

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

25 FEBRUARI 1954.

25 FÉVRIER 1954.

WETSONTWERP

tot wijziging en aanvulling van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract en tot wijziging van de wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypotheeken, gewijzigd bij de besluitwet van 28 Februari 1947.

PROJET DE LOI

modifiant et complétant la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi et modifiant la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques, modifiée par l'arrêté-loi du 28 février 1947.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE ARBEID
EN DE SOCIALE VOORZORG ⁽¹⁾, UITGEBRACHT
DOOR MEVR. DE RIEMAECKER-LEGOT.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL
ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE ⁽¹⁾,
PAR M^{me} DE RIEMAECKER-LEGOT.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN.

MESDAMES, MESSIEURS.

Het voorstel van de heer De Paepe, dat de Kamer op 5 November 1953 goedkeurde, komt thans gewijzigd van de Senaat terug.

Le Sénat nous renvoie, modifiée, la proposition de loi de M. De Paepe, adoptée par la Chambre le 5 novembre 1953.

Op bladzijde 3 van het verslag van de heer Jaspers lezen wij :

Nous lisons à la page 3 du rapport de M. Jaspers :

« Met het oog op de beperkte tijd waarover de Commissie beschikt om het ontwerp te onderzoeken en op de « gebrekkigheid » van de voorliggende tekst beslist de Commissie een subcommissie op te richten die zich vooral zal bezig houden met de verbetering van de tekst... »

« Vu le peu de temps dont dispose la Commission pour examiner le projet, et le caractère boiteux du texte qui lui est soumis, il a été décidé de créer une sous-commission, chargée principalement de faire la toilette du texte... »

Uw Commissie feliciteert deze subcommissie, welke de moed heeft gehad de tekst van het ontwerp van het eerste tot het laatste artikel volledig te herschrijven.

Votre Commission félicite cette sous-commission, qui a eu le courage de remanier entièrement le texte du projet, du premier au dernier article.

Wij staan aldus voor een nieuwe tekst die wellicht juridisch en alleszins bondiger is. Of dat steeds wenselijk is, wanneer het de sociale wetgeving betreft is betwistbaar en zekere specialisten terzake, zijn van een andere mening dan deze van zekere senatoren.

Nous nous trouvons ainsi devant un texte nouveau qui est plus juridique et certainement plus concis. Que ceci soit toujours souhaitable lorsqu'il s'agit de la législation sociale peut être contesté et certains spécialistes en la matière sont d'un autre avis que certains sénateurs.

(1) Samenstelling van de Commissie: de heer Heyman, voorzitter; de heren Bertrand, De Paepe, Mevr. De Riemaeker-Legot, de heren De Saeger, Humblet, Kofferschläger, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, Mevr. Fontaine-Borguet, de heren Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

(1) Composition de la Commission: M. Heyman, président; MM. Bertrand, De Paepe, M^{me} De Riemaeker-Legot, MM. De Saeger, Humblet, Kofferschläger, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, M^{me} Fontaine-Borguet, MM. Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Zie :

Votr :

339: Ontwerp gewijzigd door de Senaat.

339: Projet amendé par le Sénat.

H.

Het gevolg is dat, waar men op het eerste zicht meent voor een « totaal gewijzigde » tekst te staan, men naderhand tot de vaststelling komt dat, in feite, door de Commissie van de Senaat, weinig wijzigingen « ten gronde » aan de tekst van de Kamer werden gebracht.

In de openbare zitting echter werden drie belangrijke wijzigingen aangenomen welke verder in de tekst zullen besproken worden.

Uw Commissie aanziet het dan ook als een onbegonnen werk bij de vormwijzigingen te blijven stilstaan en heeft enkel de artikelen onderzocht die « werkelijke » veranderingen ondergingen.

*
**

Artikel 4 van het ontwerp van de Senaat (*nieuw*) luidt als volgt :

« Indien ter zake geen bij koninklijk besluit bindend gemaakt paritair akkoord bestaat wordt, wat niet door partijen is bedongen, geregeld door collectieve overeenkomsten en door de akkoorden gesloten in het Paritair Comité of door het gebruik. »

Deze bepaling is dezelfde als deze welke voorkomt in de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract, zoals die wet thans gewijzigd is.

Uw Commissie aanvaardt de voorgestelde tekst met dien verstande dat het gebruik slechts in aanmerking komt voor die gevallen welke niet door een Paritair Comité werden geregeld.

*
**

Artikel 5 (art. 4 van de tekst van de Kamer) welke handelt over de schorsing van het contract.

TEKST

VAN DE KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

Art. 4.

De tekst van artikel 8 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 8. — De uitvoering van het contract en het verloop van de verjaring zijn geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval.

» De bediende wiens contract geschorst is, behoudt gedurende de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid recht op de bij de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

» Het commissieloon, waarop de bediende mocht recht hebben, wordt berekend naar het gemiddeld bedrag van de commissielonen, die gedurende twaalf maanden vóór de ongeschiktheid werden toegekend, of, indien de diensten minder dan twaalf maanden bedragen, op het gemiddeld bedrag van de commissielonen toegekend voor dit tijdperk.

» Het contract wordt geschorst gedurende de zes weken welke op de bevalling volgen.

» Het moet geschorst worden, op verzoek van de bediende, gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap. De bediende zal daartoe aan haar werkgever een medisch getuigschrift overmaken, waarin verklaard wordt dat de bevalling normaal op het einde van deze periode moet plaats hebben.

» Gedurende de eerste dertig dagen van de schorsing van het contract bij gelegenheid van haar bevalling, behoudt de bediende haar recht op bezoldiging ten laste van de werkgever.

» De bediende is gehouden zijn staat van arbeidsongeschiktheid te bewijzen en legt, indien hij daartoe wordt verzocht, een medisch getuigschrift over; bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever afgevaardigd en bezoldigd geneesheer te ontvangen, ten einde deze laatste voor te lichten of de arbeidsongeschiktheid werkelijk bestaat.

» Bij schorsing van het contract in bovenbepaalde gevallen behoudt de bediende het recht opzegging te doen, en de opzeggingstermijn loopt, wat hem betreft. De door de werkgever gedane opzegging is eveneens rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in met het wegval-
len der reden tot schorsing.

TEKST VAN DE SENAAT.

Art. 5.

Artikel 8 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Art. 8. — De uitvoering van het contract wordt geschorst, wanneer de bediende, ingevolge ziekte of ongeval, in de onmogelijkheid verkeert zijn werk te verrichten.

» Gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid behoudt de bediende het recht op de bij de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

» Het commissieloon, waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen, welke in de twaalf maanden vóór de ongeschiktheid zijn toegekend of, in voorkomend geval, gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst geweest is.

» De bediende is gehouden van zijn arbeidsongeschiktheid te doen blijken. Desgevraagd legt hij een medisch attest voor. Bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever afgevaardigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Deze geneesheer gaat na of de bediende werkelijk arbeidsongeschikt is. Alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

» Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen, welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend.

» Art. 8bis. — Het contract wordt geschorst gedurende de zes weken na de bevalling.

» Het moet, op verzoek van de bediende, geschorst worden gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap. De bediende geeft daartoe aan haar werkgever een medisch attest af waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode plaats zal hebben.

» Gedurende de eerste dertig dagen van die rustperiodes behoudt de bediende haar recht op de bezoldiging ten laste van de werkgever. Deze bezoldiging wordt in voorkomend geval berekend volgens het bepaalde in lid 3 van artikel 8.

» Ingeval de bediende buiten de vorengenoemde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 8 van toepassing.

Il résulte de tout ceci que si, à première vue l'on croit se trouver devant un texte entièrement remanié, l'on constate par après qu'en réalité la Commission du Sénat n'a apporté au texte de la Chambre que peu de modifications quant au fond.

Toutefois, trois modifications importantes furent adoptées en séance publique. Nous en reparlerons plus loin.

Dès lors, votre Commission, se rendant compte de l'inutilité de s'arrêter aux modifications de forme, n'a examiné que les articles ayant subi des modifications réelles.

*
**

L'article 4 du projet du Sénat (*nouveau*) est libellé comme suit :

« Si aucun accord paritaire, rendu obligatoire par arrêté royal, ne règle la matière, les conventions collectives et les accords conclus au sein de la Commission paritaire ou l'usage suppléent au silence des parties. »

Cette disposition est la même que celle figurant dans la loi du 10 mars 1900 relative au contrat de travail, telle que modifiée actuellement.

Votre Commission se rallie au texte proposé, étant bien entendu que l'usage ne joue que pour les cas n'ayant pas été réglés par une commission paritaire.

*
**

Article 5 (art. 4 du texte de la Chambre) concernant la suspension du contrat.

TEXTE DE LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS.

Art. 4.

Le texte de l'article 8 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 8. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident, suspend l'exécution du contrat et le cours de la prescription.

» L'employé dont le contrat est suspendu conserve, pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, le droit à la rémunération prévue par la convention.

» La commission à laquelle l'employé a éventuellement droit est calculée sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité ou, si les services ont une durée inférieure à douze mois, sur la moyenne des commissions allouées pour cette période.

» Le contrat est suspendu pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

» Il doit l'être, à la demande de l'employée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'employée remettra, à cet effet, à son employeur, un certificat médical déclarant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

» Pendant les trente premiers jours de suspension du contrat à l'occasion de ses couches, l'employée conserve son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

» L'employé est tenu de justifier de son état d'incapacité de travail et il produira, s'il y est invité, un certificat médical; en outre, il ne pourra refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, en vue d'éclairer ce dernier sur la réalité de l'incapacité de travail.

» La suspension du contrat dans les cas prévus ci-dessus conserve à l'employé le droit de donner congé, et le délai de préavis courra en ce qui le concerne. Le congé donné par l'employeur est également valable, mais le délai de préavis ne courra qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension.

TEXTE DU SÉNAT.

Art. 5.

L'article 8 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 8. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

» Pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, l'employé conserve le droit à la rémunération prévue par la convention.

» La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

» L'employé est tenu de justifier de son incapacité de travail. S'il y est invité, il produira un certificat médical. En outre, il ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur ni de se laisser examiner. Ce médecin vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

» Est nulle, toute clause réduisant les avantages accordés à l'employé par le présent article.

» Art. 8bis. — Le contrat est suspendu pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

» Il doit l'être, à la demande de l'employée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'employée remet, à cet effet, à son employeur un certificat médical déclarant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

» Pendant les trente premiers jours de ces périodes de repos, l'employée conserve à charge de l'employeur son droit à la rémunération. Celle-ci est calculée, le cas échéant comme il est dit à l'alinéa 3 de l'article 8.

» 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 8 sont applicables.

TEKST
VAN DE KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

» De termijn van de opzegging welke vóór de schorsing van het contract gegeven werd houdt op te lopen tijdens de duur der schorsing.

» Is van rechtswege nietig, elke overeenkomst, waarbij de bij dit artikel aan de bediende toegekende voordelen worden verminderd. »

TEKST VAN DE SENAAT.

» Is nietig elk beding ter vermindering van de voordelen welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend.

» Art. 8ter. — Bij schorsing van de uitvoering van het contract, als bepaald bij de artikelen 8 en 8bis, kan de bediende opzeggen en loopt de opzeggingstermijn wat hem betreft.

» De opzegging kan ook door de werkgever gedaan worden, maar de opzeggingstermijn gaat eerst in, wanneer de oorzaak der schorsing wegvalt. Bij opzegging vóór de schorsing van het contract loopt de termijn niet tijdens de schorsing.

» Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend. »

De Senaat heeft de verschillende oorzaken van schorsing van het contract in drie artikelen gegroepeerd, welke respectievelijk handelen :

- artikel 8 van de wet : over het geval van ziekte en ongeval;
- artikel 8bis : over zwangerschap en bevalling;
- artikel 8ter : over de gevolgen van de schorsing.

Tegen deze groepering heeft uw Commissie niet het minste bezwaar.

In artikel 8 echter vallen de woorden « en het verloop van de verjaring » weg.

Deze tekst werd, op het ogenblik dat zij het voorstel De Paepe onderzocht, door uw Commissie langdurig besproken. Inderdaad, om een einde te stellen aan een uiteenlopende jurisprudentie welke dan eens aanneemt dat na 1 jaar (zó er geen opzegging gegeven werd) het contract *verbroken* is, om dan weer te aanvaarden dat het contract slechts geschorst is, had uw Commissie een amendement van Mevr. De Riemaecker aangenomen dat luidde als volgt : « De uitvoering der overeenkomst is geschorst... welke ook de duur van de werkonbekwaamheid weze ».

Naderhand, door een amendement van de heer Humblet, vielen deze woorden weg en luidde de tekst : « de uitvoering van het contract en het verloop van de verjaring zijn geschorst ... ».

In het verslag van de heer Humblet vinden wij volgende rechtvaardiging « ... de arbeidsongeschiktheid kan, in feite, andere rechten, dan die bij artikel 8 worden beschermd krachteloos maken. Derhalve moeten door een meer algemene tekst, al de rechten beschermd worden die de bediende wegens zijn ongeschiktheid niet zou kunnen uitoefenen ».

Ons steunend op het verslag schijnt de Commissie van de Senaat weinig rekening te hebben gehouden met de bekommernissen van de Commissie van de Kamer en met de redenen welke een aanvulling van tekst rechtvaardigden.

In ieder geval, vinden wij in het verslag slechts één paragraaf, welke het wegvallen van de woorden « en het verloop van de verjaring » uitlegt :

« Uit het eerste lid werden de woorden « en het verloop van de verjaring » weggelaten, omdat, zoals een lid betoogde, krachtens artikel 28 van de wet van 7 Augustus 1922 de verjaring bepaald wordt op 1 jaar, na het einde van de verbintenis. Tijdens de ziekte is het contract alleen geschorst, hoelang de ziekte ook duurt. Het is wenselijk dit probleem te laten rusten tot bij een algemene herziening van de wet. »

Deze uitleg is niet van aard uw Commissie te bevredigen want hij bevat blijkbaar geen antwoord op de argumenten door de Commissie van de Kamer vooropgezet en welke we in de twee verslagen terugvinden.

Nochtans is men de mening toegedaan dat deze kwestie niet van dien aard is de aanneming van de wettekst in zijn geheel, langer uit te stellen.

Doch uw Commissie spreekt de wens uit dat bij een eventuele algemene herziening dit vraagstuk grondig zou worden onderzocht.

Art. 8bis (van de wet).

Een lid doet opmerken dat de tekst van lid 3 van artikel 8bis blijkbaar niet beantwoordt aan de uitleg vervat in het verslag. Moest men artikel 8bis, lid 3 letterlijk toepassen, zou de vrouwelijke bediende, eventueel aanspraak kunnen maken op de bezoldiging vanwege de patroon niet alleen voor de 30 eerste dagen van de zes weken vóór de bevalling, maar ook van de 30 eerste dagen van de zes weken na de bevalling. Dit was zeker niet wat de Senaat heeft gewild.

Artikel 8bis, lid 4 is nieuw en aangezien het een verbetering van de tekst betekent, wordt het door uw Commissie aanvaard.

TEXTE
DE LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

» Le délai du préavis donné antérieurement à la suspension du contrat cessera de courir pendant la durée de cette suspension.

» Toute convention qui réduirait les avantages assurés à l'employé par le présent article est nulle de plein droit. »

TEXTE DU SENAT.

» Est nulle, toute clause réduisant les avantages accordés à l'employée par le présent article.

» Art. 8ter. — Pendant les suspensions de l'exécution du contrat prévues aux articles 8 et 8bis, l'employé peut donner congé et le délai de préavis court en ce qui le concerne.

» Le congé peut aussi être donné par l'employeur, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension. Le délai du préavis donné antérieurement à la suspension du contrat cesse de courir pendant la durée de cette suspension.

» Est nulle, toute clause réduisant les avantages accordés à l'employé par le présent article. »

Le Sénat a groupé les différentes causes de suspension du contrat en trois articles qui traitent respectivement :

- article 8 de la loi : des cas de maladie ou d'accident;
- artikel 8bis : de la grossesse et de l'accouchement;
- article 8ter : des effets de la suspension.

Votre Commission n'a aucune objection à formuler contre ce groupement.

Toutefois, à l'article 8, les mots « et le cours de la prescription » ont été supprimés.

A l'occasion de l'examen de la proposition de M. De Paepe, ce texte a été longuement examiné par votre Commission. En effet, en vue de mettre fin aux divergences de jurisprudence, qui admet l'une fois, qu'après un délai d'un an le contrat est résilié (pour autant qu'aucun préavis n'ait été donné), et l'autre fois que le contrat est seulement suspendu, votre Commission avait adopté un amendement de M^{me} De Riemaecker disant que « l'exécution du contrat est suspendue... quelle que soit la durée de l'incapacité du travail ».

Par après, un amendement de M. Humblet, ayant supprimé ces mots, le texte était libellé comme suit : « ... suspend l'exécution du contrat et le cours de la prescription ».

Dans le rapport de M. Humblet, nous trouvons la justification suivante : « ... l'incapacité de travail peut paralyser en fait d'autres droits que ceux qui sont protégés par l'article 8. Il faut dès lors, par un texte plus général, protéger tous les droits que l'employé pourrait se trouver dans l'impossibilité d'exercer du fait de son incapacité ».

D'après le rapport, il semble que la Commission du Sénat n'a pas tenu grand compte des intentions de la Commission de la Chambre, ni des motifs justifiant l'ajouté au texte.

En tout cas, nous ne trouvons dans le rapport qu'un seul paragraphe expliquant la suppression des mots « et le cours de la prescription » :

« A l'alinéa premier, les mots « et le cours de la prescription » ont été supprimés, parce que l'article 28 de la loi du 7 août 1922, ainsi que l'a fait remarquer un des membres, fixe la prescription à un an après la cessation du contrat. Pendant la maladie, le contrat est simplement suspendu, quelle que soit la durée de la maladie. Il est souhaitable de réserver l'examen de ce problème jusqu'au moment de la refonte générale de la loi ».

Cette explication n'est pas de nature à satisfaire votre Commission, car elle ne répond manifestement pas aux arguments présentés par la Commission de la Chambre et que l'on retrouve dans les deux rapports.

On estime toutefois que cette question n'est pas de nature à retarder le vote de la loi dans son ensemble.

Votre Commission exprime cependant le vœu que cette question fasse l'objet d'un examen approfondi à l'occasion d'une éventuelle révision générale.

Art. 8bis (de la loi).

Un commissaire a fait observer que le texte du troisième alinéa de l'article 8bis ne semblait pas répondre à l'explication qui en est donnée dans le rapport. Si l'on appliquait à la lettre l'article 8bis, troisième alinéa, l'employée pourrait prétendre éventuellement à être rémunérée par l'employeur, non seulement les 30 premiers jours des six semaines précédant l'accouchement, mais aussi les 30 premiers jours des six semaines qui suivent cet accouchement. Ce n'était certes pas là ce que voulait le Sénat.

L'article 8bis, alinéa 4, est nouveau, et puisqu'il améliore le texte, votre Commission l'adopte.

Artikel 6 (art. 5 van de tekst van de Kamer).

**

TEKST
VAN DE KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

Art. 5.

De tekst van artikel 9 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 9. — Duurt de arbeidsongeschiktheid meer dan 90 dagen, dan kan de werkgever, te allen tijde een einde maken aan het contract, mits vergoeding. Deze is gelijk aan de bezoldiging welke overeenstemt met de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde welke betaald werd sedert de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam of desgevallend sedert de datum waarop de opzeggingstermijn is ingegaan.

» Voormelde vergoeding kan evenwel worden vermindert en zal zes maanden niet te boven gaan wanneer het wegens de vereisten der onderneming en de gezondheidstoestand van de bediende noodzakelijk is aan de overeenkomst een einde te maken.

» Het bewijs er van mag door alle rechtsmiddelen geleverd worden; elke overeenkomst tot vaststelling van een mindere vergoeding is van rechtswege nietig. »

TEKST VAN DE SENAAT.

Art. 6.

Artikel 9 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Art. 9. — Duurt de arbeidsongeschiktheid meer dan negentig dagen, dan kan de werkgever te allen tijde aan het contract een einde maken, mits een vergoeding uit te keren ten bedrage van de bezoldiging welke overeenstemt met de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde betaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzeggingstermijn is ingegaan.

» Is nietig elk beding waarbij een geringere vergoeding bepaald wordt.

» De vergoeding kan evenwel op verzoek van de werkgever worden verlaagd wanneer aan het contract een einde moet gemaakt worden ingevolge de aard der onderneming en de gezondheidstoestand van de bediende. Het bewijs van die feiten kan door alle rechtsmiddelen geleverd worden.

» Niettegenstaande elk strijdig beding komen de bij artikel 8bis, eerste en tweede lid, bedoelde rustperiodes niet in aanmerking bij de berekening van de negentig dagen waarvan sprake in het eerste lid van dit artikel. »

In het derde lid van artikel 6 worden de woorden « en zal de 6 maanden niet te boven gaan » weggelaten.

De reden hiervan is, dat men vrije beslissing wil laten aan de rechter die een hogere vergoeding billijk oordeelt.

Met de vroegere tekst was de rechter gedwongen het verzoek van de werkgever geheel af te wijzen.

Aangezien het hier feitelijk een verruiming van de tekst betekent, gaat uw Commissie met die wijziging akkoord.

Het vierde lid van art. 6 is nieuw, er wordt desbetreffend in het verslag geen commentaar gegeven; deze bijgevoegde tekst is logisch en wordt dan ook aangenomen.

**

Artikel 7 (art. 6 van de tekst van de Kamer).

TEKST
VAN DE KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

Art. 6.

1. — In artikel 10 van dezelfde wet, tussen lid 1 en 2, wordt een nieuw lid ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Deze bepaling is niet van toepassing op de vrouwen wier contract ter gelegenheid van hun bevalling geschorst is. »

2. — Het eerste lid van hetzelfde artikel 10 wordt vervangen door wat volgt :

« Wanneer het dienstverband is aangegaan hetzij op proef, hetzij voor een bepaalde onderneming, hetzij voor een bepaalde duur, kan de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid een einde maken aan de overeenkomst zonder vergoeding zo die ongeschiktheid meer dan acht dagen duurt. »

TEKST VAN DE SENAAT.

Art. 7.

Het eerste lid van artikel 10 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Art. 10. — In geval van verbintenis op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, kan de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid aan de overeenkomst een einde maken zonder vergoeding, zo de ongeschiktheid meer dan acht dagen duurt. »

Article 6 (art. 5 du texte de la Chambre).

TEXTE
DE LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

Art. 5.

La texte de l'article 9 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 9. — Si l'incapacité de travail a une durée de plus de nonante jours, l'employeur peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

» Toutefois cette indemnité pourra être réduite et ne dépassera pas six mois lorsque la cessation du contrat s'impose compte tenu des nécessités de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé.

» La preuve peut en être fournie par toutes voies de droit; toute convention fixant une indemnité moindre est nulle de plein droit. »

TEXTE DU SENAT.

Art. 6.

L'article 9 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 9. — Si l'incapacité de travail a une durée de plus de nonante jours, l'employeur peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

» Est nulle, toute clause prévoyant une indemnité moindre.

» Toutefois, l'indemnité peut être réduite à la requête de l'employeur lorsque la cessation du contrat s'impose, compte tenu de la nature de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé. La preuve de ces faits peut être fournie par toutes voies de droit.

» Nonobstant toute convention contraire, les périodes de repos, prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article 8bis, n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des nonante jours dont il est question au premier alinéa du présent article. »

Au troisième alinéa de l'article 6, les mots « et ne dépassera pas six mois » ont été supprimés.

Le motif est, que l'on veut laisser entière liberté de décision au juge qui estimerait équitable une indemnité plus élevée.

En vertu de l'ancien texte, le juge était tenu de débouter totalement l'employeur.

Comme cette modification tend pratiquement à élargir le texte, votre Commission s'y est ralliée.

L'alinéa 4 de l'article 6 est nouveau, le rapport ne fournit pas de commentaire à son sujet; ce texte ajouté est logique et est dès lors adopté.

Article 7 (art. 6 texte de la Chambre).

TEXTE
DE LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

Art. 6.

1. A l'article 10 de la même loi, entre le premier et le deuxième alinéa, il est inséré un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Cette disposition n'est pas applicable aux femmes dont le contrat est suspendu à l'occasion de leur accouchement. »

2. Le premier alinéa du même article 10 est remplacé par ce qui suit :

« Lorsque l'engagement est fait, soit à l'essai, soit pour une entreprise déterminée, soit pour une durée déterminée, l'incapacité de travail permet au patron de mettre fin au contrat sans indemnité si elle a une durée de plus de huit jours. »

TEXTE DU SENAT.

Art. 7.

Le premier alinéa de l'article 10 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 10. — Lorsque l'engagement est fait à l'essai, pour une durée déterminée, ou pour une entreprise déterminée, l'incapacité de travail permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité si elle a une durée de plus de huit jours. »

Het 1° van dit artikel (tekst Kamer) is weggefallen, zoals blijkt uit een vergelijking tussen beide teksten.

De Kamer had dus aangenomen dat in geval van een verbintenis op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, aan de contracten van de vrouwelijke bediende geen einde kan worden gesteld, wanneer deze contracten ter gelegenheid van een bevalling geschorst zijn.

De Senaat is een tegenovergestelde mening toegedaan. « Reden hiervoor is, zegt het verslag, de overweging dat dergelijke contracten uiteraard niet verenigbaar zijn met een langdurige schorsing ».

Uw Commissie heeft deze wijziging aangenomen.

**

Artikel 8 (art. 7 van de tekst van de Kamer) bepaalt de opzeggingstermijnen.

TEKST
VAN DE KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

Art. 7.

De tekst van artikel 12 van de wet van 7 Augustus 1922, gewijzigd bij de wet van 2 Mei 1929, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 12. — Wanneer het dienstcontract voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, heeft elke partij het recht er een einde aan te maken door opzegging aan de andere. Van dit recht mag geen gebruik gemaakt worden dan mits betekening van een opzegging, waarvan het bewijs enkel kan geleverd worden door het toezenden van een aangetekende brief, door de betekening van een deurwaardersexploot of door de handtekening die door de andere partij op het afschrift van de opzeggingsbrief wordt aangebracht. Die handtekening kan enkel gelden als kennisgeving van ontvangst.

» De opzeggingstermijn neemt een aanvang bij het beëindigen van de kalendermaand gedurende welke de opzegging wordt gegeven :

» a) Indien de opzegging gedaan wordt door de werkgever :

» 1° wanneer de jaarlijkse bezoldiging minder bedraagt dan 72.000 frank is de opzeggingstermijn gelijk aan :

» drie maanden voor de bediende met minder dan 10 dienstjaren bij dezelfde werkgever;

» zes maanden voor 10 tot en met 20 dienstjaren;

» negen maanden voor méér dan 20 dienstjaren;

» 2° wanneer de jaarlijkse bezoldiging 120.000 frank niet te boven gaat, is de opzeggingstermijn gelijk aan :

» zes maanden voor de bedienden met minder dan 10 dienstjaren;

» twaalf maanden voor 10 tot en met 20 dienstjaren;

» achttien maanden voor méér dan 20 dienstjaren;

» 3° wanneer de jaarlijkse bezoldiging 120.000 frank te boven gaat, wordt de opzeggingstermijn, bij gebreke van overeenkomst, o.m. vastgesteld volgens het bedrag van de bezoldiging, het aantal dienstjaren en de mogelijkheden om een gelijkwaardige betrekking te vinden. De bediende heeft niettemin recht op het minimum en, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, op de in het 2° bepaalde opzeggings-termijnen.

» Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, staat het de bediende vrij, gedurende de opzeggingstermijn de werkgever te verlaten, wanneer hij een nieuw dienstcontract heeft afgesloten op voorwaarde een opzegging te geven van 14 dagen, 30 dagen of 60 dagen, naargelang de bediende gedurende minder dan 10 jaar, van 10 tot 20 jaar of meer dan 20 jaar in dienst is gebleven van de werkgever.

» b) Wanneer het een door de bediende gedane opzegging betreft, wordt de vastgestelde termijn bedoeld in het eerste lid van littera a) met de helft verminderd, zonder nochtans 3 maanden te mogen te boven gaan.

» De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad of het Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, de bezoldigingsperken in dit artikel bedoeld aan de feitelijke toestand aanpassen. »

TEKST VAN DE SENAAT.

Art. 8.

Artikel 12 van de wet van 7 Augustus 1922, gewijzigd bij de wet van 2 Mei 1929, wordt vervangen als volgt :

« Art. 12. — Wanneer de verbintenis voor onbepaalde tijd is gesloten, kan elke partij er een einde aan maken door opzegging.

» De opzeggingstermijn gaat in na afloop van de kalendermaand gedurende welke de opzegging is betekend.

» Op straffe van nietigheid wordt de opzegging betekend door de overhandiging aan de andere partij van een geschrift waarop het begin en de duur van de opzeggings-termijn vermeld zijn.

» De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bewijs van ontvangst van de betekening.

» Deze betekening kan ook geschieden bij ter post aangetekende brief, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, of bij deurwaardersexploot.

» Art. 12bis. — 1° Wanneer de jaarlijkse bezoldiging niet hoger is dan 120.000 frank, bedraagt de termijn van de opzegging welke door de werkgever moet in acht genomen worden, ten minste drie maanden voor de bedienden welke sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn.

» Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

» 2° Wanneer de jaarlijkse bezoldiging hoger is dan 120.000 frank, wordt de termijn van de opzegging welke door de werkgever moet in acht genomen worden, vastgesteld bij overeenkomst of door de rechter, zonder dat hij lager mag zijn dan de termijnen vastgesteld bij 1° van dit artikel.

» 3° Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de hiervoren vastgestelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie of zes maand mogen te boven gaan, naargelang de jaarlijkse bezoldiging niet hoger is dan 120.000 of 180.000 frank.

» Art. 12ter. — Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst kan de bediende, die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 12bis, 1°, aan het contract een einde maken met een opzeggingstermijn van dertig dagen, wanneer hij een andere betrekking gevonden heeft. »

Le 1^o de cet article (texte Chambre) a été supprimé, ainsi qu'il résulte de la comparaison des deux textes.

La Chambre avait donc admis qu'en cas d'engagement à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, il ne peut être mis fin aux contrats des employés, lorsque ces contrats sont suspendus à l'occasion de leur accouchement.

Le Sénat est d'un avis contraire. « La Commission a estimé en effet, dit le rapport, que le caractère de ces contrats ne permet pas une suspension prolongée. »

Votre Commission a adopté cette modification.

**

L'article 8 (art. 7 du texte de la Chambre) fixe les délais de préavis.

TEXTE
DE LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

Art. 7.

L'article 12 de la loi du 7 août 1922, modifié par la loi du 2 mai 1929, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 12. — Lorsque le contrat d'emploi est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre. Ce droit ne peut être exercé que moyennant signification d'un préavis, dont la preuve ne peut être fournie que par l'envoi d'une lettre recommandée, par la notification d'un exploit d'huissier ou par la signature apposée par l'autre partie sur la copie de la lettre de congé. Cette signature ne peut valoir qu'à titre d'accusé de réception.

» Le délai de préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel le préavis est donné :

» a) Si le congé est donné par l'employeur :

» 1^o lorsque la rémunération annuelle est inférieure à 72,000 francs, le délai de préavis est égal à :

» trois mois pour les employés restés au service d'un même employeur pendant moins de 10 ans;
» six mois pour 10 à 20 années de service inclus;
» neuf mois pour plus de 20 années de service;

» 2^o lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 120,000 francs, le délai de préavis est égal à :

» six mois pour les employés comptant moins de 10 années de service;
» douze mois pour 10 à 20 années de service inclus;
» dix-huit mois pour plus de 20 années de service;

» 3^o lorsque la rémunération annuelle dépasse 120,000 francs, le délai de préavis est, à défaut de convention, fixé notamment d'après la hauteur de la rémunération, le nombre d'années de service et les possibilités de retrouver une situation équivalente. L'employé a néanmoins droit au minimum et, nonobstant toute convention contraire aux délais de préavis établis au 2^o.

» Nonobstant toute convention contraire, il est loisible à l'employé de quitter son employeur au cours du délai de préavis lorsqu'il a conclu un nouveau contrat de louage de travail, à la condition de donner un préavis de 14, de 30 ou de 60 jours, selon que l'employé est resté au service de l'employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans, ou plus de 20 ans.

» b) S'il s'agit d'un congé donné par l'employé, le délai fixé ainsi qu'il est dit au premier alinéa du littéra a) est réduit de moitié, sans pouvoir toutefois dépasser 3 mois.

» Sur avis du Conseil national du Travail ou de la Commission paritaire nationale des employés, le Roi peut adapter à la situation de fait les limites de rémunérations visées au présent article. »

TEXTE DU SENAT.

Art. 8.

L'article 12 de la loi du 7 août 1922, modifié par la loi du 2 mai 1929, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 12. — Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis.

» Le délai du préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel le préavis a été notifié.

» Sous peine de nullité, la notification du préavis se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie indiquant le début et la durée du préavis.

» La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

» Celle-ci peut également être faite, soit par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier.

» Art. 12bis. — 1^o Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 120,000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

» Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

» 2^o Lorsque la rémunération annuelle dépasse 120,000 fr., le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé par la convention ou par le juge, sans qu'il puisse être inférieur aux délais prévus au 1^o du présent article.

» 3^o Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus ci-dessus sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois ou six mois, suivant que la rémunération annuelle ne dépasse pas 120,000 ou 180,000 francs.

» Art. 12ter. — Nonobstant toute convention contraire, l'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions visées au 1^o de l'article 12bis peut, lorsqu'il a trouvé une autre occupation, mettre fin au contrat moyennant un préavis de trente jours. »

De inhoud van artikel 8 (art. 12 van de wet) wordt over drie artikels verdeeld :

— artikel 12 van de wet : dat de wijze aangeeft op dewelke de opzegging gebeuren moet;

— artikel 12bis : waarbij de opzeggingstermijnen in functie van de bezoldiging en vooral van de ancienniteit, vastgesteld worden;

— artikel 12ter : dat speciaal het geval regelt van de bediende, die een nieuwe betrekking vindt, vooraleer de opzeggingstermijn verstreken is.

Het artikel 12bis dat de opzeggingstermijnen bepaalt, werd grondig gewijzigd.

De bedienden worden volgens hun bezoldiging in twee categorieën verdeeld (waar de Kamer er drie voorzag) :

a) de bedienden die een jaarlijkse bezoldiging van minder dan 120,000 frank genieten;

b) deze die een bezoldiging hebben, hoger dan 120,000 frank.

Voor de eerste categorie is de opzeggingstermijn minstens 3 maanden, vanaf het ogenblik van de aanwerving tot 5 jaar dienst. Vanaf het zesde jaar tot het tiende jaar is de opzeggingstermijn 6 maanden; vanaf het elfde jaar, 9 maanden, enz., t.t.z. een vermeerdering van 3 maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van 5 jaar.

Deze beschikking bevoordeligt ongetwijfeld de kleine bedienden, die toch het grootst in aantal zijn en is dus vanzelfsprekend een betere beschermingsmaatregel voor de bedienden van veertig jaar en meer.

Voor de tweede categorie, t.t.z. de bedienden die een hogere bezoldiging dan 120,000 frank genieten, blijft de toestand, vergeleken met hetgeen de Kamer voorzag, in feite dezelfde: de opzeggingstermijn wordt vastgesteld bij overeenkomst of door de rechter, zonder evenwel lager te mogen zijn dan de termijnen bij 1° van het artikel 12bis vastgesteld.

De verantwoording van deze tekst luidt als volgt :

1° Het door de Kamer aangenomen stelsel onderscheidt verschillende categorieën van bedienden naargelang van hun jaarlijkse wedde.

De categorieën van minder dan 72,000 frank en de tussen 72,000 frank en 120,000 frank zouden samengesmolten moeten worden, vermits dit onderscheid geen praktische betekenis meer heeft, daar er thans een band wordt gelegd tussen de duur van de opzeggingstermijn en de ancienniteit.

Voorts staat het vast dat vooral de kleine bedienden bescherming behoeven. Dank zij het amendement zou de bediende, die minder dan 72,000 frank verdient, recht hebben op een opzeggingstermijn van zes maanden bij de aanvang van zijn zesde jaar dienst, terwijl hij, op grond van het Kamerontwerp, tien jaar dienst zou nodig hebben om dezelfde bescherming te bekomen.

Uw Commissie betreurt niettemin de voorgestelde wijziging, te meer daar deze, zonder voorafgaandelijk opnieuw in de Commissie van de Senaat, te worden onderzocht, in de openbare vergadering terug werd ingediend en aangenomen. De commissieleden willen echter de stemming van deze noodzakelijke wet niet vertragen en hebben dit artikel eenparig aangenomen.

Het 3° van art. 12bis heeft betrekking op de opzegging door de bediende te geven.

De tekst huldigt het algemeen principe dat de opzeggingstermijn tot de helft van deze van de werkgever wordt verkort.

De beperking van dit beginsel tot drie of zes maanden is, zegt de auteur van de tekst, ingegeven door « praktische noodwendigheden ».

2° Het amendement is gegrond op het principe, dat de door de bediende in acht te nemen opzeggingstermijn tot de helft van deze van de werkgever wordt verkort. Dit is een van de grondbeginselen van de gehele reglementering betreffende de dienstverhuring.

Evenwel beperkt het amendement de toepassing van dit beginsel tot drie of zes maanden, naargelang de wedde van de bediende 120,000 of 180,000 frank niet te boven gaat.

Deze beperking en onderscheiding gaan uit van praktische noodwendigheden, aangezien in de categorie van bedienden met een bezoldiging van 120,000 tot 180,000 frank ook technische bedienden vallen in wier vervanging moeilijk kan worden voorzien.

Uw Commissie aanvaardt dit artikel.

Het laatste lid van art. 12bis is opgenomen onder artikel 29, waar het beter op zijn plaats is, vermits het niet alleen van toepassing moet zijn op art. 12bis, maar insgelijks op de bezoldigingsbedragen voorzien bij art. 29 van deze wet.

Uw Commissie neemt de tekst van dit artikel aan.

Ook art. 12ter onderging een wijziging, en de Senaat voorziet een éénvormige opzeggingstermijn van 30 dagen. Ziehier hoe de verslaggever zich hierover uitlaat :

« Uw Commissie oordeelde dat het onlogisch is, de door de bediende in acht te nemen opzeggingstermijn te verlengen volgens zijn ancienniteit, zoals dit het geval is in de tekst van de Kamer. Het zijn immers de oudste bedienden, die het moeilijkst een nieuwe betrekking zullen vinden. Het is bijgevolg onredelijk deze bedienden nog tot een opzeggingstermijn van 60 dagen te verplichten, wanneer zij een nieuwe betrekking gevonden hebben ».

Uw Commissie neemt deze wijziging aan.

**

Artikel 9 (art. 8 tekst van de Kamer).

TEKST

VAN DE KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

Art. 8.

In de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt een artikel 14bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 14bis. — De dood van de werkgever maakt niet

TEKST VAN DE SENAAT.

Art. 9.

In de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt een artikel 14bis ingevoegd, luidende :

« Art. 14bis. — Het overlijden van de werkgever maakt

La matière de l'article 8 (art. 12 de la loi) est répartie sur trois articles :

- article 12 de la loi, établissant la procédure à suivre en matière de préavis;
- article 12bis, fixant les délais de préavis en fonction de la rémunération et surtout de l'ancienneté;

— article 12ter, réglant plus particulièrement le cas de l'employé ayant trouvé une autre occupation avant l'expiration du délai de préavis.

L'article 12bis, qui fixe les délais de préavis, a été radicalement modifié.

Les employés sont divisés en deux catégories suivant leur rémunération (le texte de la Chambre prévoyait trois catégories) :

- a) les employés dont la rémunération ne dépasse pas 120,000 francs;
- b) les employés dont la rémunération dépasse 120,000 francs.

Pour la première catégorie, le délai de préavis est d'au moins 3 mois à partir de l'engagement jusqu'à la cinquième année de service; de la sixième à la dixième année, ce délai est de 6 mois à partir de la onzième année, de 9 mois, etc., soit une augmentation de 3 mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans.

Cette disposition favorise sans doute les petits employés, qui sont les plus nombreux; il est donc évident qu'elle constitue une mesure de protection plus efficace pour les employés âgés de 40 ans et plus.

Pour la seconde catégorie, c'est-à-dire, celle des employés dont la rémunération dépasse 120,000 francs, leur situation, comparée à ce que prévoyait la Chambre, reste pratiquement inchangée: le délai de préavis est fixé par la convention ou par le juge, sans qu'il puisse être inférieur aux délais prévus au 1^o de l'article 12bis.

Ce texte est justifié comme suit :

1^o Le système adopté par la Chambre établit plusieurs catégories d'employés d'après leur rémunération annuelle.

Les catégories de moins de 72,000 francs et celles entre 72,000 et 120,000 francs devraient être fondues en une seule, cette discrimination n'ayant plus de portée pratique puisqu'une corrélation est établie entre la durée du préavis et l'ancienneté.

Par ailleurs, ce sont surtout les petits employés qui ont besoin de protection. L'amendement aurait pour effet que l'employé gagnant moins de 72,000 francs aurait droit à un préavis de 6 mois dès le commencement de sa 6^e année de service, alors que d'après le projet de la Chambre, il lui faudrait 10 ans de service pour obtenir une protection identique.

Néanmoins, votre Commission ne peut que regretter la modification proposée, d'autant plus qu'elle a été réintroduite et adoptée en séance publique, sans avoir été réexaminée au préalable par la Commission du Sénat. Cependant, ne voulant pas retarder le vote de cette loi, les commissaires ont adopté cet article à l'unanimité.

Le 3^o de l'article 12bis se rapporte au préavis à donner par l'employé.

Le texte est conforme au principe général de la réduction du délai de préavis à la moitié de celui prévu pour l'employeur.

La limitation de l'application de ce principe à 3 ou à 6 mois est, selon l'auteur du texte, inspirée par des nécessités d'ordre pratique.

2^o L'amendement est basé sur le principe de la réduction du délai de préavis à observer par l'employé, à la moitié de celui à observer par l'employeur. C'est un des principes de base de toute réglementation du louage de services.

Toutefois, l'amendement limite l'application de ce principe à 3 ou 6 mois suivant que la rémunération de l'employé ne dépasse pas 120,000 ou 180,000 francs.

Cette limitation aussi bien que la discrimination se justifient pour des nécessités pratiques, la catégorie des employés gagnant entre 120,000 et 180,000 francs comprenant des employés techniques souvent difficiles à remplacer.

Cet article a été adopté par votre Commission.

Le dernier alinéa de l'article 12bis a été inséré dans l'article 29, où il est mieux à sa place, puisqu'il s'applique non seulement à l'article 12bis mais également aux taux de rémunération prévus à l'article 29 de la loi.

Votre Commission s'y est ralliée.

L'article 12ter a également été modifié et le Sénat prévoit un délai de préavis uniforme de 30 jours.

Voici comment le rapporteur s'exprime à ce sujet :

« Votre Commission a estimé qu'il serait illogique d'augmenter en fonction de son ancienneté la durée du délai de préavis à respecter par l'employé, ainsi que c'est le cas dans le texte de la Chambre. En effet, ce sont les employés les plus âgés qui trouvent le moins facilement un nouvel emploi. Il n'est pas raisonnable de leur imposer un délai de préavis de 60 jours lorsqu'ils ont trouvé une nouvelle occupation. »

Votre Commission adopte cette modification.

**

Article 9 (art. 8 texte de la Chambre).

TEXTE
DE LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

Art. 8.

Dans la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, il est inséré un article 14bis, libellé comme suit :

« Art. 14bis. — La mort de l'employeur ne met pas auto-

TEXTE DU SENAT.

Art. 9.

Il est inséré dans la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, un article 14bis, libellé comme suit :

« Art. 14bis. — La mort de l'employeur ne met pas fin

TEKST

VAN DE KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

automatisch een einde aan het contract, behalve wanneer dit werd gesloten met het oog op een persoonlijke medewerking en voor zover dit feit schriftelijk werd vastgesteld. »

TEKST VAN DE SENAAT.

geen einde aan het contract. Indien dit overlijden de staking tot gevolg heeft van de activiteit waarvoor de bediende in dienst genomen is, of wanneer het contract gesloten is met het oog op persoonlijke medewerking oordeelt de rechter naar billijkheid of er grond bestaat tot vergoeding en bepaalt hij het bedrag er van. »

Van het « schriftelijk bewijs » voorzien in de tekst van de Kamer is geen sprake meer; daarentegen voorziet de tekst van de Senaat uitdrukkelijk de eventuele tussenkomst van de rechter.

In het verslag is geen enkele verklaring voor deze wijziging te vinden.

Uw Commissie gaat akkoord met de nieuwe tekst.

**

Artikel 11 (art. 9 van de tekst van de Kamer).

TEKST

VAN DE KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

Art. 9.

In dezelfde wet wordt een artikel 17bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 17bis. — Op straffe van nietigheid, moet de formule « voor saldo van rekening » of elke gelijkaardige ontlastingsformule in de door de bediende ondertekende kwijting volledig met de hand van de ondertekenaar gesteld zijn. Zij dient voorafgegaan door de elementen van de rekening en door de redenen waarom het saldo aldus bepaald werd. »

TEKST VAN DE SENAAT.

Art. 11.

In dezelfde wet wordt een artikel 17bis ingevoegd, luidende :

« Art. 17bis. — De kwijting voor saldo van rekening door de bediende afgeleverd op het ogenblik dat het contract een einde neemt, betekent voor de bediende niet dat hij afziet van zijn rechten. »

De Senaat is van oordeel « dat de bepaling welke door de Kamer werd aangenomen te ingewikkeld is en te veel formaliteiten vereist zonder, ten slotte, de rechten van de bedienden behoorlijk te vrijwaren ».

De huidige tekst is deze voorgesteld door de subcommissie, welke het ontwerp van arbeidswetboek onderzoekt.

Een lid doet nochtans opmerken, dat voortaan geen enkel kwijtschrift door de bedienden afgegeven nog enige waarde zal hebben. Dit was zeker niet het geval met de tekst van de Kamer.

Uw Commissie heeft deze wijziging aangenomen.

**

Artikel 12 (art. 10 tekst van de Kamer).

TEKST

VAN DE KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

Art. 10.

De tekst van artikel 29 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract, gewijzigd bij de besluitwet van 29 Februari 1947, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 29. — Vallen niet onder de voorgaande bepalingen, met uitzondering van de artikelen 7, 8, 9, 12, 15, 16, 17, 26 en 27, de bediendencontracten, waarin de overeengekomen bezoldiging meer bedraagt dan 180.000 frank per jaar of dan het hoger cijfer dat door de Koning, tot voldoening van het laatste lid van artikel 12, wordt bepaald. »

» Deze wet is niet van toepassing op de personeelsleden van de Staat, van de provinciën en van de gemeenten. »

TEKST VAN DE SENAAT.

Art. 12.

Het eerste lid van artikel 29 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract, gewijzigd bij de besluitwet van 28 Februari 1947, wordt vervangen als volgt :

« Art. 29. — Vallen onder de voorgaande bepalingen, de bediendencontracten waarin de overeengekomen jaarlijkse bezoldiging 180.000 frank niet te boven gaat. »

» Voor de toepassing van artikel 20, eerste lid, wordt deze grens evenwel tot 120.000 frank teruggebracht. »

» De artikelen 7, 8, 8bis, 8ter, 9, 12, 12bis binnen de in dat artikel gestelde perken, 15, 16, 17, 20 tweede lid, 26 en

TEXTE
DE LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

matiquement fin au contrat, sauf si celui-ci avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle et pour autant que ce fait ait été constaté par écrit. »

TEXTE DU SENAT.

au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle l'employé 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. »

Il n'est plus question de la « preuve écrite » prévue dans le texte de la Chambre. En revanche, le texte du Sénat prévoit expressément l'intervention éventuelle du juge.

Le rapport ne donne aucune explication de cette modification.

Votre Commission se rallie au nouveau texte.

**

Article 11 (art. 9 du texte de la Chambre).

TEXTE
DE LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

Art. 9.

Dans la même loi, il est inséré un article 17bis, libellé comme suit :

« Art. 17bis. — A peine de nullité, la formule « pour solde de tout compte » ou toute autre formule libératoire analogue dans la quittance signée par l'employé doit être écrite en entier par celui-ci. Elle doit être précédée de l'énoncé des éléments du compte et des motifs pour lesquels le solde est ainsi déterminé. »

TEXTE DU SENAT.

Art. 11.

Dans la même loi, il est inséré un article 17bis, libellé comme suit :

« Art. 17bis. — La quittance pour solde de tout compte délivrée par l'employé au moment où le contrat prend fin n'implique pour celui-ci aucune renonciation à ses droits. »

Le Sénat estime « que la disposition adoptée par la Chambre est trop compliquée et qu'elle nécessite trop de formalités, sans assurer pour autant une garantie adéquate des droits de l'employé ».

Le texte actuel est celui présenté par la sous-commission chargée d'examiner le projet de code du travail.

Un membre fait cependant remarquer que dorénavant aucune quittance donnée par les employés sera encore de quelque valeur. Cela n'était certainement pas le cas pour le texte de la Chambre.

Votre Commission a adopté cette modification.

**

Article 12 (art. 10 du texte de la Chambre).

TEXTE
DE LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

Art. 10.

Le texte de l'article 29 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, modifié par l'arrêté-loi du 28 février 1947, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 29. — Ne sont pas soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des articles 7, 8, 9, 12, 15, 16, 17, 26 et 27, les contrats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue est supérieure à 180,000 francs par an ou au chiffre supérieur fixé par le Roi en application de l'alinéa dernier de l'article 12.

» La présente loi n'est pas applicable aux employés de l'Etat, des provinces et des communes. »

TEXTE DU SENAT.

Art. 12.

Le premier alinéa de l'article 29 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, modifié par l'arrêté-loi du 28 février 1947, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 29. — Sont soumis aux dispositions qui précèdent les contrats d'emploi dont la rémunération annuelle convenue ne dépasse pas 180,000 francs.

» Toutefois cette limite est ramenée à 120,000 francs pour l'application de l'article 20, alinéa premier.

» Les articles 7, 8, 8bis, 8ter, 9, 12, 12bis dans les limites prévues à cet article, 15, 16, 17, 20, deuxième alinéa, 26 et

TEKST VAN DE SENAAT.

27 zijn toepasselijk op al de bediendencontracten, ongeacht het bedrag van de jaarlijkse bezoldiging.

» Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad of van het Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, kan de Koning de bij dit artikel alsmede bij artikel 12bis bepaalde bezoldigingsbedragen wijzigen. »

De wil van de wetgever is duidelijk. Het is slechts het « eerste » lid van art. 29 van de wet van 7 Augustus 1922 dat moet worden gewijzigd.

Vandaar dan ook, dat geen gewag gemaakt wordt van lid 2 en lid 3 van art. 29, welke in de wet ongewijzigd blijven voortbestaan.

Bovendien aanvaardde de Senaat in openbare zitting een andere redactie van art. 29.

Dit artikel was vrij duister; het amendement tracht dit te verhelpen door de tekst in een positieve vorm te gieten.

Het tweede lid beperkt het in artikel 20, lid 1, gestelde concurrentiebeding, tot de contracten van ten hoogste 120,000 frank, in afwachting dat deze kwestie opnieuw in haar geheel ter sprake zal komen naar aanleiding van de aan de gang zijnde herziening van de burgerlijke arbeidswetgeving.

In het derde lid wordt, uit de oude tekst, de opsomming overgenomen van de artikelen die toepasselijk zijn op al de bediendencontracten, onder nadere bepaling evenwel dat artikel 12bis slechts geldt binnen de daarin bepaalde perken.

Sommige leden betreuren de voorgestelde wijzigingen daar geen tegenprestatie voorzien is voor de benadeligde bedienden. Om de aanneming evenwel niet uit te stellen, wordt deze wijziging aangenomen.

*
**

Artikel 13 is nieuw en betreft artikel 31 van de wet van 7 Augustus 1922. Dit artikel 31, wijzigt artikel 19, 4°, van de wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypotheeken.

In dit art. 19, 4°, is thans sprake van een plafond van 72,000 frank.

Dit cijfer zal thans op 180,000 frank worden gebracht.

Dit is normaal en uw Commissie keurt dit artikel goed.

*
**

Artikel 14 (art. 11 van de tekst van de Kamer).

TEKST

VAN DE KAMER DER VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

Art. 11.

De aldus gewijzigde artikelen 8 en 29 van de wet van 7 Augustus 1922 hebben uitwerking op 1 Januari 1953.

TEKST VAN DE SENAAT.

Overgangsbepaling.

Art. 14.

Deze wet beheerst de lopende contracten, te rekenen van de dag waarop zij in werking treedt.

Zij is niet van toepassing op contracten die vóór de datum van haar inwerkingtreding een einde hebben genomen, noch op geschillen ontstaan uit feiten die zich vóór dezelfde datum hebben voorgedaan.

De bedoeling van de Kamer was duidelijk « een eventuele onrechtvaardigheid herstellen, tegenover de bedienden die een bezoldiging genieten van méér dan 72,000 frank en die gedurende de periode gaande van 1 Januari 1953 (toepassingsdatum van het besluit betreffende de ziekteverzekering) tot aan de datum van het in werking treden van de nieuwe tekst van de wet van 1922, ingevolge ziekte werkonbekwaam zijn geworden ».

Inderdaad, sedert het besluit, worden de eerste 30 dagen niet méér door de ziekteverzekering vergoed.

De Senaat gaat met deze zienswijze niet akkoord en zegt : « uw Commissie oordeelt eenparig dat dit artikel zoals het in het ontwerp werd overgemaakt, niet kan toegepast worden. Het zou leiden tot onontwarbare betwistingen ».

Uw Commissie is akkoord met de voorgestelde wijziging.

Het ontwerp, alsmede het verslag, werden eenparig goedgekeurd.

De Verslaggever,

Marguerite DE RIEMAECKER-LEGOT.

De Voorzitter,

H. HEYMAN.

TEXTE DU SENAT.

27 s'appliquent à tous les contrats d'emploi, quel que soit le montant de la rémunération annuelle.

» Sur proposition du Conseil national du Travail ou de la Commission paritaire nationale des Employés, le Roi peut modifier le montant des rémunérations prévues à l'article 12bis, ainsi qu'au présent article. »

L'intention du législateur est claire : il n'y a lieu que de modifier l'alinéa premier de l'article 29 de la loi du 7 août 1922.

C'est pourquoi il n'est pas question du deuxième ni du troisième alinéa de l'article 29, qui demeurent inchangés dans la loi.

En outre, le Sénat adopta en séance publique une autre rédaction de l'article 29.

La rédaction de cet article était peu claire; l'amendement tend à y remédier en donnant au texte une forme positive.

L'alinéa 2 limite l'interdiction de la clause de non-concurrence prévue à l'article 20 aux contrats ne dépassant pas 120.000 francs en attendant que cette question soit réétudiée sous tous ses aspects à l'occasion de la revision de la législation civile du travail, actuellement en cours.

L'alinéa 3 reprend de l'ancien texte l'énumération des articles applicables à tous les contrats d'emploi en spécifiant toutefois que l'article 12bis ne s'applique que dans les limites qui y sont fixées.

Certains membres déplorent les modifications proposées, aucune contre-partie n'étant prévue pour les employés lésés. Toutefois, afin de ne pas retarder le vote, cette modification est adoptée.

**

L'article 13 (*nouveau*) se rapporte à l'article 31 de la loi du 7 août 1922. Cet article 31 modifie l'article 19, 4°, de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques.

Cet article 19, 4°, prévoit actuellement un plafond de 72.000 francs.

Ce chiffre sera porté maintenant à 180.000 francs.

C'est normal et votre Commission a adopté cet article.

**

Article 14 (art. 11 du texte de la Chambre).

TEXTE
DE LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

Art. 11.

Les articles 8 et 29 de la loi du 7 août 1922, ainsi modifiés sortiront leurs effets le 1^{er} janvier 1953.

TEXTE DU SENAT.

Disposition transitoire.

Art. 14.

La présente loi régit les contrats en cours à partir du jour où elle entre en vigueur.

Elle n'est applicable ni aux contrats qui ont pris fin avant la date de son entrée en vigueur, ni aux contestations fondées sur des faits qui se sont produits avant la même date.

L'intention de la Chambre était claire : « réparer une éventuelle injustice à l'égard des employés jouissant d'une rémunération supérieure à 72.000 francs et qui, pendant la période s'étendant du 1^{er} janvier 1953 (date d'application de l'arrêté relatif à l'assurance contre la maladie) jusqu'à la date de l'entrée en vigueur du texte nouveau de la loi de 1922, ont subi une incapacité de travail pour cause de maladie ».

En effet, depuis l'entrée en vigueur dudit arrêté, les 30 premiers jours d'incapacité ne sont plus couverts par l'assurance contre la maladie.

Le Sénat ne s'est pas rallié à ce point de vue et déclare : « votre Commission est unanimement d'avis que le présent article, tel qu'il figure dans le projet, est inapplicable. Il en résulterait des contestations inextricables ».

Votre Commission s'est déclarée d'accord avec la modification proposée.

Le projet, ainsi que le présent rapport, ont été adoptés à l'unanimité.

Le Rapporteur,
Marguerite DE RIEMAECKER-LEGOT.

Le Président,
H. HEYMAN.