

Chambre des Représentants

SESSION 1966-1967.

20 JUIN 1967.

PROJET DE LOI modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

AMENDEMENTS
PRESENTES PAR M. MAGNÉE.

Art. 3bis (nouveau).

Insérer un article 3bis (nouveau), libellé comme suit :

L'article 6 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation du contrat.

» Toute action en paiement de salaires ou d'avantages légaux et contractuels ne pourra remonter à plus de cinq années à compter du fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat, mais sans préjudice à l'application des prescriptions stipulées dans le cadre de lois spéciales ».

JUSTIFICATION.

La prescription d'un an ne court pas tant que dure le contrat lui-même. Le point de départ est, non le fait précis qui donne naissance à l'action, mais la fin du contrat. (En ce sens, Horion, *Nouveau Précis de Droit social belge*, n° 445.)

Cela étant, la question se pose de savoir jusqu'où — ou si l'on préfère, depuis quand — peut remonter l'ouvrier qui a introduit son action après la rupture du contrat, c'est-à-dire dans le délai d'un an, ou en cours de contrat.

Il a paru conforme à l'équité, ainsi qu'au but poursuivi par la prescription, d'assurer à l'ouvrier la protection la plus étendue possible, en l'espèce, celle qui est stipulée à l'article 2277 du Code civil, du reste appliquée en droit commun ainsi qu'aux employés, soit cinq années (Tribunal de commerce, Anvers, 9 novembre 1933, Conseil de Prud'hommes en appel, 1934, 103, cité par Horion, *ibid.*, n° 445).

Votr :

407 (1966-1967) :

- N° 1 : Projet de loi.
- Nos 2 et 3 : Amendements.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1966-1967.

20 JUNI 1967.

WETSONTWERP tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

AMENDEMENTEN
VOORGESTELD DOOR DE HEER MAGNÉE.

Art. 3bis (nieuw).

Een artikel 3bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Artikel 6 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« De rechtsovereenkomsten welke uit de arbeidsovereenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het ophouden van de overeenkomst.

» Een rechtsovereenkomst tot betaling van loon of wettelijke en contractuele voordelen mag niet méér dan vijf jaar, te rekenen vanaf het feit waaruit de rechtsovereenkomst is ontstaan, teruggaan, terwijl laatstgenoemde termijn niet langer mag zijn dan één jaar na het ophouden van de overeenkomst, onverminderd echter de toepassing van het bepaalde in bijzondere wetten. »

VERANTWOORDING.

De eenjarige verjaring gaat niet in zolang de overeenkomst zelf van kracht is. Uitgangspunt is niet het welbepaalde feit waaruit de rechtsovereenkomst ontstaat, maar het einde van de overeenkomst. (Zie daaromtrent Horion, *Nouveau Précis de Droit social belge*, n° 445.)

Het is dan ook de vraag, tot waar — of, zo men dat verkiest, vanaf wanneer — de arbeider kan teruggaan, die zijn rechtsovereenkomst heeft ingesteld na het verbreken van de overeenkomst, d.i. binnen een termijn van één jaar, of terwijl de overeenkomst nog loopt.

Billijkheidshalve en in overeenstemming met het door de verjaring nagestreefde doel moet de arbeider op dit gebied zoveel mogelijk beschermd worden: daarom dient hij het voordeel van het bepaalde in artikel 2277 van het Burgerlijk Wetboek te kunnen genieten, dat overigens in gemeen recht zowel als voor bedienden toepasselijk is, d.i. de vijfjarige verjaring (Rechtbank van koophandel Antwerpen, 9 november 1933, Werkrechtsceraad in beroep, 1934, 103, aangehaald door Horion, *ibid.*, n° 445).

Zie :

407 (1966-1967) :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- Nos 2 en 3 : Amendementen.

Voici le texte de l'article 2277 du Code civil :

« Les arrérages de rentes perpétuelles et viagères;
 » Ceux des pensions alimentaires;
 » Les loyers des maisons et le prix de ferme des biens ruraux;
 » Les intérêts des sommes prêtées, et généralement tout ce qui est payable par année, ou à des termes périodiques plus courts, se prescrivent par cinq ans. »

En fait, cette période de cinq années qui pourra être remise en cause par l'ouvrier, concernera le paiement des salaires, soit que ceux-ci doivent être rectifiés au regard des normes établies par les commissions paritaires, soit qu'ils doivent être conformes aux usages (gratifications résultant d'un usage régulier, permanent et général), soit encore qu'il est dû des heures supplémentaires.

Le paiement de l'indemnité de rupture ou de licenciement pour cause de fermeture n'est pas concerné par la règle établie dans l'article 2277 du Code civil : dans le premier cas, la prescription d'un an est seule envisagée; dans le second cas, la prescription de trois ans prévue par l'article 20 de la loi du 28 juin 1966 est d'application.

De même, les lois spéciales en matière de jours fériés légaux et de vacances annuelles, par exemple, ont prévu de courtes prescriptions qu'il faut maintenir.

Ajoutons que nous proposerons le même texte, pour remplacer l'article 34 de la loi sur le contrat d'emploi.

Art. 5bis (nouveau).

Insérer un article 5bis (nouveau), libellé comme suit :

L'article 22 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si le contrat est conclu sans indication de durée, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, ou sans respecter les délais fixés aux articles 19, 19bis et 19ter, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai du préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

» Est nulle, toute clause prévoyant une indemnité moindre en cas de rupture de l'engagement par l'employeur. »

JUSTIFICATION.

L'objet de cet amendement est de remplacer l'article 22 du contrat de travail par un texte reprenant celui qui est stipulé dans la même hypothèse par la loi sur le contrat d'emploi, en son article 20.

Les mots « traitement en cours » ont été remplacés par « rémunération en cours ».

Nous croyons que cet amendement répond aux buts poursuivis par le Ministre, tels qu'ils sont décrits dans l'exposé des motifs, à savoir : l'unification des textes portant sur le contrat de travail et le contrat d'emploi.

La mention « rémunération » correspond au souci de coordination juridique avec la loi du 12 avril 1965 portant sur la protection de la rémunération. (Voyez exposé des motifs et avis du Conseil d'Etat.)

Art. 6.

Compléter comme suit le premier alinéa de cet article :

« sans préjudice pour la partie lésée de choisir la réparation totale de son dommage comme il était dit à l'article 23. »

JUSTIFICATION.

L'article 23 du contrat de travail a introduit dans le droit social belge la notion de résiliation abusive, laquelle permet la réparation totale du préjudice subi à condition de pouvoir établir celui-ci. (Voyez Micheline Papier-Jamouille, *Le statut des représentants de commerce*, p. 156 : note à propos de l'avis donné par le Conseil d'Etat, le 8 juillet

Hierna volgt de tekst van artikel 2277 van het Burgerlijk Wetboek :

« Termijnen van alijdurende renten en van lijfrenten;
 » Die van uitkeringen tot levensonderhoud;
 » Huren van huizen en pachten van landeigendommen;
 » Interesten van geleende sommen en, in het algemeen, al hetgeen betaalbaar is bij het jaar of bij kortere termijnen.
 » verjaren door verloop van vijf jaren. »

In feite zal deze periode van vijf jaar, in verband waarmee de arbeider bezwaren zal kunnen doen gelden, betrekking hebben op de uitkering van het loon, omdat dit moet worden herzien op grond van de door de paritaire comités vastgestelde normen, ofwel omdat zij conform de gebruiken moeten zijn (gratificaties voortspruitend uit een regelmatig, permanent en algemeen gebruik), of ook nog omdat overuren verschuldigd zijn.

De uitkering van een vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst of wegens ontslag ingevolge sluiting valt niet onder het bepaalde in artikel 2277 van het Burgerlijk Wetboek; in het eerste geval wordt alleen de éénjarige verjaring onder de ogen gezien, in het tweede geval is de driejarige verjaring, welke in artikel 20 van de wet van 28 juni 1966 is voorgeschreven, van kracht.

Evenzo zijn in de bijzondere wetten betreffende b.v. de wettelijke feestdagen en de jaarlijkse vakantie, korte verjaringstermijnen vastgesteld, welke moeten blijven gelden.

Dezelfde tekst zullen wij voorstellen ter vervanging van artikel 34 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Art. 5bis (nieuw).

Een artikel 5bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Artikel 22 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« Is het contract zonder tijdsbepaling gesloten, dan is de partij die de verbintenis verbreekt zonder gegronde reden of zonder de in de artikelen 19, 19bis en 19ter vastgestelde termijnen in acht te nemen, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het lopende loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van die termijn.

» Nietig is elk beding waarbij, voor het geval van verbreking van de verbintenis door de werkgever, een lagere vergoeding wordt bepaald. »

VERANTWOORDING.

Dit amendement strekt ertoe artikel 22 van de wet op de arbeidsovereenkomst te vervangen door een tekst waarin de bepaling is overgenomen die voor hetzelfde geval is opgenomen in artikel 20 van de wet betreffende het bediendencontract.

De woorden « lopende wedde » werden vervangen door « lopende loon ».

Naar onze mening beantwoordt dit amendement aan de doelstellingen van de Minister, zoals zij zijn omschreven in de memorie van toelichting, zijnde de eenmaking van de teksten die betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst en op het bediendencontract.

De term « loon » werd gebruikt met het oog op de juridische coördinatie met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. (Zie memorie van toelichting en advies van de Raad van State.)

Art. 6.

Het eerste lid van dit artikel aanvullen als volgt :

« onverminderd het recht van de benadeelde partij om te kiezen voor de integrale schadeloosstelling als bedoeld in artikel 23. »

VERANTWOORDING.

Artikel 23 van de arbeidsovereenkomst heeft in het Belgisch sociaal recht het begrip « onredelijk ontslag » ingevoerd, op grond waarvan de integrale schadeloosstelling mogelijk is op voorwaarde dat die schade kan vastgesteld worden. (Zie : Micheline Papier-Jamouille, « *Le statut des représentants de commerce* », blz. 156 : nota betreffende het

1959, publié dans *Doc. Parl. Sénat*, 1958-1959, n° 313, p. 16. — Paul Horion, *Nouveau Précis de Droit social*, p. 293, Cass., 11 octobre 1962, *Pas.*, 1963, I, 183.)

Il est souhaitable que cette notion soit appliquée au contrat de travail à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée : il n'y a aucune raison de ne pas uniformiser sur ce point le régime des ouvriers.

Au surplus, la protection de l'ouvrier engagé dans un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée paraît assez faible, dans la mesure même où elle s'inspire, selon l'exposé des motifs, des stipulations du contrat d'emploi en la matière.

Exemples :

1. — Un ouvrier est engagé pour un contrat de quatre ans. Il y a rupture aux torts de l'employeur après deux ans. L'indemnité forfaitaire représentera le double de l'indemnité prévue pour le contrat à durée indéterminée, soit deux fois quatorze jours ou un mois.

2. — Un ouvrier est engagé pour un contrat de dix ans. Il y a rupture aux torts de l'employeur après quatre ans. L'indemnité forfaitaire représentera le double de l'indemnité prévue pour le contrat à durée indéterminée, soit deux fois quatorze jours ou un mois.

Il est bien évident qu'au seul regard de la sanction apportée au manquement grave imputable à l'une des parties, le contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, est trop faiblement protégé.

Il convient dès lors de ne pas enlever à l'ouvrier la possibilité qu'il avait jusqu'à présent, en l'absence de dispositions légales, d'obtenir la réparation totale du préjudice causé, du moment où il pouvait établir celui-ci; l'exposé des motifs en page 7, qui cite la référence de doctrine et de la Cour de Cassation, a rappelé fort opportunément que l'ouvrier engagé dans un contrat à durée déterminée ou entreprise déterminée avait la possibilité d'obtenir la réparation de son dommage sur la base du droit commun, rappelé par l'article 23 de la loi sur le contrat de travail.

Il importe évidemment de ne pas enlever à l'ouvrier cette possibilité, ce qui constituerait un recul.

Art. 8.

1. — Au 1^o, littéra b, § 1^{er}, « in fine » du quatrième alinéa, remplacer les mots :

« sans préjudice de l'application des articles 22 et 23 », par les mots :

« sans préjudice de l'application des articles 22 ou 23 ».

JUSTIFICATION.

Il est entendu que le cumul de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 22 ou de l'indemnité de droit commun prévue à l'article 23 n'est pas possible.

Dès lors, afin d'éviter toute confusion, il vaut mieux rappeler cette impossibilité de cumul par la conjonction de coordination « ou »; cette correction établit par contre de manière certaine la possibilité du cumul de l'indemnité spéciale prévue par l'article 28bis, 1^o, b, § 1^{er}, quatrième alinéa, avec l'une des deux indemnités soit forfaitaire, soit totale.

2. — Au même 1^o, littéra b, § 1^{er}, remplacer le dernier alinéa par ce qui suit :

« S'il est mis fin au contrat à durée indéterminée pendant la période visée à l'alinéa premier, l'ouvrière peut, à son choix, demander soit son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise, soit l'indemnité prévue au quatrième alinéa du présent paragraphe. »

JUSTIFICATION.

Le régime des contrats de louage de travail est fondé en Belgique sur la liberté des parties de consentir ou de mettre fin au contrat [Horion, *Nouveau précis de Droit social*, pp. 33 et 34 : « Le droit au travail est accompagné du droit au libre choix du travail ainsi qu'il a été proclamé par la déclaration de Philadelphie relative aux buts et objectifs de l'O.I.T. (1944), par la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et par la Charte sociale européenne (1961) »].

advies van de Raad van State dd. 8 juli 1959, verschenen in het *Parl. Stuk*, Senaat, 1958-1959, n° 313, blz. 16. — Paul Horion, « *Nouveau Précis de Droit social* », blz. 293, Cass., 11 oktober 1962, *Pas.*, 1963, I, 183.)

Het is wenrlijk dat dit begrip wordt toegepast op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming : er is geen enkele reden om de regeling voor de arbeiders op dit punt niet gelijkvormig te maken.

Bovendien is de bescherming van de arbeider, die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, nogal zwak doordat zij, volgens de memorie van toelichting, de bepalingen van het bediendencontract ter zake volgt.

Voorbeelden :

1. — Een arbeider heeft een overeenkomst van vier jaar aangegaan. Na twee jaar wordt de overeenkomst verbroken, waarbij de werkgever in het ongelijk is. De forfaitaire vergoeding zal het dubbele bedragen van het bedrag bij de voor onbepaalde tijd aangegane contracten, d.i. tweemaal veertien dagen of een maand.

2. — Een arbeider heeft een overeenkomst van tien jaar aangegaan. Na vier jaar wordt de overeenkomst verbroken, waarbij de werkgever in het ongelijk is. De forfaitaire vergoeding zal het dubbele bedragen van het bedrag bij de arbeidsovereenkomsten die voor een bepaalde tijd zijn aangegaan, d.i. tweemaal veertien dagen of een maand.

Het is overduidelijk dat, alleen gelet op de voor de ernstige tekortkoming van een der partijen bepaalde straf, de arbeidsovereenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is aangegaan, onvoldoende beschermd is.

Derhalve mag de arbeider de mogelijkheid niet ontnomen worden, waazover hij tot nogtoe beschikte bij ontstentenis van wetsbepalingen : het bekomen van volledige vergoeding van het berokkende nadeel voor zover hij dat nadeel kon bewijzen; op bladzijde 7 van de memorie van toelichting, waar verwezen wordt naar de rechtsleer en naar de rechtspraak van het Hof van Cassatie, wordt er terecht aan herinnerd dat de arbeider die een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk heeft aangegaan herstel van de geleden schade kan bekomen overeenkomstig het gemeen recht waarnaar verwezen wordt bij artikel 23 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Men mag natuurlijk de arbeider dit recht niet ontnemen, want dit zou een stap achteruit betekenen.

Art. 8.

1. — Onder 1^o, letter b, § 1, « in fine » van het vierde lid, de woorden :

« onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 23 », vervangen door de woorden :

« onverminderd de toepassing van de artikelen 22 of 23 ».

VERANTWOORDING.

Het ligt voor de hand dat de in artikel 22 bepaalde forfaitaire vergoeding niet kan samengevoegd worden met de in artikel 23 bedoelde gemeenrechtelijke vergoeding.

Om verwarring te voorkomen, is het derhalve beter eraan te herinneren dat samenvoeging onmogelijk is door het gebruik van het nevenschikkend voegwoord « of »; door die verbetering wordt daarentegen duidelijk gemaakt dat de in artikel 28bis, 1^o, b), § 1, vierde lid, bepaalde speciale vergoeding wel kan samengevoegd worden met de forfaitaire of de totale vergoeding.

2. — Onder hetzelfde 1^o, letter b, § 1, het laatste lid vervangen door wat volgt :

« Bij beëindiging van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, kan de arbeidster naar keuze om haar behoud of wederopneming in de onderneming verzoeken, dan wel de in het vierde lid van deze paragraaf bepaalde vergoeding vorderen. »

VERANTWOORDING.

In België steunt de regeling inzake arbeidsovereenkomsten op de vrije wil van de partijen om een overeenkomst aan te gaan dan wel er een einde aan te maken [Horion, « *Nouveau précis de Droit social* », blz. 33 en 34 : « Het recht op arbeid hangt samen met het recht op de vrije keuze van de arbeid, zoals geformuleerd is in de verklaring van Philadelphia betreffende de doeleinden van de I.A.O. (1944), de Universele Verklaring van de rechten van de mens (1948) en het Europees Sociaal Handvest (1961) »].

Il ne convient dès lors pas d'imposer à la partie protégée le maintien ou la réintégration de celle-ci dans l'entreprise.

Au surplus, il apparaît que l'ouvrière sera éventuellement mieux protégée en quittant l'entreprise dans laquelle son maintien ou sa réintégration sera acceptée par l'employeur d'une manière peut-être toute momentanée — danger qu'il ne faut pas sous-estimer particulièrement dans les petites entreprises.

Art. 10.

Au 2^o, § 4, « in fine » du premier alinéa, remplacer les mots :

« les dispositions des articles 22 et 23 sont applicables »
par les mots :

« les dispositions des articles 22 ou 23 sont applicables ».

JUSTIFICATION.

Pour les raisons invoquées ci-dessus, il convient de marquer que le cumul des articles 22 et 23 n'est pas permis; par souci de correction grammaticale, il convient dès lors d'employer la conjonction de coordination « ou » plutôt que « et ».

Enfin, l'indemnité spéciale prévue au second alinéa du § 4 sera ainsi cumulée avec l'une des deux indemnités.

Het behoud of de wederopneming in de onderneming mag dus niet worden opgelegd aan de beschermde partij.

Het komt ons bovendien voor dat de arbeidster eventueel beter beschermd zal zijn door het bedrijf te verlaten, waar zij door de werkgever misschien slechts tijdelijk zou behouden of wederopgenomen zijn; dit gevaar mag vooral in de kleine ondernemingen niet worden onderschat.

Art. 10.

In 2^o, § 4, « in fine » van het eerste lid, de woorden :

« is het bepaalde in de artikelen 22 en 23 van toepassing »,
vervangen door de woorden :

« is het bepaalde in de artikelen 22 of 23 van toepassing ».

VERANTWOORDING.

Om de hierboven aangehaalde redenen dient aangeduid te worden dat de artikelen 22 en 23 niet samen mogen worden toegepast; ter wille van de grammaticale correctheid dient dan ook het nevenschikkend voegwoord « of » in plaats van « en » te worden gebruikt.

Ten slotte zal de in het tweede lid van § 4 bepaalde speciale vergoeding aldus samengevoegd zijn met één van de twee vergoedingen.

A. MAGNÉE.