

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1969-1970.

23 OCTOBRE 1969.

**Projet de loi modifiant la législation sur les
contrats de louage de travail.**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL
ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE (1)
PAR M. BURY.

MESSIEURS,

Le Ministre de l'Emploi et du Travail a exposé dans les
termes suivants l'économie de ce projet à votre Commission.

1. Historique du projet de loi.

Sous la précédente législature, le Gouvernement déposa
un projet de loi (session 1966-1967, doc. 407/1) qui réalisait
ce qu'on pourrait appeler en somme une révision périodique
de la législation sur les contrats de louage de travail (contrat
de travail, contrat d'emploi et contrat d'engagement pour le
service des bâtiments de navigation intérieure). Ce projet de
loi comportait un ensemble de dispositions fort variées, pour-
suivant, d'une part une meilleure protection de la travail-
leuse en période de maternité, une plus grande stabilité de
l'emploi et une meilleure protection du revenu des travail-
leurs, et apportait, d'autre part, à la législation diverses

(1) Les membres suivants ont participé aux délibérations de la Commis-
sion :

MM. Remson, président; Beghin, Carpels, Cathenis, Cuvelier Emile, Daems,
De Clercq Constant, De Rore, Duvivier, Heylen, Kevers, Magé, Parmentier,
Pede, Roosens, Smet, Vandeputte, Van Heupen, Verhaegen et Bury, rapporteur.

R. A 8000

Voir :

Document du Sénat :

412 (Session de 1968-1969) : Projet transmis par la Chambre des Représen-
tants.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1969-1970.

23 OKTOBER 1969.

**Ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving
betreffende de arbeidsovereenkomsten.**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE
SOCIALE VOORZORG (1) UITGEBRACHT
DOOR DE HEER BURY.

MIJNE HEREN,

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft het ont-
werp in uw commissie toegelicht als volgt :

1. Historisch overzicht van het wetsontwerp.

Tijdens de vorige zitting heeft de Regering een wetsont-
werp ingediend (zitting 1966-1967, stuk 407/1) om een perio-
dieke herziening van de wetgeving betreffende de arbeids-
overeenkomsten (arbeidsovereenkomst voor werklieden,
arbeidsovereenkomst voor bedienden en arbeidsovereen-
komst wegens dienst op binnenschepen) te verwezenlijken.
Dat wetsontwerp bevatte een reeks zeer uiteenlopende bepa-
lingen waarbij, enerzijds, een betere bescherming van de
werkneemster in de periode van het moederschap, een gro-
tere stabiliteit van betrekking en een betere bescherming van
het inkomen der werknemers werden nagestreefd en waarbij,

(1) De volgende leden hebben aan de beraadslagingen van de Commissie
deelgenomen :

De heren Remson, voorzitter; Beghin, Carpels, Cathenis, Cuvelier Emile, Daems,
De Clercq Constant, De Rore, Duvivier, Heylen, Kevers, Magé, Parmentier,
Pede, Roosens, Smet, Vandeputte, Van Heupen, Verhaegen en Bury, verslag-
gever.

R. A 8000

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

412 (Zitting 1968-1969) : Ontwerp overgezonden door de Kamer van Volksver-
tegenwoordigers.

améliorations purement techniques afin de combler certaines lacunes et dissiper certaines antinomies que la pratique avait révélées.

De nombreux amendements furent déposés dans cette dernière perspective. Le Gouvernement soumit ces amendements à l'avis du Conseil national du Travail et à l'avis du Conseil d'Etat et reprit à son compte la plupart des amendements d'initiative parlementaire. L'un des principaux amendements a introduit une disposition spéciale sur le licenciement abusif dans le cadre du contrat de travail.

Sous la présente législature, la Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre des Représentants a repris l'examen du projet de loi, que la loi du 20 décembre 1968 a relevé de la caducité.

De nouveaux amendements furent introduits, soit d'initiative parlementaire, soit d'initiative gouvernementale.

Le Gouvernement s'est surtout inspiré de l'avis n° 299 rendu par le Conseil national du Travail le 20 février 1969.

Le projet de loi a finalement été adopté à l'unanimité le 16 avril 1969.

Un rapport remarquablement approfondi a été déposé par M. Verhenne au nom de la Commission le 21 mai 1969.

2. Différence de conception des deux lois de base (contrat de travail et contrat d'emploi) et limites à l'uniformisation des législations.

Le rapporteur de la Commission de la Chambre a fort opportunément situé la différence de conception entre la législation sur le contrat de travail et la législation sur le contrat d'emploi en rappelant leur origine respective.

Les développements consacrés à cette question par le rapporteur permettent de mieux comprendre pourquoi le présent projet de loi, même s'il tend à un maximum d'harmonisation des deux législations ne peut avoir l'ambition de réaliser à lui seul le rapprochement des statuts d'ouvriers et d'employés.

La loi du 10 mars 1900 s'est inscrite dans une suite de réformes sociales décidées sous la pression des grèves ouvrières de 1886. Son élaboration a cependant été guidée par une optique civiliste traditionnelle et contenait au demeurant peu de dispositions véritablement protectrices de l'ouvrier, particulièrement quant à la sécurité de l'emploi et du revenu. Cette loi n'a pratiquement pas été modifiée pendant une cinquantaine d'années. Ceci ne signifie cependant pas que le statut de l'ouvrier soit demeuré inchangé. En effet, grâce à l'organisation et à l'action syndicale, les ouvriers avaient mis en œuvre d'autres techniques, progressivement consacrées par le droit social sous les termes de conventions collectives de travail. Dès lors la loi du 10 mars 1900 n'apparaissait que comme un élément relativement secondaire d'un

anderzijds, in de wetgeving diverse zuiver technische verbeteringen werden aangebracht, ten einde sommige leemten aan te vullen en sommige antinomieën weg te werken, welke de praktijk aan het licht had gebracht.

In het laatstgenoemde verband werden talrijke amendementen ingediend. De Regering legde die amendementen voor aan de Nationale Arbeidsraad en de Raad van State en nam de meeste amendementen van de parlementsleden over. Een van de voornaamste amendementen voerde een bijzondere bepaling in betreffende het wederrechtelijk ontslag in het kader van de arbeidsovereenkomst.

De Commissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers heeft het wetsontwerp, dat bij de wet van 20 december 1968 van vervallenverklaring werd ontheven opnieuw in behandeling genomen tijdens de huidige zitting.

Nieuwe amendementen werden ingediend op initiatief van Parlement en Regering.

De Regering heeft zich vooral geïnspireerd op het advies n° 299 dat de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 1969 heeft uitgebracht.

Uiteindelijk werd het wetsontwerp op 16 april 1969 eenparig aangenomen.

De heer Verhenne bracht op 21 mei 1969 een zeer diepgaand verslag uit namens de Commissie.

2. Verschil in opvatting van de twee basiswetten (arbeidsovereenkomst voor werklieden en arbeidsovereenkomst voor bedienden) en begrenzing van de uniformering der wetgevingen.

De verslaggever van de Kamercommissie heeft zeer goed gewezen op het verschil tussen de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, door te herinneren aan de respectieve oorsprong ervan.

Zijn uiteenzetting maakt het mogelijk beter te begrijpen waarom van het onderhavige wetsontwerp, ook al beoogt het een maximale harmonisering van de twee wetgevingen, niet mag worden verwacht dat het de statuten van de arbeiders en van de bedienden volledig in overeenstemming brengt.

De wet van 10 maart 1900 hoort bij een reeks sociale hervormingen waartoe besloten werd onder de druk van de arbeidersstakingen in 1886. Het berustte evenwel op een traditionele civielrechtelijke opvatting en bevatte weinig werkelijke beschermingsmaatregelen voor de arbeider, inzonderheid ten aanzien van de zekerheid van de betrekking en van het inkomen. Gedurende een vijftigtal jaren werd die wet vrijwel niet gewijzigd. Dit betekent echter niet dat het statuut van de arbeider onveranderd is gebleven. Want, dank zij de organisatie en de actie van de vakbeweging hadden de arbeiders andere technieken gebruikt die geleidelijk door het sociale recht werden bekrachtigd in de vorm van collectieve arbeidsovereenkomsten. De wet van 10 maart 1900 leverde dus slechts een vrij onbelangrijke bijdrage aan de

statut dont les éléments sans doute les plus importants figuraient dans des conventions collectives adaptées aux particularités des secteurs d'activité.

La loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi différait fondamentalement de la loi de 1900 sur le contrat de travail.

Ses dispositions avaient un caractère de protection plus prononcé, et il convient sans doute de rappeler ce jugement, émis au sein de la Commission sénatoriale lors de la discussion de la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire garanti : 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 à col blanc et celui en salopette, afin d'empêcher que le premier ne rejoigne le mouvement syndical » (1). Il faut reconnaître qu'actuellement encore la nécessité de s'organiser syndicalement n'est pas ressentie dans la même mesure parmi les employés que parmi les ouvriers. Et les conventions collectives sont loin d'avoir pris la même ampleur chez les premiers que chez les seconds.

On peut affirmer que la loi sur le contrat d'emploi reste de nos jours un élément plus essentiel du statut de l'employé que la loi sur le contrat de travail ne l'est pour l'ouvrier.

Certes depuis 1950, chaque fois qu'il s'est agi d'introduire des avantages nouveaux dans la législation (tels le salaire et la protection dans certains cas de suspension du contrat), l'on s'est efforcé de réaliser un certain parallélisme en faveur des deux catégories de travailleurs.

Il n'en reste pas moins que le rapprochement des statuts s'est opéré selon des voies autres que législatives en ce qui concerne les ouvriers. La transposition de délais de préavis des employés dans le contrat de travail se heurte à des difficultés dans de nombreux cas en fonction des caractéristiques de chaque secteur, tel celui de la construction ou du travail portuaire. Aussi, dans ces cas et dans d'autres, les conventions collectives se sont efforcées de régler différemment le problème de la sécurité de l'emploi et du revenu. Les conventions dites de sécurité d'existence ont pris une grande extension; l'effort porte moins sur l'allongement des délais de préavis que sur l'indemnisation complémentaire des périodes de chômage, de façon à stabiliser les revenus des ouvriers, en tenant compte des conditions de travail propres aux différents secteurs d'activité.

Dans l'état actuel des choses, le rapprochement des statuts doit donc s'apprécier à travers un ensemble juridique dont certains éléments sont apportés (ou consacrés) par la loi et d'autres par les conventions collectives.

Il semble donc, que d'ici un laps de temps indéterminé l'uniformisation des deux législations devra se poursuivre progressivement, par retouches successives.

Le présent projet s'est efforcé d'avancer aussi loin que possible dans cette voie.

status die hoofdzakelijk was bepaald in de collectieve overeenkomsten aangepast aan de bijzondere noodwendigheden van de bedrijfssectoren.

De wet van 7 augustus 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden was geheel anders opgevat als de wet van 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Zij was meer gericht op bescherming en het is wellicht goed ten deze te herinneren aan het oordeel van de Senaatscommissie bij de bespreking van de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon : « de wet van 1922 heeft aan de bediende zulk een voordelig statuut 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 » (1). Ook thans nog voelen de bedienden niet dezelfde noodzakelijkheid zich te organiseren als de arbeiders en hebben de collectieve overeenkomsten op verre na niet dezelfde omvang voor de bedienden als voor de arbeiders.

De wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden blijft heden ten dage een essentiële bestanddeel van het bediendenstatuut dan de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden voor de arbeiders is.

Sedert 1950 is evenwel gepoogd om, telkens als nieuwe voordelen in de wetgeving moesten worden opgenomen (zoals het gewaarborgd loon en de bescherming in sommige gevallen van schorsing van de overeenkomst), een zeker parallelisme voor beide categorieën van werknemers tot stand te brengen.

Maar toch is het zo dat de overeenbrenging van de statuten voor de arbeiders langs een andere weg dan de wet is tot stand gebracht. De opneming van de opzeggingstermijnen voor de bedienden in de arbeidsovereenkomst voor werklieden stuit in vele gevallen op moeilijkheden als gevolg van de soms zeer bijzondere toestanden in elke sector; men denke in dit verband bv. aan het bouwbedrijf of de havenarbeid. In deze gevallen en in andere heeft men dan ook getracht het probleem van de zekerheid van de betrekking en van het inkomen in de collectieve overeenkomsten anders te regelen. De overeenkomsten inzake bestaanszekerheid hebben een grote uitbreiding genomen; de inspanning slaat minder op de verlenging van de opzeggingstermijnen dan op de aanvullende vergoeding van de werkloosheidsperiode, ten einde de inkomens van de arbeider te stabiliseren, rekening houdend met de arbeidsvoorwaarden in de verschillende bedrijfssectoren.

In de huidige stand van zaken moet de overeenbrenging van de statuten dus gezien worden in een juridisch geheel waarvan sommige regels in de wet en andere in de collectieve overeenkomsten zijn opgenomen (of bekrachtigd).

De eenmaking van de twee wetgevingen zal dus nog een tijd geleidelijk en stap voor stap moeten geschieden.

Dit ontwerp gaat hierbij zo ver mogelijk.

(1) Cité dans doc. parl., Chambre (1968-1969) 270 n° 7, p. 12.

(1) Volgens het gedr. stuk. Kamer (1968-1969) 270 n° 7, blz. 12.

3. Contenu du projet

1. DISPOSITIONS D'ORDRE PRINCIPALEMENT SOCIAL.

1. Protection de la maternité (art. 21, 38, 62 et 69).

Les mesures les plus importantes contenues dans le projet de loi concernaient la protection de la maternité :

1. suspension de l'exécution du contrat pendant une période de 14 semaines se situant autour de la date de la naissance;

2. interdiction de licenciement d'une travailleuse pour des raisons dues à son état physique durant la période de grossesse et la période de repos postnatale.

Entretemps, ces mesures ont été reprises par l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Le projet adopté en commission ne reprend plus les dispositions qui font double emploi avec l'arrêté royal mais comble une lacune de l'arrêté royal précité en disposant que l'employeur qui licencie une travailleuse en violation de l'interdiction légale payera à celle-ci une indemnité forfaitaire de trois mois de rémunération.

2. Extension du champ d'application de la loi sur le contrat d'emploi (art. 59).

Désormais, les lois relatives au contrat deviennent applicables à tous les employés quel que soit le montant de leur rémunération. Les employés supérieurs bénéficieront donc aussi de la protection légale.

Il ne subsiste que quelques rares dispositions qui varient selon le montant de la rémunération de l'employé (durée maximum de la période d'essai; — durée des délais de préavis et de contre-préavis; — durée de l'absence autorisée pour rechercher un nouvel emploi; — exception à la nullité de la clause d'arbitrage). Ces dispositions assurent cependant une protection suffisante et adéquate.

3. Nullité des clauses résolutoires en cas de mariage, de maternité ou d'arrivée à l'âge de la pension (art. 11, 51 et 64).

Le projet frappe de nullité les clauses des contrats de louage de travail, stipulant que le mariage, la maternité ou le fait d'atteindre l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

Ces clauses, dont la validité avait été admise par la jurisprudence, sont prohibées pour les raisons suivantes :

1. en cas de mariage, il s'indique de se conformer déjà à la recommandation n° 119 de la Conférence internationale du travail qui prévoit que la situation conjugale ne constitue pas un motif valable de licenciement;

3. Inhoud van het ontwerp.

1. HOOFDZAKELIJK SOCIALE BEPALINGEN.

1. Bescherming van de moeder (art. 21, 38, 62 en 69).

De belangrijkste maatregelen van het ontwerp van wet hebben betrekking op de bescherming van de moeder :

1. schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gedurende 14 weken rond de datum van de geboorte;

2. verbod een werkneemster te ontslaan wegens haar lichamelijke toestand tijdens de zwangerschap en de rust na de geboorte.

Deze maatregelen zijn inmiddels reeds opgenomen in het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 op de vrouwenarbeid.

In de tekst die de Commissie heeft aangenomen komen de bepalingen niet meer voor die reeds in het koninklijk besluit zijn opgenomen; maar men heeft een leemte in dat besluit aangevuld door te bepalen dat de werkgever die een werkneemster ontslaat met overtreding van het wettelijk verbod, haar een forfaitaire vergoeding van drie maand loon verschuldigd is.

2. Uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet betreffende het bediendencontract (art. 59).

Voortaan zijn de wetten betreffende het bediendencontract toepasselijk op alle bedienden, ongeacht het bedrag van hun bezoldiging. Ook de hogere bedienden zijn dus wettelijk beschermd.

Er zijn nog slechts enkele zeldzame bepalingen, die verschillen naar gelang van het loon van de bediende (maximumduur van de proeftijd — duur van de opzeggingstermijnen — duur van de geoorloofde afwezigheid om een nieuwe betrekking te zoeken — uitzondering op de nietigheid van het scheidsrechterlijk beding). Deze bepalingen bieden echter een voldoende en passende bescherming.

3. Nietigheid van de ontbindende voorwaarden in geval van huwelijk, moederschap of bereiking van de pensioenge-rechtigde leeftijd (art. 11, 51 en 64).

Het ontwerp bepaalt dat de bedingen van de arbeidsovereenkomsten houdende dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioenge-rechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst, nietig zijn.

Deze bedingen die volgens de rechtspraak geldig waren, zijn om de volgende redenen verboden :

1. in geval van huwelijk moet van nu af aan de aanbeveling n° 119 van de Internationale Arbeidsconferentie worden nageleefd, krachtens welke de echtelijke staat geen geldige reden tot ontslag is;

2. en cas de maternité, la clause résolutoire permet à l'employeur d'éluider les obligations que lui imposent les dispositions légales de protection de la maternité;

3. en cas d'arrivée à l'âge de la pension, la clause résolutoire perd de son intérêt depuis la fixation d'un délai de préavis réduit pour les employés qui atteignent l'âge de la pension ou qui continuent à travailler après cet âge (art. 45).

4. *Responsabilité limitée du travailleur* (art. 7, 8, 9, 34 et 35).

La loi sur le contrat de travail a restreint la responsabilité contractuelle du droit commun en disposant que l'ouvrier ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

La jurisprudence ayant décidé que cette disposition avait un caractère supplétif, il était permis de stipuler par contrat individuel ou dans le règlement de travail une responsabilité plus lourde.

Afin d'empêcher les abus constatés dans certains secteurs ou les travailleurs courent des risques exceptionnels et permanents en raison de la nature même de leur travail, le projet dispose qu'il ne peut être dérogé à la responsabilité légale que par une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal.

5. *Indemnité en cas de licenciement abusif* (art. 16).

A la suite de longues discussions auxquelles a donné lieu un amendement déposé par M. Nyffels, la Commission a adopté une disposition permettant aux ouvriers engagés pour une durée indéterminée de réclamer à leur employeur une indemnité en cas de licenciement abusif. Cette indemnité est égale au préjudice subi, mais ne peut être inférieure au double de la rémunération correspondant au délai de préavis.

Cette disposition qui limite le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de résilier unilatéralement le contrat de travail s'inspire des dispositions de la Recommandation n° 119 de la Conférence internationale du travail concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

6. *Clause de non-concurrence* (art. 17, 53 et 71).

En vue d'assurer la sécurité juridique des conventions et de réprimer certains abus, le projet apporte d'importantes restrictions à la liberté contractuelle en matière de clauses de non-concurrence.

D'une manière générale, ces clauses sont interdites pour les ouvriers, les employés et les représentants de commerce dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs.

Pour les employés dont la rémunération dépasse ce montant le projet fixe les limites légales de validité de la clause de non-concurrence :

— quant à son objet : elle doit se rapporter à des activités similaires;

2. in geval van moederschap kan de werkgever op grond van het ontbindend beding de verplichtingen omzeilen die de wettelijke bepalingen betreffende de bescherming van de moeder hem opleggen;

3. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft het ontbindend beding minder belang gekregen sedert de opzeggingstermijn werd ingekort voor de bedienden die deze leertijd bereiken of daarna blijven arbeiden (art. 45).

4. *Beperkte aansprakelijkheid van de werknemer* (art. 7, 8, 9, 34 en 35).

De wet op de arbeidsovereenkomst heeft de gemeenrechtelijke contractuele aansprakelijkheid verminderd door te bepalen dat de arbeider enkel aansprakelijk is voor een lichte schuld wanneer deze in zijn hoofd eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt. Daar de rechtspraak oordeelde dat deze bepaling van suppletieve aard was, kon bij individuele overeenkomst of in het arbeidsreglement een zwaardere aansprakelijkheid worden opgelegd.

Ten einde de misbruiken te ondervangen in sommige sectoren waar de werknemers, wegens de aard zelf van hun werk, voortdurend buitengewone risico's lopen, bepaalt het ontwerp dat van de wettelijke aansprakelijkheid niet mag worden afgeweken, tenzij door een collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend is verklaard.

5. *Vergoeding in geval van willekeurige afdanking* (art. 16).

Na een lange bespreking van een amendement van de heer Nyffels heeft de Commissie aangenomen dat voor onbepaalde tijd aangeworven arbeiders aan hun werkgever een vergoeding kunnen vragen in geval van willekeurige afdanking. Deze vergoeding is gelijk aan het geleden nadeel, maar mag niet kleiner zijn dan tweemaal het loon voor de opzeggingstermijn.

Deze bepaling die de discretionaire macht van de werkgever beperkt om de arbeidsovereenkomst eenzijdig op te zeggen, berust op de Aanbeveling n° 119 van de Internationale Arbeidsconferentie betreffende de beëindiging van de arbeidsverhouding op initiatief van de werkgever.

6. *Concurrentiebeding* (art. 17, 53 en 71).

Om de rechtszekerheid van de arbeidsovereenkomsten te bewerkstelligen en bepaalde misbruiken tegen te gaan, voorziet het ontwerp in belangrijke beperkingen van de contractuele vrijheid inzake het concurrentiebeding.

Over het algemeen is dit bedingen verboden voor de werklieden, de bedienden en de handelsvertegenwoordigers met een jaarlijkse bezoldiging van ten hoogste 150.000 frank.

Voor de bedienden met een hogere bezoldiging zijn de wettelijke grenzen voor de geldigheid van het concurrentiebeding in het ontwerp bepaald :

— wat betreft het object : het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

— quant à son étendue : elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national;

— quant à sa durée : elle ne peut excéder 12 mois à partir du jour où les relations de travail prennent fin.

Des dérogations aux limitations dans le temps et dans l'espace ci-dessus sont possibles pour les entreprises qui ont un champ d'activité international ou des intérêts sur les marchés internationaux, ou qui disposent d'un service de recherches propre à l'égard de certains de leurs employés.

En ce qui concerne les ouvriers gagnant plus de 150.000 fr. l'an, les limitations légales de la clause de non concurrence n'ont pas encore pu être fixées. La question sera soumise au Conseil national du travail pour une étude approfondie.

Pour le représentants de commerce gagnant plus de 150.000 francs l'an, les limitations fixées par l'article 18 de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, demeurent inchangées.

II. DISPOSITIONS D'ORDRE PRINCIPALEMENT TECHNIQUE.

Le projet comporte de très nombreuses dispositions d'ordre technique, dont un certain nombre ont été préconisées par le Conseil national du travail dans son avis sur le rapprochement des statuts juridiques des diverses catégories de travailleurs.

Dans l'ordre des subdivisions traditionnelles de l'étude des contrats de louage de travail, ces dispositions sont les suivantes :

A. Généralités.

1. Inopposabilité de certaines nullités du contrat (art. 1^{er}, 57 et 61);
2. Différentes espèces de contrats — Interdiction de l'engagement à vie (art. 2 et 29);
3. Constatation par écrit des contrats à terme (art. 3 et 30);
4. Dépassement du terme du contrat (art. 31);
5. Clause d'essai (art. 4 et 32);
6. Admissibilité de la preuve testimoniale (art. 33);
7. Prescription (art. 5 et 56);
8. Interdiction de la clause d'arbitrage (art. 6 et 58);
9. Sanction du défaut de dépôt du cautionnement (art. 19).

B. Suspension de l'exécution du contrat.

1. Accident technique (art. 20);
2. Reprise du travail après intempéries (art. 22);

— wat betreft de omvang : het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

— wat betreft de duur : het mag niet langer lopen dan 12 maanden, vanaf de dag dat de dienstbetrekkingen een einde nemen.

Afwijkingen van de voornoemde beperkingen in tijd en ruimte zijn mogelijk voor ondernemingen met een internationaal activiteitsveld of belangen op de internationale markten, dan wel met een eigen dienst voor onderzoek wat betreft sommige bedienden.

Voor de werklieden die meer dan 150.000 frank per jaar verdienen, konden de wettelijke beperkingen van het concurrentiebeding nog niet worden voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad om ze grondig te bestuderen.

Voor de handelsvertegenwoordigers die meer dan 150.000 frank per jaar verdienen blijven de beperkingen bepaald bij artikel 18 van de wet van 30 juli 1964 houdende statuut van de handelsvertegenwoordigers, onveranderd.

II. BEPALINGEN VAN HOOFDZAKELIJK TECHNISCHE AARD.

Het ontwerp bevat zeer veel technische bepalingen, waarvan een aantal door de Nationale Arbeidsraad werden voorgesteld in zijn adviezen over het nader tot elkaar brengen van de rechtspositie van de verschillende categorieën van werknemers.

In de volgorde van de traditionele onderverdeling van de studie van de arbeidsovereenkomsten zijn deze bepalingen de volgende :

A. Algemene bepalingen.

1. Ontegenselbaarheid van sommige nietigheden van de overeenkomst (art. 1, 57 en 61);
2. Verschillende soorten van overeenkomsten. — Verbod van de levenslange verbintenissen (art. 2 en 29);
3. Schriftelijke vaststelling van de overeenkomsten op termijn (art. 3 en 30);
4. Overschrijding van de termijn van de overeenkomst (art. 31);
5. Beding van proeftijd (art. 4 en 32);
6. Toelaatbaarheid van het getuigenbewijs (art. 33);
7. Verjaring (art. 5 en 56);
8. Verbod van scheidsrechterlijk beding (art. 6 en 58);
9. Straf op het niet in bewaring geven van de borgtocht (art. 19).

B. Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

1. Technische stoornis (art. 20);
2. Hervatting van het werk na slecht weder (art. 22);

3. Manque de travail pour causes économiques (art. 23);
4. Obligations militaires (art. 24 et 37);
5. Vacances annuelles (art. 25 et 42);
6. Maladie-accident de droit commun (art. 26, 40 et 63);
7. Certificat médical à introduire par le travailleur (art. 27, 39 et 63);
8. Force majeure (art. 36);
9. Mort de l'employeur (art. 10).

C. Fin du contrat.

1. Motifs graves (art. 12, 13 et 48);
2. Suppression de la référence aux dommages et intérêts de droit commun (art. 14);
3. Indemnité de rupture — contrats à terme (art. 15 et 50);
4. Suppression de l'imputabilité de l'indemnité de rupture sur la rémunération (art. 18);
5. Délais de préavis des employés (art. 44);
6. Contre-préavis des employés (art. 46);
7. Durée des absences pour recherche d'un nouvel emploi (art. 47).

Discussion.

Un membre s'intéresse particulièrement à la sécurité de l'emploi des travailleurs âgés de 50 à 60 ans. Il annonce son intention de déposer une proposition de loi en ce sens.

Le Ministre déclare que cette question a déjà retenu son attention dans le cadre des mesures susceptibles de faciliter la réadaptation professionnelle.

Un membre demande si le projet de loi en discussion consacre l'interdiction de licencier une travailleuse en raison de son mariage.

Le Ministre répond affirmativement.

Le même membre désire savoir si le préavis réduit, prévu pour les employés pensionnés est applicable même dans le cas où l'employé reste au service de l'employeur après l'expiration d'un préavis normal donné antérieurement.

Le Ministre confirme cette interprétation.

Un membre voudrait connaître l'état de la question du rapprochement des statuts d'ouvrier et d'employé.

Le Ministre a répondu et confirmé dans une note ce qui suit :

« Le 30 avril 1965 le Ministre de l'Emploi et du Travail a demandé au Conseil national du Travail une étude comparative dans le but de déterminer si les statuts des diverses catégories de travailleurs ne sont pas susceptibles d'être unifiés d'une manière plus parfaite que ce n'est le cas actuellement.

3. Gebrek aan werk om economische redenen (art. 23);
4. Militaire verplichtingen (art. 24 en 37);
5. Jaarlijkse vakantie (art. 25 en 42);
6. Ziekte - Ongeval naar gemeen recht (art. 26, 40 en 63);
7. Geneeskundig getuigschrift over te leggen door de werknemer (art. 27, 39 en 63);
8. Overmacht (art. 36);
9. Overlijden van de werkgever (art. 10).

C. Einde van de overeenkomst.

1. Dringende redenen (art. 12, 13 en 48);
2. Opheffing van de verwijzing naar de gemeenrechtelijke schadevergoeding (art. 14);
3. Beëindigingsvergoeding — overeenkomsten op termijn (art. 15 en 50).
4. Opheffing van de aanrekenbaarheid van de beëindigingsvergoeding op de bezoldiging (art. 18);
5. Opzeggingstermijnen voor de bedienden (art. 44);
6. Tegenopzeggingstermijn voor de bedienden (art. 46);
7. Duur van de afwezigheid om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (art. 47).

Bespreking.

Een commissielid heeft bijzondere belangstelling voor de vastheid van betrekking van de werknemers van 50 tot 60 jaar. Hij zegt dat hij van plan is een desbetreffend voorstel van wet in te dienen.

De Minister zegt dat deze kwestie zijn aandacht reeds heeft gehad in het kader van de maatregelen om de omscholing te vergemakkelijken.

Een lid vraagt of het verbod om een werknemster wegens huwelijk te ontslaan, door het ontwerp bekrachtigd wordt.

De Minister antwoordt bevestigend.

Hetzelfde lid vraagt of de verkorte opzeggingstermijn voor gepensioneerde bedienden ook van toepassing is indien de bediende in dienst van de werkgever blijft na het verstrijken van een vroeger gedane normale opzegging.

De Minister bevestigt deze interpretatie.

Een lid wenst de stand van zaken te kennen wat betreft het nader tot elkaar brengen van het statuut van werkmans en dat van bediende.

De Minister antwoordde en bevestigde in een nota wat volgt :

« Op 30 april 1965 heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de Nationale Arbeidsraad om een vergelijkende studie gevraagd ten einde na te gaan of de statuten van de verschillende categorieën van werknemers niet meer in overeenstemming gebracht kunnen worden dan tot nog toe het geval is.

» Le Ministre demandait également l'avis du C.N.T. sur divers points particuliers, notamment s'il n'y avait pas lieu de revoir la situation statutaire de certaines catégories de travailleurs, en particulier les techniciens.

» Le C.N.T. n'est pas parvenu jusqu'à présent à fournir l'étude qui lui était demandée, ni à fournir des conclusions sur le point particulier cité plus haut.

» Par contre il a rendu une série d'avis sur des points particuliers jugés prioritaires :

» — protection de la maternité (avis 231 du 5 mai 1966);

» — délai de préavis des employés gagnant plus de 120.000 francs par an (avis 232 du 20 juillet 1966);

» — champ d'application des lois coordonnées sur le contrat d'emploi (idem);

» — interdiction de la clause d'arbitrage dans les contrats d'emploi (avis 246 du 22 décembre 1966);

» — clauses de non-concurrence dans les contrats d'emploi (avis 263 du 29 juin 1967 et 281 du 18 avril 1968).

» Le C.N.T. a également été consulté sur les amendements Nijffels et Magnée (protection contre le licenciement) (avis 271 du 23 novembre 1967) et sur l'amendement Major (certificat médical) (avis 277 du 14 décembre 1967).

» Il a été tenu compte de ces avis — qui ne supposent pas une uniformisation intégrale — dans l'élaboration du présent projet de loi.

» Sous la présente législation, et en rapport avec la discussion à la Chambre de ce projet, le Conseil national du Travail a estimé « devoir se prononcer sans délai sur certains points susceptibles de prêter à des rapprochements, tout au moins dans les régimes du contrat de travail et du contrat d'emploi, afin que le législateur puisse éventuellement tenir compte de ses propositions » (avis n° 299 du 20 février 1969 et n° 229 bis du 26 février 1969).

» La position du Conseil national du Travail se révèle extrêmement nuancée (avis n° 299, p. 3) :

» Le Conseil, tout en étant généralement d'accord sur le principe d'une harmonisation, a toutefois sur certains de ces points émis des avis divergents sur la manière de réaliser le rapprochement des statuts.

» Le Conseil souligne d'autre part qu'une transposition textuelle des dispositions d'une loi dans l'autre n'est pas toujours possible; en effet, même si l'on estime devoir appliquer la plupart des mêmes principes dans les deux lois, il est nécessaire dans de nombreux cas d'adapter le texte des dispositions légales à la situation particulière de chacune des catégories de travailleurs. »

» De Minister heeft ook het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over sommige bijzondere punten, onder meer of het niet wenselijk was de statutaire toestand van sommige categorieën van werknemers, met name technici, opnieuw te onderzoeken.

» Tot dusverre heeft de Nationale Arbeidsraad de gevraagde studie niet kunnen maken en geen conclusies over die punten kunnen voorleggen.

» Maar hij heeft wel een reeks adviezen uitgebracht over bijzondere preferentiële punten :

» — moederschapsbescherming (advies n° 231 van 5 mei 1966);

» — termijn van opzegging van bedienden die meer dan 120.000 frank per jaar verdienen (advies n° 232 van 20 juli 1966);

» — werkingssfeer van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden (idem);

» — verbod van arbitrage in de arbeidsovereenkomsten voor bedienden (advies n° 246 van 22 december 1966);

» — concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomsten voor bedienden (advies n° 263 van 29 juni 1967 en n° 281 van 18 april 1968).

» Aan de Nationale Arbeidsraad is ook advies gevraagd over de amendementen Nijffels en Magnée (beveiliging tegen ontslag) (advies n° 271 van 23 november 1967) en het amendement Major (geneeskundig getuigschrift) (advies n° 277 van 14 december 1967).

» Met deze adviezen is bij de voorbereiding van het ontwerp rekening gehouden, hoewel zij geen integrale uniformering onderstellen.

In verband met de bespreking van het ontwerp in de Kamer, heeft de Nationale Arbeidsraad gemeend « zich zonder verwijl te moeten uitspreken over bepaalde punten die vatbaar zijn voor overeenstemming, althans in de arbeidsovereenkomst voor werklieden en in de arbeidsovereenkomst voor bedienden, zodat de wetgever de voorstellen van de Raad eventueel in bedenking kan nemen » (advies n° 299 van 20 februari 1969 en n° 299bis van 26 februari 1969).

» Het standpunt van de Nationale Arbeidsraad is uiterst genuanceerd (advies n° 299, p. 3) :

» Hoewel de Raad in het algemeen akkoord gaat met het beginsel van harmoniëring, heeft hij niettemin over sommige punten uiteenlopende adviezen uitgebracht aangaande de wijze waarop overeenstemming van de statuten moet worden bereikt.

» Voorts wijst de Raad erop, dat een letterlijke transponering van de bepalingen van de ene wet in de andere niet altijd mogelijk is; ook al geldt de mening, dat het merendeel van dezelfde principes in beide wetten moeten worden toegepast, is het inderdaad in vele gevallen noodzakelijk de tekst van de wettelijke bepalingen met de eigen toestand van elke categorie van werknemers in overeenstemming te brengen.

» Constatant l'impossibilité de résoudre actuellement des problèmes aussi fondamentaux que ceux liés à la stabilité d'emploi et à la garantie de la rémunération en cas d'incapacité de travail, le Conseil national du Travail n'a pu suggérer une certaine harmonisation que sur des points relativement techniques et limités et sous les réserves évoquées ci-dessus.

» Encore, le Conseil national du Travail n'est-il pas parvenu à donner dans tous les cas un avis unanime.

» Le Gouvernement s'est néanmoins efforcé de suivre d'aussi près que possible les suggestions du Conseil national du Travail en déposant de nombreux amendements.

» L'uniformisation a pu être réalisée sur les points suivants :

» — inopposabilité de certaines nullités du contrat : articles 1^{er} (O.), 57 (E.), 61 (bat.);

» — espèces de contrats : articles 2 (O.), 29 (E.);

» — constatation par écrit du contrat à terme : articles 3 (O.), 30 (E.);

» — dépassement du terme (renouvellement tacite) : article 31 (E.);

» — preuve (testimoniale) de l'engagement : article 33 (E.);

» — prescription : articles 5 (O.), 56 (E.);

» — responsabilité du travailleur : articles 7, 8 et 9 (O.), 34 et 35 (E.);

» — mort de l'employeur (ne met pas fin au contrat) : article 10 (O.);

» — nullité des clauses résolutoires en cas de mariage, maternité, pension : articles 11 (O.), 51 (E.), 64 (Bat.);

» — motifs graves : articles 12 et 13 (O.), 48 (E.);

» — indemnité forfaitaire de rupture du contrat à terme : articles 15 (O.), 50 (E.);

» — sanction du défaut de dépôt du cautionnement : article 19 (O.);

» — protection de la maternité : articles 21 (O.), 38 (E.), 62 (Bat.), 69 (Trav. femmes);

» — suspension contrat vacances annuelles : articles 25 (O.), 42 (E.);

» — salaire garanti : articles 26 (O.), 40 (E.), 63 (Bat.);

» — certificat médical (délai d'introduction) : articles 27 (O.), 39 (E.), 63 (Bat.).

» Sur un autre point, la Commission de la Chambre a jugé opportun d'atténuer la différence de protection de l'ouvrier et de l'employé : appel ou rappel sous les armes : comp. articles 24 (O.) et 37 (E.).

» Enfin, dans l'ensemble, le projet de loi tend à uniformiser les textes dans toute la mesure compatible avec la situation particulière de chacune des catégories de travailleurs. »

» De Nationale Arbeidsraad heeft geconstateerd dat het thans onmogelijk is kernproblemen op te lossen als de vastheid van betrekking en het gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid; hij heeft slechts een zekere harmonisering kunnen voorstellen van vrij technische punten van minder belang onder het hierboven gemaakte voorbehoud.

» En dan heeft de Arbeidsraad in alle gevallen nog geen eenparig advies kunnen geven.

» Niettemin heeft de Regering getracht de voorstellen van de Raad zo getrouw mogelijk op te volgen en talrijke amendementen ingediend.

» Eenvormigheid kan worden bereikt op de volgende punten :

» — ontegenstelbaarheid van sommige nietigheden van de overeenkomst : art. 1 (W), 57 (B), 61 (Binnenschepen);

» — soorten van arbeidsovereenkomsten : art. 2 (W), 29 (B);

» — schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk : art. 3 (W), 30 (B);

» — overschrijding van de termijn (stilzwijgende verlenging) : art. 31 (B);

» — (getuigen)bewijs van de overeenkomst : art. 33 (B);

» — verjaring : art. 5 (W), 56 (B);

» — aansprakelijkheid van de werknemer : art. 7, 8 en 9 (W), art. 34 en 35 (B);

» — overlijden van de werkgever (beëindigt de overeenkomst niet) : art. 10 (W);

» — nietigheid van de beëindigingsbedingen in geval van huwelijk, moederschap of het bereiken van de pensioenge-rechtigde leeftijd : (art. 11 (W), 51 (B), 65 (Bsch.);

» — dringende redenen : art. 12 en 13 (W), art. 48 (B);

» — forfaitaire vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor bepaald werk : art. 15 (W), 50 (B);

» — bestraffing van de werkgever die de borgtocht niet in bewaring geeft : art. 19 (W);

» — moederschapsbescherming : art. 21 (W), 38 (B), 62 (Bsch.), 69 (vrouwenarbeid);

» — schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie : art. 25 (W), 42 (B);

» — gewaarborgd loon : art. 26 (W), 40 (B), 63 (Bsch.);

» — geneeskundig getuigschrift (termijn van indiening) : art. 27 (W), 39 (B), 63 (Bsch.).

» Op een ander punt heeft de Kamercommissie het nodig geacht het verschil in bescherming tussen werkman en bediende te verminderen : oproeping of wederoproeping onder de wapens : art. 24 (W) en 37 (B).

» Ten slotte poogt het wetsontwerp over het algemeen de teksten een te maken voor zover zulks met de bijzondere toestand van elke categorie van werknemers overeen te brengen is. »

Un membre interroge le Ministre sur l'article 5 relatif à la prescription, et plus spécialement sur le délai d'un an prévu *in fine*.

Le Ministre explique que toute action est prescrite un an après la cessation du contrat, étant cependant entendu que jusqu'à cette échéance, la demande peut porter sur un fait remontant au maximum à cinq ans, si ce fait est antérieur à la cessation du contrat.

Le même membre désire connaître la portée de la notion du licenciement abusif visé par l'article 16.

Le Ministre, se référant au rapport de la Commission de la Chambre et à ses propres déclarations à la Chambre (4 juin 1969) rappelle les nombreux exemples d'application, qui traduisent la volonté du législateur de voir interpréter cette notion dans un sens plus extensif que celui admis par les tribunaux jusqu'à présent. La disposition spéciale de l'article 16, applicable aux ouvriers engagés pour une durée indéterminée, conditionne l'octroi d'une indemnité forfaitaire; elle n'exclut pas la possibilité de faire application de la théorie de l'abus de droit aux autres travailleurs, sur base du droit commun.

Le membre demande si la notion d'abus de droit permettra d'être invoquée dans les cas malheureusement trop fréquents où des employeurs licencient, avec préavis, des travailleurs supposés prêts à se porter candidats aux élections syndicales.

Le Ministre répond qu'en l'occurrence l'abus de droit peut être invoqué, compte tenu de tous les éléments susceptibles d'étayer un recours.

Examen des articles.

Articles 1 à 6.

Les articles 1 à 6 sont adoptés à l'unanimité sans observation.

Article 7.

L'article 7 suscite, de la part d'un membre, certaines interrogations quant à la notion de la faute « légère ».

Dans certains secteurs d'activité, des ouvriers sont mis au travail sur des machines très perfectionnées; ces ouvriers sont payés sur base de salaires horaires auxquels s'ajoutent des primes de productivité. La complexité des machines peut être source de « fautes légères de caractère habituel plutôt qu'accidentel » dont les conséquences préjudiciables peuvent néanmoins s'avérer exorbitantes pour le travailleur. La détermination de la faute « légère » sera d'autant plus délicate dans de telles hypothèses. Le texte de l'article 7 ne précise pas qui devra décider si la faute est « légère » ou « grave ».

Selon les explications du Ministre, si les parties ne parviennent à s'accorder, le juge décidera en dernier ressort, quitte à s'entourer de l'avis d'experts. D'autre part dans l'application de la faute légère, il n'est pas possible de faire abstrac-

Een commissielid stelt de Minister vragen over artikel 5 betreffende de verjaring en meer in het bijzonder over de termijn van 1 jaar bepaald aan het einde van dit artikel.

De Minister verklaart dat iedere rechtsvordering verjaart een jaar na de beëindiging van het contract, met dien verstande evenwel dat de vordering ingesteld binnen deze termijn, betrekking kan hebben op een feit van ten hoogste vijf jaar geleden, indien dit feit gebeurde vóór de beëindiging van de overeenkomst.

Hetzelfde lid wenst te weten wat moet worden verstaan onder willekeurige afdanking, bedoeld in artikel 16.

De Minister verwijst naar de talrijke voorbeelden genoemd in het verslag van de Kamercommissie en in zijn eigen verklaringen voor de Kamer (4 juni 1969), waardoor de wetgever zijn wil te kennen geeft om dit begrip ruimer te doen uitleggen dan de rechtbanken totnogtoe hebben gedaan. De bijzondere voorziening van artikel 16, toepasselijk op de arbeiders die voor onbepaalde tijd zijn aangeworven, bepaalt de voorwaarden voor de toekenning van een forfaitaire vergoeding; zij sluit de mogelijkheid niet uit dat de theorie van het rechtsmisbruik op basis van het gemeen recht wordt toegepast op de andere werknemers.

Het lid vraagt of rechtsmisbruik zal kunnen worden ingeroepen in de gevallen — die jammer genoeg al te talrijk zijn — dat werknemers opgezegd worden wanneer zij ondersteld worden bereid te zijn zich kandidaat te stellen voor de vakbondsverkiezingen.

De Minister antwoordt dat in dit geval rechtsmisbruik kan worden ingeroepen met inachtneming van alle elementen die een rechtsvordering kunnen staven.

Artikelsgewijze bespreking.

Artikelen 1 tot 6.

De artikelen 1 tot 6 worden met algemene stemmen aangenomen zonder opmerkingen.

Artikel 7.

In verband met artikel 7 stelt een lid een aantal vragen met betrekking tot het begrip « lichte » schuld.

In sommige bedrijfstakken worden de arbeiders tewerkgesteld aan zeer ingewikkelde machines; zij genieten een uurloon aangevuld met produktiviteitspremies. De ingewikkeldheid van de machines kan oorzaak zijn van « lichte schuld die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt » maar de schadelijke gevolgen kunnen voor de werknemer buitensporig zijn. Het is in zulke gevallen moeilijk uit te maken of het om een « lichte » schuld gaat en artikel 7 bepaalt niet wie moet beslissen of de schuld « licht » of « zwaar » is.

Indien de partijen niet tot een akkoord komen staat het, volgens de verklaringen van de Minister, aan de rechter om in laatste instantie te beslissen, eventueel op grond van deskundigenadvies. Voorts is het bij de toepassing van de

tion des circonstances telles que la qualification, l'expérience et la rémunération du travailleur affecté à la machine, et encore du niveau peu élevé de sa responsabilité dans l'organisation du travail et de la production dans l'entreprise. Enfin l'article 7 permet de rencontrer les particularités des branches et secteurs d'activité et des entreprises grâce à la conclusion de conventions collectives à rendre obligatoires par arrêté royal; ces conventions collectives peuvent en effet déroger aux règles générales de l'article 7, dans le sens d'une délimitation plus précise de la faute légère imputable au travailleur par opposition aux risques inhérents à l'entreprise, dont l'employeur reste seul responsable.

L'article 7 est adopté à l'unanimité sans autre observation.

Articles 8, 9 et 10.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Article 11.

A propos de l'article 11, il est précisé que la disposition signifie bien que les règles sur le licenciement, notamment les règles sur le préavis, doivent être respectées dans les éventualités visées par cet article. Ceci est vrai en particulier dans le cas d'un ouvrier ayant atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle.

L'article 11 est adopté sans autre observation.

Article 12.

La notion du « motif grave » utilisée à l'article 12 est celle dégagée par la jurisprudence.

Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation : « constitue une faute sérieuse justifiant le renvoi sans préavis celle qui est de nature à rendre les relations contractuelles entre parties totalement et immédiatement impossibles » (Cass. 10 octobre 1962, R.D.S., p. 300). Dans le même sens, le C.P. de Bruxelles a décidé que « Le motif grave est celui qui rend totalement et immédiatement impossibles les relations entre parties, même pendant la durée du préavis » (C.P. Bruxelles, 22 mars 1962, R.D.S., p. 282).

Certains membres estiment que l'obligation de notifier les motifs graves « par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé » ne devrait exister que dans le chef de l'employeur. La réciprocité de l'obligation ne se justifierait pas en l'occurrence, car la loi vise à protéger le travailleur, c'est-à-dire à compenser la position d'infériorité de ce dernier vis-à-vis de l'employeur.

Il faut éviter d'imposer au travailleur tout formalisme qui l'empêcherait de faire valoir utilement ses droits.

lichte schuld niet mogelijk abstractie te maken van omstandigheden als vakbekwaamheid, ervaring en bezoldiging van de werknemer die de machine bedient evenmin als van zijn geringe verantwoordelijkheid bij de organisatie van het werk en van de produktie in de onderneming. Ten slotte kan, op grond van artikel 7, met de eigen kenmerken van de bedrijfstakken, de bedrijfssectoren en de ondernemingen rekening worden gehouden bij het afsluiten van de collectieve arbeids-overeenkomsten die bij koninklijk besluit algemeen verbindend moeten worden verklaard; in deze collectieve overeenkomsten kan namelijk van de algemene regels van artikel 7 worden afgeweken om de lichte schuld toerekenbaar aan de werknemer nauwkeuriger te omschrijven, tegenover de inherente risico's van de onderneming waarvoor alleen de werkgever aansprakelijk is.

Artikel 7 wordt zonder verdere opmerkingen eenparig aangenomen.

Artikelen 8, 9 en 10.

De artikelen 8, 9 en 10 worden eenparig aangenomen.

Artikel 11.

In verband met artikel 11 wordt nader aangegeven dat deze bepaling wel degelijk betekent dat de regels betreffende het ontslag, met name de regels in verband met de opzegging, dienen te worden nageleefd in de gevallen genoemd in dit artikel. Dit geldt in het bijzonder wanneer een werkmans de wettelijke of overeengekomen pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 11 wordt zonder andere opmerkingen aangenomen.

Artikel 12.

Het begrip « dringende reden » moet in artikel 12, worden opgevat zoals de rechtspraak het heeft omschreven.

Volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie is een ernstige fout ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging die welke van die aard is dat zij de contractuele betrekkingen tussen partijen volkomen en onmiddellijk onmogelijk maakt (Cass. 11 oktober 1962, T.S.R., blz. 300). In dezelfde zin heeft de W.R. Brussel beslist dat een dringende reden die is, welke de betrekkingen tussen partijen volkomen en onmiddellijk onmogelijk maakt, zelfs tijdens de duur van de opzeggingstermijn (W.R. Brussel 23 maart 1962, T.S.R., blz. 282).

Sommige commissieleden menen dat de verplichting om van de dringende redenen kennis te geven « bij aangetekende brief, verzonden binnen drie dagen na het ontslag » slechts zou mogen worden opgelegd aan de werkgever. Wederkerigheid is in dit geval niet verantwoord omdat de wet streeft naar bescherming van de werknemer, d.w.z. naar een compensatie van zijn minderwaardige positie t.o.v. de werkgever.

Men mag aan de werknemer geen formaliteiten opleggen die hem zouden verhinderen zijn rechten doelmatig te doen gelden.

D'autres membres se rallient au texte proposé. Un membre fait d'ailleurs observer qu'en pratique, le plus souvent ce n'est pas le travailleur qui aura à invoquer le motif grave.

Un exemple a été cité, où l'ouvrier refuse d'exécuter un ordre de l'employeur contraire aux normes de sécurité. Si l'employeur résilie le contrat sans préavis en raison de l'attitude de l'ouvrier, il invoquera lui-même le motif grave. Mais le refus d'obéissance de l'ouvrier est justifié par le fait que l'employeur a été le premier en défaut d'exécuter son obligation « de veiller avec la diligence d'un bon père de famille et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'ouvrier » (loi du 10 mars 1900, art. 11).

Le Ministre rappelle que le projet de loi n'innove pas sur le point en discussion, déjà réglé jusqu'à présent par l'article 21 *bis* de la loi du 10 mars 1900, tel qu'il a été modifié par l'article 7 de la loi du 10 décembre 1962.

La portée de l'article 12 du projet de loi est plus exactement de fusionner les articles 20, 21 et 21 *bis* de la loi sur le contrat de travail et de supprimer l'énumération des motifs graves, de manière à obtenir un résultat identique à celui déjà atteint précédemment par l'article 18 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

La suppression de l'énumération se fonde sur le fait que les tribunaux estiment à juste titre qu'une telle énumération (pas plus que celles contenues le cas échéant dans un contrat de travail ou dans un règlement de travail) ne peut être considérée comme signifiant a priori la reconnaissance de la gravité des motifs.

L'article 12 est adopté sans autre observation à l'unanimité moins 3 abstentions.

Articles 13 à 15.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité sans observation.

Article 16.

A propos de l'article 16, qui introduit une disposition sur le licenciement abusif, un membre pose la question de savoir si, dans la détermination de l'indemnité compensatrice du préjudice subi par le travailleur, il sera tenu compte de la gravité du manquement imputé à l'employeur.

Le Ministre répond que le droit à l'indemnisation naît en tout état de cause de la constatation du caractère abusif du licenciement; le montant de l'indemnité sera fixé quant à lui en fonction de tous les éléments constitutifs du préjudice subi.

L'article 16 est adopté à l'unanimité sans autre observation.

Andere commissieleden gaan akkoord met de voorgestelde tekst. Een lid merkt trouwens op dat het in de praktijk meestal niet de werknemer is die zich op een dringende reden moet beroepen.

Als voorbeeld hiervan wordt het geval genoemd van een werkmán die weigert een bevel van de werkgever uit te voeren dat strijdig is met de veiligheidsnormen. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst zonder opzegging beëindigt wegens de houding van de werkmán, zal hijzelf de dringende reden moeten invoeren. Maar de weigering van de werkmán is verantwoord door het feit dat de werkgever als eerste zijn verplichting niet is nagekomen om « met de nauwgezetheid van een goed huisvader en ondanks elk strijdig beding, te zorgen dat de arbeid geschiedt onder behoorlijke voorwaarden, uit het oogpunt van veiligheid en gezondheid van de werkmán... » (Wet van 10 maart 1900, art. 11).

De Minister wijst erop dat het ontwerp van wet niets nieuws invoert met betrekking tot het behandelde punt, dat reeds geregeld is in artikel 21 *bis* van de wet van 10 maart 1900, gewijzigd bij artikel 7 van de wet van 10 december 1962.

Artikel 12 van het ontwerp van wet strekt meer bepaald om de artikelen 20, 21 en 21 *bis* van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklíeden samen te voegen en de opsomming van de dringende redenen te doen vervallen ten einde hetzelfde resultaat te bereiken als artikel 18 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

De weglating van de opsomming steunt op het feit dat de rechtbanken terecht oordelen dat een dergelijke opsomming (evenmin als die in een arbeidsovereenkomst voor werklíeden of in een arbeidsreglement) niet kan worden uitgelegd, in die zin dat de ernst van de redenen a priori wordt erkend.

Artikel 12 wordt zonder andere opmerkingen met algemene stemmen bij 3 onthoudingen aangenomen.

Artikelen 13 tot 15.

Deze artikelen worden zonder opmerkingen met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 16.

In verband met artikel 16, dat een bepaling bevat met betrekking tot de willekeurige afdanking, vraagt een lid of bij het bepalen van de vergoeding voor de schade van de werknemer, rekening zal worden gehouden met de ernst van de tekortkoming van de werkgever.

De Minister antwoordt dat het recht op schadevergoeding in ieder geval ontstaat uit de vaststelling van het willekeurig karakter van het ontslag; het bedrag van de vergoeding zal naar zijn mening worden vastgesteld met inachtneming van alle elementen van de geleden schade.

Artikel 16 wordt zonder verdere opmerkingen met algemene stemmen aangenomen.

Articles 17 à 20.

Les articles 17 à 20 sont adoptés à l'unanimité sans observation.

Article 21.

Article 21 vise à mettre la législation sur les contrats de travail en concordance avec l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes. Le rapporteur fait observer, à propos de cet article, qu'un amendement du gouvernement et un amendement de M. Nyffels avaient été retirés lors des discussions en Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre pour être examinés dans le cadre des textes coordonnés qui seront présentés ultérieurement au Parlement par le gouvernement après consultation du Conseil national du Travail (1).

L'article 21 est adopté à l'unanimité.

Article 22.

Le Ministre commente l'article 22, qui modifie l'article 28ter de la loi sur le contrat de travail, relatif à la suspension de l'exécution du contrat pour cause d'intempéries.

« L'article 22 a été discuté de manière approfondie par la Commission de la Chambre.

» Il inscrit dans la loi l'obligation pour l'employeur d'avertir le travailleur de la *reprise* du travail en cas de suspension pour cause d'intempéries.

» Les *modalités* de l'avertissement ne sont pas précisées. Il est en effet difficile de les prévoir toutes dans la loi.

» Pour prendre l'exemple de la construction, les modes d'avertissement actuellement utilisés pourront continuer à l'être :

» — avertissement par les bureaux de pointage que les allocations complémentaires de chômage cessent d'être payables par suite de la fermeture de la période de gel;

» — envoi d'un formulaire de rappel individuel au domicile de l'ouvrier, par l'employeur qui fait reprendre le travail avant la fin des intempéries;

» — rappels collectifs par radiodiffusion des communiqués du Fonds de sécurité d'existence.

» Ces procédures ont généralement donné satisfaction puisque la pratique les a instaurées en l'absence de toute obligation légale expresse; le projet de loi couvre la pratique actuelle.

» Les Commissions paritaires et les parties intéressées sont le mieux à même de prévenir les contestations en fixant les modalités de l'avertissement selon les particularités de la branche d'activité. »

L'article 22 est adopté à l'unanimité.

(1) Cfr. Chambre 1968-1969, n° 270-7, rapport fait au nom de la Commission de l'Emploi et du Travail, p. 54.

Artikelen 17 tot 20.

De artikelen 17 tot 20 worden zonder opmerkingen met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 21.

Dit artikel strekt om de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten in overeenstemming te brengen met het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid. De verslaggever merkt in verband met dit artikel op dat een regeringsamendement en een amendement van de heer Nyffels bij de bespreking in de Kamercommissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid werden ingetrokken, ten einde te worden onderzocht in het kader van de gecoördineerde teksten die de Regering later, na overleg met de Nationale Arbeidsraad, aan het Parlement zal voorleggen (1).

Artikel 21 wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 22.

De Minister verstrekt toelichting bij artikel 22, dat een wijziging aanbrengt in artikel 28ter van de wet op de arbeidsovereenkomst, wat betreft de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens slecht weder.

« Artikel 22 werd grondig besproken in de Kamercommissie.

» Het legt bij de wet aan de werkgever de verplichting op de werknemer te verwittigen dat het werk wordt hervat na een schorsing wegens slecht weder.

» De wijze waarop deze verwittiging dient te gebeuren wordt niet nader bepaald. Het is immers moeilijk alle mogelijkheden volledig in de wet te voorzien.

» Om het voorbeeld van het bouwbedrijf te noemen, kunnen de thans gevolgde verwittigingsmethodes verder worden toegepast :

» — verwittiging door de stempelbureau's dat de aanvullende werkloosheidsuitkeringen niet langer zullen worden betaald wegens sluiting van de vorstperiode;

» — individueel wederoproepingsformulier aan de woonplaats van de arbeider, gezonden door de werkgever die het werk doet hervatten vóór het einde van het slechte weder;

» — collectieve wederoproeping door omroeping via de radio van de berichten van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

» Deze procedures hebben doorgaans voldoening gegeven aangezien zij in de praktijk worden gebruikt zonder enige uitdrukkelijke wettelijke verplichting; het wetsontwerp dekt de huidige praktijk.

» De paritaire comités en de belanghebbende partijen zijn het best geplaatst om betwistingen te voorkomen door verwittigingsmodaliteiten vast te stellen al naar de eigen noodwendigheden van iedere bedrijfstak. »

Artikel 22 wordt met algemene stemmen aangenomen.

(1) Zie Gedr. St. Kamer, 1968-1969, n° 270-7, Verslag uitgebracht namens de Commissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid, blz. 54.

Article 23.

A propos de l'article 23, qui modifie l'article 28^{quater} de la loi sur le contrat de travail, relatif à la suspension de l'exécution du contrat pour causes économiques, le Ministre précise, à la demande d'un membre, que les nouvelles dispositions ne changent pas les modes de notification à l'ouvrier (affichage ou notification individuelle) prévus par la loi actuelle.

L'article 23 est adopté à l'unanimité.

Article 24.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Article 25.

En relation avec l'article 25, un membre désire savoir si l'ouvrier qui serait empêché de travailler du fait de la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, a droit aux allocations de chômage dans l'hypothèse où il aurait épuisé à ce moment son droit aux vacances annuelles. Le Ministre répond affirmativement.

L'article 25 est adopté à l'unanimité sans autre observation.

Article 26.

Cet article est adopté à l'unanimité.

Article 27.

Un membre considère que l'article 27 ne remédie pas à tous les abus en cas de congé de l'ouvrier pour cause de maladie. Le Ministre fait observer que le texte a été mis au point et proposé par le Conseil national du Travail.

L'article 27 est adopté à l'unanimité sans autre observation.

Articles 28 à 50.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Article 51.

Un membre s'interroge quant à l'incidence de l'article 51 sur la fixation de limites d'âge propres à certaines activités (par ex. le cas du personnel navigant des entreprises de transport aérien). Le Ministre répond que l'article 51 interdit les pratiques visant à éluder les règles légales sur le licenciement.

L'article 51 est adopté à l'unanimité sans autre observation.

Artikel 23.

In verband met artikel 23, dat een wijziging aanbrengt in artikel 28^{quater} van de wet op de arbeidsovereenkomst betreffende de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens economische redenen, verklaart de Minister, op verzoek van een commissielid, dat de nieuwe bepalingen niets veranderen aan de wijzen van kennisgeving aan de arbeider (aanplakking of individuele mededeling) zoals zij in de huidige wet zijn bepaald.

Artikel 23 wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 24.

Dit artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 25.

In verband met artikel 25 wenst een lid te weten of een arbeider die verhinderd is te arbeiden wegens de sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vakantie, aanspraak heeft op werkloosheidsuitkering in de veronderstelling dat hij op dat ogenblik geen recht op jaarlijkse vakantie meer heeft. De Minister antwoordt bevestigend.

Artikel 25 wordt zonder verdere opmerkingen met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 26.

Dit artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 27.

Een lid oordeelt dat artikel 27 niet alle misbruiken ondervangt voor het geval dat de arbeider met ziekteverlof is. De Minister merkt op dat de tekst werd uitgewerkt en voorgesteld door de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 27 wordt zonder verdere opmerkingen met algemene stemmen aangenomen.

Artikelen 28 tot 50 .

Deze artikelen worden met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 51.

Een commissielid vraagt wat de weerslag van artikel 51 zal zijn op de vaststelling van de bijzondere leeftijdsgrenzen voor bepaalde werkzaamheden (bij voorbeeld het vliegend personeel van de luchtvaartondernemingen). De Minister antwoordt dat artikel 51 de praktijken verbiedt, die erop gericht zijn de wettelijke regels inzake ontslag te omzeilen.

Artikel 51 wordt zonder verdere opmerkingen met algemene stemmen aangenomen.

Articles 52 à 55.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Article 55bis.

Deux membres ont proposé d'insérer par voie d'amendement un article 55bis libellé comme suit :

« Le premier alinéa de l'article 32 des lois coordonnées du 20 juillet 1955 sur le contrat d'emploi, modifié par l'article 51, 1°, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs est modifié comme suit :

» Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque nationale de Belgique, à la Caisse de Dépôts et Consignations, à la Caisse générale d'Épargne et de Retraite ou à une caisse d'épargne privée régie par les dispositions de l'arrêté royal du 15 décembre 1934. »

Ils justifient leur amendement comme suit :

« En vertu de l'article 32, 1^{er} alinéa, des lois coordonnées du 20 juillet 1955 sur le contrat d'emploi, modifié par l'article 51, 1°, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs « tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque nationale de Belgique, à la Caisse des Dépôts et Consignations ou à la Caisse Générale d'Épargne et de Retraite.

» L'article 5 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs, d'autre part, prévoit que le paiement de la rémunération peut être effectué à l'intervention d'organismes financiers de droit privé, e.a. les caisses d'épargne privées. Cette disposition légale implique que des montants très élevés peuvent être confiés à ces organismes. Le législateur de 1965 a donc estimé que les caisses d'épargne privées étaient qualifiées pour être dépositaires des rémunérations et pour gérer ces fonds dans la mesure où ceux-ci ne sont pas retirés par les travailleurs en vue de subvenir à leurs besoins immédiats. Il s'agit en l'occurrence d'une mission de confiance impartie à ces organismes dans le cadre de l'exécution d'une loi de portée sociale élevée.

» Rien ne s'oppose dès lors, à attribuer également aux caisses d'épargne privées la mission de dépositaire des sommes que certains travailleurs versent comme cautionnement destiné à garantir l'exécution de leurs obligations. »

Le Ministre attire l'attention de la Commission sur les problèmes que soulève l'amendement proposé.

En ce qui concerne le fond, on peut se demander s'il n'existe pas une différence fondamentale entre la mission de payer la rémunération qui est une obligation qui s'exécute

Artikelen 52 tot 55.

Deze artikelen worden met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 55bis.

Twee leden hebben, bij wijze van amendement, voorgesteld een artikel 55bis in te voegen, luidende : »

« Het eerste lid van artikel 32 van de geordende wetten van 20 juli 1955 betreffende het bediendencontract, gewijzigd door artikel 51, 1°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, wordt gewijzigd als volgt :

» Een borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen, moet in bewaring worden gegeven bij de Nationale Bank van België, bij de Deposito- en Consignatiekas, bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas of bij een private spaarkas beheerst door het koninklijk besluit van 15 december 1934. »

Zij verantwoorden hun amendement als volgt :

« Krachtens artikel 32, eerste lid, van de geordende wetten van 20 juli 1955 betreffende het bediendencontract, gewijzigd door artikel 51, 1°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers moet elke borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen, bij de Nationale Bank van België, bij de Deposito- en Consignatiekas of bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas in bewaring worden gegeven.

» Artikel 5 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, bepaalt anderzijds dat het loon mag worden uitbetaald door toedoen van privaatrechtelijke financiële instellingen, onder meer private spaarkassen. Op grond van deze wettelijke bepaling kunnen aan deze instellingen zeer hoge bedragen worden toevertrouwd. De wetgever van 1965 heeft dus geoordeeld dat de private spaarkassen de lonen mochten bewaren en deze gelden beheren in zoverre de werknemers ze niet opvragen om in hun onmiddellijke behoeften te voorzien. Dit is een vertrouwensopdracht verleend door een wet van grote sociale betekenis.

« Dientengevolge mogen de particuliere spaarkassen eveneens worden belast met de bewaring van de bedragen die sommige werknemers als zekerheid voor de nakoming van hun verplichtingen storten. »

De Minister vestigt de aandacht van de commissie op de problemen die het voorgestelde amendement doet rijzen.

Wat de grond van de zaak betreft kan men zich afvragen of er geen fundamenteel verschil bestaat tussen de opdracht de bezoldiging te betalen, die een verplichting is welke in

en principe immédiatement par l'encaissement d'un chèque, et la mission de conserver le cautionnement pendant toute la durée de l'exécution du contrat qui peut s'étendre sur de très nombreuses années.

Le travailleur doit être protégé contre la perte possible de son cautionnement. A cet égard tous les établissements financiers ne présentent pas les mêmes garanties. Une distinction peut être faite entre les établissements publics et les établissements privés simplement agréés.

Le législateur de 1965 y a-t-il songé ? Les travaux préparatoires de la loi du 12 avril 1965 n'en font aucune mention, mais il faut bien constater que c'est la même loi qui dans son article 5 autorise les caisses d'épargne privées à payer les rémunérations (si le travailleur y consent expressément) et dans son article 51, 1^o, n'en fait pas mention pour recevoir le dépôt du cautionnement (obligation qui incombe à l'employeur sans que la loi prévoit le consentement du travailleur sur le choix de l'établissement dépositaire).

Il faut en conclure que le législateur de 1965 n'a pas fait de liaison entre la mission de payer la rémunération et celle de conserver le cautionnement.

Si le législateur de 1969 devait faire cette liaison, il devrait logiquement accorder également cette compétence à d'autres établissements comme le Crédit Communal de Belgique ou les banques privées qui acceptent également des dépôts d'argent et qui sont compétents pour payer la rémunération des travailleurs (Projet de loi n^o 412, art. 67).

Au point de vue de la forme, l'amendement devrait être complété par une disposition analogue modifiant l'article 26 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, et se référer à l'arrêté royal du 23 juin 1967 qui régit actuellement les caisses d'épargne privées et a abrogé l'arrêté royal du 15 décembre 1934.

En conclusion le Ministre propose de réexaminer l'amendement en vue de trouver une solution satisfaisante, dans le cadre des textes coordonnés qui seront présentés ultérieurement au Parlement.

Les auteurs de l'amendement se rallient à cette proposition. L'amendement est retiré.

Article 56 à 58.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Article 59.

Un membre conclut du libellé du champ d'application repris sous l'article 59 que sont visés tous les membres du personnel des services publics qui ne se trouvent pas dans une situation statutaire. Le Ministre confirme cette interprétation.

principe onmiddellijk wordt uitgevoerd door het incasseren van een cheque, en de opdracht de borgtocht te bewaren tijdens de gehele uitvoering van de overeenkomst die lange jaren kan duren.

De werknemer moet worden beschermd tegen het mogelijke verlies van zijn borgtocht. In dit opzicht bieden alle financiële instellingen niet dezelfde waarborg. Er is een onderscheid tussen de openbare instellingen en de privé-instellingen die eenvoudig erkend zijn.

Heeft de wetgever van 1965 daaraan gedacht ? De voorbereidende werkzaamheden van de wet van 12 april 1965 maken er geen melding van; wij moeten evenwel constateren dat dezelfde wet, in artikel 5, de privé-spaarkassen machtigt de lonen te betalen (indien de werknemer daar uitdrukkelijk in toestemt) maar dat zij, in artikel 51, 1^o, geen melding maakt van een machtiging om de bewaargaving van de borgtocht te ontvangen (verplichting die op de werkgever rust zonder dat de wet voorziet in de toestemming van de werknemer betreffende de keuze van de deposito-instelling).

Hieruit moet worden geconcludeerd dat de wetgever van 1965 geen verband heeft gelegd tussen de opdracht de bezoldiging te betalen en de opdracht de borgtocht te bewaren.

Indien de wetgever van 1969 dat verband wel zou leggen, zou hij logischerwijze dezelfde bevoegdheid moeten toekennen aan andere instellingen, zoals het Gemeentekrediet van België of de privé-banken die ook deposito's aanvaarden en die bevoegd zijn om het loon van de werknemers te betalen (ontwerp van wet n^o 412, art. 67).

Wat de vorm betreft, zou het amendement moeten worden aangevuld met een soortgelijke bepaling tot wijziging van artikel 26 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en moeten verwijzen naar het koninklijk besluit van 23 juni 1967, dat thans van toepassing is op de privé-spaarkassen en waarbij het koninklijk besluit van 15 december 1934 is opgeheven.

Tot besluit stelt de Minister voor het amendement opnieuw te onderzoeken om een bevredigende oplossing te vinden in het kader van de gecoördineerde teksten die later aan het Parlement zullen worden voorgelegd.

De indieners van het amendement verenigen zich met dit voorstel en trekken hun amendement in.

Artikelen 56 tot 58.

Deze artikelen worden met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 59.

Een commissielid besluit uit de omschrijving van de werkingssfeer in artikel 59, dat alle personeelsleden van de overheidsdiensten worden bedoeld, wier toestand niet statutair geregeld is. De Minister bevestigt deze interpretatie.

L'article 59 est adopté à l'unanimité sans autre observation.

Articles 60 à 75.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

*
**

La Commission adopte l'ensemble du projet à l'unanimité.

Le présent rapport a été adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,
M. BURY.

Le Président,
M. REMSON.

Artikel 59 wordt zonder andere opmerkingen met algemene stemmen aangenomen.

Artikelen 60 tot 75.

Deze artikelen worden met algemene stemmen aangenomen.

*
**

Het ontwerp in zijn geheel is met algemene stemmen aangenomen.

Dit verslag is met algemene stemmen goedgekeurd.

De Verslaggever,
M. BURY.

De Voorzitter,
M. REMSON.