

BELGISCHE SENAAT**SÉNAT DE BELGIQUE**

ZITTING 1951-1952.

SESSION DE 1951-1952.

VERGADERING VAN 6 FEBRUARI 1952.

SÉANCE DU 6 FÉVRIER 1952.

Verslag van de Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg belast met het onderzoek van het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract.

Rapport de la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale chargée d'examiner le projet de loi modifiant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi.

Aanwezig : de h. TROCKET, voorzitter; de h. ALLEWAERT, Mej. BAERS, de hh. BEULERS, BROECKX, CUSTERS, Mej. DRIESSEN, de hh. GABRIEL, JESPER, SERVAIS (L.), USELDING, VAN LAERHOVEN, VERBERT, VINOIS, WALLAYS, WIJN en NEELS, verslaggever.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

MESDAMES, MESSIEURS,

Uit hoofde van de verlengde dienstplicht, worden van de werknemers die militieplichtig zijn bijzondere offers gevraagd.

De wetgever oordeelt dat het aangewezen schijnt dat deze staatsburgers dan ook zoveel mogelijk zouden worden beschermd.

Door de huidige wetgeving hebben diegenen die onder de toepassing van het bediendencontract vallen een gedeeltelijke waarborg, aangezien, voor de tijd dat zij onder de wapens zijn, het contract wordt geschorst.

Voor degenen die onder de toepassing van de wet van 10 Maart 1900 vallen, is niets voorzien.

Het wetsontwerp wil een einde maken aan deze verschillende wijze van behandeling.

Uw Commissie is echter van oordeel dat een stap verder diende gezet.

De ondervinding leert dat er soms werkgevers gevonden worden die van het toekomstig verblijf onder de wapens hunner onderhorigen trachten misbruik te maken om een einde te stellen aan het dienstcontract, zelfs bij wijze van opzegging drie maanden vóór dat de bediende zijn legerdienst moet aanvangen.

Van de andere kant, aangezien de opzegging van de werklieden maar geldig is voor zover deze in het werkhuisreglement is bepaald, en dat zij in de

La prolongation du service militaire impose des sacrifices spéciaux aux travailleurs appelés sous les drapeaux.

Le législateur estime qu'il serait équitable dès lors que les intéressés soient protégés dans toute la mesure du possible.

Dans l'état présent de la législation, ceux qui sont engagés dans les liens d'un contrat d'emploi bénéficient d'une garantie partielle, étant donné que l'exécution du contrat est suspendue pour la période de leur service militaire.

Mais rien n'est prévu pour les travailleurs qui tombent sous l'application de la loi du 10 mars 1900.

Le présent projet de loi tend à mettre fin à cette différence de traitement.

Votre Commission est toutefois d'avis qu'il y a lieu d'aller plus avant dans cette voie.

L'expérience révèle qu'il se trouve parfois des employeurs qui essaient de profiter du futur séjour de leurs subordonnés sous les drapeaux pour mettre fin au contrat d'emploi, même en donnant un préavis à l'employé trois mois avant que celui-ci doive commencer son service militaire.

D'autre part, comme le préavis des ouvriers n'est valable que pour autant qu'il soit prévu par le règlement d'atelier, et comme, dans la plupart des

Zie :

Gedr. Stuk van de Senaat :

8 (Zitting 1951-1952) : Wetsontwerp.

Voir :

Document du Sénat :

8 (Session de 1951-1952) : Projet de loi.

meeste gevallen niet meer dan zeven dagen bedraagt, schijnt de oorspronkelijke tekst van het wetsontwerp de bescherming niet te verzekeren welke de Commissie verlangt.

Zo de Commissie het lot der werknemers, opgevoeren om legerdienst te verrichten, speciaal wil behartigen, dan wil dat geenszins beduiden dat zij de rechten van de andere partij volledig wil te niet doen.

Deze dubbele bekommernis gaf aanleiding tot het amenderen van artikel 1, 3^e alinea, evenals van artikel 2, 3^e alinea.

Daar bovendien de Commissie van oordeel was dat het ontwerp niet is bedoeld om uitzonderlijke toestanden, zoals die voortspruitend uit oorlogsomstandigheden, te regelen, werd de draagwijdte van de tweede alinea van artikelen 1 en 2 enigszins beperkt.

Bij het kiezen van sommige termen, heeft de Commissie zich stipt gehouden aan de termen der wet van 10 Maart 1900 en van 7 Augustus 1922. In de wet op de arbeidsovereenkomst spreekt men van : de werkman-l'ouvrier, het hoofd der onderneming-le chef d'entreprise. In de wet van 7 Augustus 1922 is er sprake van : de bediende-l'employé, de werkgever-le patron.

De voorgestelde tekst laat ook het recht, om zwaarwichtige redenen een einde te maken aan het contract, onverlet.

Anderzijds stelt de tekst de mogelijkheid open voor de werkgever om af te wijken van het formeel verod voorzien in de 3^e alinea, op voorwaarde echter dat hij hiertoe voldoende redenen kan aanvoeren, waarvan aard en oorsprong buiten het feit liggen van de militaire dienst van de werknemer.

Deze opzegging zal haar gewone uitwerking hebben behoudens verhaal van de werknemer bij de bevoegde werkrechtssraad.

De werkrechtssraad zal, op grond van de door de werkgever aangevoerde redenen, uitspraak doen over de geldigheid van de afwijking.

Daar de uitdrukking « voldoende redenen » geen vast omschreven rechtsbegrip is, was de Commissie de overtuiging toegedaan dat de bevoegde rechter, na partijen gehoord te hebben, in staat zal zijn te oordelen of in het bepaalde geval een der contractanten het inzicht heeft gehad zich aan de wettelijke verplichtingen te onttrekken.

Het beslechten van het geschil hoort tot de bevoegdheid van de werkrechtssraad, of bij dezes ontstentenis tot de bevoegdheid van de vrederechter, zoals voorzien bij artikel 3, 6^o van de wet van 25 Maart 1876. Gezien geen officiële Nederlandse tekst van deze wet bestaat, geven we de toenmalige vrije vertaling en verwijzen naar de kolom hiernaast voor de weergave van de oorspronkelijke tekst.

« Artikel 3. — De vrederechters kennen :

» 5^o Van de geschillen betrekkelijk de wederzijdsche verbintenissen der werklieden en dergenen die ze gebruiken, der meesters en der dienstboden

cas, ce préavis ne dépasse pas sept jours, le texte original du projet de loi ne paraît pas assurer la protection des ouvriers dans toute la mesure désirée par la Commission.

Si la Commission tient particulièrement à préserver le sort des travailleurs appelés sous les armes, elle n'entend nullement supprimer les droits de l'autre partie.

C'est ce double souci qui a donné lieu à l'amendement de l'article 1^{er}, 3^e alinéa, et de l'article 2, 3^e alinéa.

Comme d'autre part la Commission est d'avis que le projet n'a pas pour objet de régler des situations exceptionnelles, comme celles qui découlent de circonstances de guerre, la portée du second alinéa des articles 1 et 2 a été quelque peu restreinte.

En ce qui concerne le choix de certains termes la Commission s'est tenue strictement aux termes des lois du 10 mars 1900 et du 7 août 1922. Dans la loi sur le contrat de travail, il est question de : ouvrier-workman, chef d'entreprise-hoofd de onderneming. Dans la loi du 7 août 1922, il est question de : l'employé - de bediende, le patron de werkgever.

Le texte proposé ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat pour des motifs graves.

Le texte permet d'autre part à l'employeur de déroger à l'interdiction formelle prévue au 3^e alinéa à condition toutefois qu'il puisse faire état à cet effet de motifs suffisants dont la nature et l'origine sont étrangers au fait du service militaire du travailleur.

Ce préavis aura son effet ordinaire sauf recours du travailleur devant le conseil de prud'hommes compétent.

Le conseil de prud'hommes statuera sur la validité de la dérogation, en se fondant sur les motifs invoqués par l'employeur.

L'expression « motifs suffisants » n'étant pas une notion juridique nettement déterminée, la Commission était persuadée que le juge compétent, les parties entendues, sera en état de juger si dans le cas déterminé un des contractants a eu l'intention de se soustraire aux obligations légales.

Le jugement du conflit est de la compétence du Conseil de prud'hommes, ou à défaut de celui-ci de la compétence du juge de paix, comme le prévoit l'article 3, 6^o, de la loi du 25 mars 1876. Nous donnons ci-dessous le texte original de cette loi, dont il n'existe pas de texte néerlandais officiel, mais dont nous reproduisons ci-contre la traduction libre de l'époque.

« Article 3. — Les juges de paix connaissent :

» 5^o Des contestations relatives aux engagements respectifs des gens de travail et de ceux qui les emploient, des maîtres ou des domestiques ou gens

of loonbedienden, der meesters en hunner werklieden of leerknappen, onverminderd het rechtsgezag der werkmansraden in de plaatsen waar het bestaat. »

De voorgestelde wijzigingen aan de wetten betreffende het dienstcontract hebben hoofdzakelijk betrekking op de verplichtingen van de werkgevers tegenover hun werknemers gedurende de militaire dienstdienst van deze laatsten.

Verschillende leden zijn de mening toegedaan dat de werknemers de mogelijkheid zouden moeten hebben een einde te maken aan het contract tijdens de periode van schorsing.

Het wetsontwerp, in zijn oorspronkelijke vorm, voorzag alleen de bescherming der werknemers.

De Commissie is echter van oordeel dat, zo de werknemer van voornoemde mogelijkheid wenst gebruik te maken, zijn opzegging dient betekend derwijze dat de wettelijk voorziene opzeggingstermijn zijn volle uitwerking heeft uiterlijk op de datum van afzwaaiing met onbepaald verlof.

De vierde alinea, van de artikelen 1 en 2 en aangenomen met 14 tegen 4 stemmen en 1 onthouding, huldigt dat principe.

In de beide voorgestelde artikelen werd een vijfde alinea ingelast betreffende de vergoeding ingeval van inbreuk op de bij de artikelen voorziene regeling.

Het bedrag van de eventueel verschuldigde vergoeding is gelijk aan de normale bezoldiging welke verschuldigd blijft over het gedeelte van de periode van schorsing hetwelk niet geëerbiedigd werd, met een maximum van vijftien dagen vergoeding aan de werknemers onderworpen aan de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en een maximum van zes maanden vergoeding aan dezen op wie de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract toepasselijk is.

De moeilijkheid werd opgeworpen dat niet altijd de juiste datum van oproeping of wederoproeping is gekend en dat derhalve de opzegging te goeder trouw kon gegeven worden.

Somige leden zijn de overtuiging toegedaan dat in dergelijk geval bezwaarlijk een schadeloosstelling mocht opgelegd worden.

De Commissie meent dat in die omstandigheden de bevoegde werkrechtensraad het geval in billijkheid zal beslechten.

Op een tweede moeilijkheid wordt gewezen waar voorzien is dat de werknemer een einde aan het contract kon maken gedurende de schorsing van het contract op voorwaarde dat de opzegging eindigt vóór het afzwaaien.

Welke zal de toestand zijn van een bediende wederopgeroepen voor een maand en die een opzegging van anderhalve maand geven moet?

De Commissie erkent dat de opzegging kan gegeven worden tijdens het verblijf onder de wapens doch dat de opzeggingstermijn zijn volle uitwerking pas heeft nadat de anderhalve maand van opzegging is verstroken.

de service à gages, des maîtres et de leurs ouvriers ou apprentis, *sans préjudice à la juridiction des prud'hommes dans les lieux où elle est établie.* »

Les modifications proposées aux lois sur le contrat de louage de travail visent principalement les obligations des employeurs envers les travailleurs, durant la période de service militaire de ces derniers.

Différents membres sont d'avis que les travailleurs devraient avoir la faculté de mettre fin au contrat dans le courant de la période de suspension.

Dans sa forme originale, le projet de loi ne prévoyait que la protection des travailleurs.

La Commission cependant est d'avis que, au cas où le travailleur désire user de la faculté susdite, son préavis doit être signifié de telle manière que le délai de préavis légalement prévu aura son plein effet à la date de l'envoi en congé illimité.

Le quatrième alinéa, prévu aux articles 1^{er} et 2 et adopté par 14 voix contre 4 et 1 abstention, consacre ce principe.

Dans chacun des deux articles proposés, il a été inséré un cinquième alinéa relatif à l'indemnité en cas d'infraction à la réglementation prévue par ces articles.

Le montant de l'indemnité due éventuellement est égal à la rémunération normale qui reste due pour la partie de la période de suspension qui n'a pas été respectée, avec un maximum de quinze jours d'indemnité pour les travailleurs soumis à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et un maximum de six mois d'indemnité pour ceux à qui la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi est applicable.

On a soulevé la difficulté qui consiste dans le fait que la date de l'appel ou du rappel sous les armes n'est pas toujours connue et que par conséquent le préavis peut avoir été donné de bonne foi.

Certains membres estiment que dans pareil cas on peut difficilement imposer une indemnisation.

La Commission est d'avis que dans ces circonstances le conseil de prud'hommes compétent jugera le cas en équité.

L'attention est attirée sur une deuxième difficulté là où il est prévu que le travailleur pouvait mettre fin au contrat au cours de la suspension du contrat à condition que le préavis expire avant l'envoi en congé illimité.

Quelle sera la situation d'un employé rappelé pour un mois et qui doit donner un préavis d'un mois et demi ?

La Commission reconnaît que le préavis peut être donné pendant le séjour sous les armes mais que le délai du préavis ne sort ses pleins effets qu'après l'expiration du préavis d'un mois et demi.

Artikel 1, aldus door de Commissie geamendeerd, werd eenparig aangenomen.

Artikel 2, aldus geamendeerd, werd eenparig aangenomen.

Artikel 3, insgelijks bij algemene stemmen aangenomen, regelt de toestand van de personen die onder de wapens zijn op de dag van het van kracht worden van de wet.

Het is vanzelfsprekend dat voor dezen de bepalingen die betrekking hebben op de periode vóór de oproeping of de wederoproeping onder de wapens, niet van toepassing zijn.

Het geheel van het aldus geamendeerd ontwerp, en dit verslag werden eenparig goedgekeurd.

De Verslaggever,
G. NEELS.

De Voorzitter,
LÉON-ELI TROCLET.

* *

Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en de wet van 7 Augustus 1922 op het bedienendencontract.

DOOR DE COMMISSIE
GEAMENDEERDE TEKST.

EERSTE ARTIKEL.

In de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst wordt een artikel 28^{bis} ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 28^{bis}. — Door de oproeping of wederoproeping van de werkmán onder de wapens wordt de uitvoering van de overeenkomst slechts geschorst.

» Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan kan het hoofd der onderneming, door de opzegging zoals in artikel 19 bepaald, geen einde maken aan de overeenkomst binnen de maand die de datum van oproeping of wederoproeping voorafgaat, noch gedurende de eerste vijftien dagen nadat de werkmán met onbepaald verlof naar huis is gezonden, tenzij om zwaarwichtige redenen, of om voldoende redenen waarover de werkrechtersraad oordeelt en waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de militaire dienst van de werkmán.

» De werkmán onder de wapens die aan zijn overeenkomst een einde wil maken, moet er het hoofd der onderneming de kennis van geven binnen de termijn die hij in normale tijd diende na te leven in de onder-

L'article 1^{er} ainsi amendé par la Commission a été adopté à l'unanimité.

L'article 2, tel qu'il a été amendé par la Commission, a été adopté à l'unanimité.

L'article 3, également adopté à l'unanimité des voix, règle la situation des personnes qui sont sous les armes au jour de l'entrée en vigueur de la loi.

Il va de soi que pour celles-ci les dispositions relatives à la période qui précède l'appel ou le rappel sous les armes ne sont pas d'application.

L'ensemble du projet, ainsi amendé, et le présent rapport, ont été approuvés à l'unanimité.

Le Rapporteur,
G. NEELS.

Le Président,
LÉON-ELI TROCLET.

* *

Projet de loi modifiant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi.

TEXTE AMENDÉ
PAR LA COMMISSION.

ARTICLE PREMIER.

Il est inséré dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, un article 28^{bis} libellé comme suit :

« Article 28^{bis}. — L'appel ou le rappel de l'ouvrier sous les armes ne font que suspendre l'exécution du contrat.

» Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, la faculté d'y mettre fin moyennant le préavis prévu à l'article 19 ne pourra être exercée par le chef d'entreprise dans le mois qui précède la date de l'appel ou du rappel sous les armes, ni durant les quinze jours après l'envoi de l'ouvrier en congé illimité, sauf pour motifs graves, ou pour des motifs suffisants laissés à l'appréciation du conseil de prud'hommes et dont la nature et l'origine sont étrangers au service militaire de l'ouvrier.

» L'ouvrier sous les armes désirent mettre fin à son contrat, doit en aviser le chef d'entreprise dans le délai qu'il aurait dû respecter en période normale dans l'entreprise qui l'occupe, pour autant que ce

neming welke hem te werk stelt, op voorwaarde dat die opzegging verstrijkt uiterlijk bij het einde der oproeping of wederoproeping onder de wapens.

» Inbreuk op bovenvermelde bepalingen vanwege het hoofd der onderneming geeft aanleiding tot het betalen van een vergoeding gelijk aan de normale bezoldiging over de perioden voor en na de schorsing die niet geëerbiedigd werden, met een maximum van vijftien dagen.

» Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op het weerhouden en het wederoproepen onder de wapens om tuchtrekenen. »

ART. 2.

Artikel 7 van de wet van 7 Augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Artikel 7. — Door de oproeping of wederoproeping van de bediende onder de wapens wordt de uitvoering van de overeenkomst slechts geschorst.

» Is de overeenkomst voor een onbepaalde tijd gesloten, dan kan de werkgever, door de opzegging zoals in artikel 12 bepaald, geen einde maken aan de overeenkomst binnen de zes maanden die de datum der oproeping of wederoproeping voorafgaan, noch gedurende de eerst^e maand nadat de bediende met onbepaald verlof naar huis is gezonden, tenzij om zwaarwichtige redenen, of om voldoende redenen waarover de werkrechtensraad oordeelt en waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de militaire dienst van de bediende.

» De bediende onder de wapens die aan zijn contract een einde wil maken moet er zijn werkgever kennis van geven binnen de termijn die hij in normale tijd diende na te leven in de onderneming welke hem te werk stelt, op voorwaarde dat die opzegging verstrijkt uiterlijk bij het einde der oproeping of wederoproeping onder de wapens.

» Inbreuk op bovenvermelde bepalingen vanwege de werkgever geeft aanleiding tot het betalen van een vergoeding gelijk aan de normale bezoldiging over de perioden voor en na de schorsing die niet geëerbiedigd werden, met een maximum van zes maand.

» Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op het weerhouden en het wederoproepen onder de wapens om tuchtrekenen. »

ART. 3.

Deze wet is van toepassing op de werklieden en bedienden die zich onder de wapens bevinden op de datum van inwerkingtreding van de wet.

préavis expire au plus tard à la fin de l'appel ou du rappel sous les armes.

» Toute infraction par le chef d'entreprise aux dispositions ci-dessus donne lieu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale pendant les périodes précédant et suivant la suspension qui n'ont pas été respectées, avec un maximum de quinze jours.

» Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au maintien ou au rappel sous les armes pour cause disciplinaire. »

ART. 2.

L'article 7 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi est remplacé par la disposition suivante :

« Article 7. — L'appel ou le rappel de l'employé sous les armes ne font que suspendre l'exécution du contrat.

» Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, la faculté d'y mettre fin moyennant le préavis prévu à l'article 12 ne pourra être exercée par le patron dans les six mois qui précèdent la date d'appel ou du rappel sous les armes, ni durant le premier mois après l'envoi de l'employé en congé illimité, sauf pour motifs graves, ou pour des motifs suffisants laissés à l'appréciation du conseil de prud'hommes et dont la nature et l'origine sont étrangers au service militaire de l'employé.

» L'employé sous les armes désirant mettre fin à son contrat, doit en aviser son patron dans le délai qu'il aurait dû respecter en période normale dans l'entreprise qui l'occupe, pour autant que ce préavis expire au plus tard à la fin de l'appel ou du rappel sous les armes.

» Toute infraction par le patron aux dispositions ci-dessus donne lieu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale pendant les périodes précédant et suivant la suspension, qui n'ont pas été respectées, avec un maximum de six mois.

» Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au maintien ou au rappel sous les armes pour cause disciplinaire. »

ART. 3.

La présente loi est applicable aux ouvriers et employés sous les armes au jour de l'entrée en vigueur de la loi.