

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1992-1993 (*)

9 JUNI 1993

WETSVOORSTEL

**betreffende het wegvervoer
door bestuurders in dienstverband**

(Ingediend door de heer De Mol)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel beoogt een correctie aan te brengen in de verkeerswetgeving en in het sociaal recht met betrekking tot het vervoer van personen of goederen over de weg door bestuurders in dienstverband.

In het kader van de handhaving van de verkeerswetgeving wordt tot nu toe onvoldoende aandacht besteed aan de sociale positie van vrachtwagenbestuurders. Het is nochtans duidelijk dat de werkvoorwaarden een onmiddellijke invloed hebben op het rijgedrag van de bestuurder. In diverse economische sectoren werden de afgelopen jaren maatregelen inzake werkorganisatie genomen om een grotere produktiviteitswinst te realiseren. Ondernemingen vragen een tijdige levering van goederen : voor de vrachtwagenbestuurder komt het er op aan zonder tijdverlies op de plaats van bestemming aan te komen.

Dergelijke produktiviteitsoverwegingen kunnen de verkeersveiligheid in het gedrang brengen. De bestuurder dient de opdrachten die door zijn werkgever worden gegeven immers stipt uit te voeren : hij kan die niet naast zich neerleggen. Bovendien wor-

(*) Tweede zitting van de 48^e zittingsperiode.

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1992-1993 (*)

9 JUIN 1993

PROPOSITION DE LOI

**relative aux transports par route
effectués par des conducteurs engagés
dans les liens d'un contrat de travail**

(Déposée par M. De Mol)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi vise à apporter une correction à la réglementation en matière de circulation routière et à la législation sociale ayant trait au transport par route de personnes ou de marchandises par des conducteurs engagés dans les liens d'un contrat de travail.

Les responsables chargés d'assurer l'application de la réglementation relative à la circulation routière ont, jusqu'à présent, accordé trop peu d'attention à la situation sociale des conducteurs de camion. Il est pourtant évident que les conditions de travail ont une incidence directe sur le comportement routier du camionneur. Dans divers secteurs économiques, des mesures ont été prises au cours des dernières années afin de revoir l'organisation du travail dans le sens d'un accroissement de la productivité. Les entreprises demandent que les marchandises soient livrées dans les délais, ce qui signifie que le camionneur doit parvenir au lieu de destination sans perte de temps.

De telles considérations de productivité risquent de compromettre la sécurité routière. Le chauffeur est en effet tenu de remplir de manière ponctuelle les missions qui lui sont confiées par son employeur : il ne peut pas passer outre aux instructions que celui-ci

(*) Deuxième session de la 48^e législature.

den werkopdrachten vaak mondeling gegeven, zodat zij moeilijk te controleren zijn.

Op Europees niveau werden reeds maatregelen genomen om tot een harmonisatie te komen inzake de rij- en rusttijden in het wegvervoer (Verordening (EEG) n° 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer). Er werd ook voorzien in de invoering van de tachograaf (Verordening (EEG) n° 3821/85 van de Raad van 20 december 1985 betreffende het controleapparaat in het wegvervoer). Deze reglementeringen blijken niet te volstaan en worden bovendien veelvuldig overtreden.

Maatregelen tot handhaving van de verkeerswetgeving (zoals het rijbewijs met punten) dreigen vooral de werknemer aan te pakken. Zij zijn voor hun broodwinning immers afhankelijk van hun rijbewijs. Het verlies daarvan brengt het ontslag met zich. Het sociaal recht biedt hen onvoldoende bescherming in dergelijke situaties.

Dit wetsvoorstel beoogt de werkgevers voor hun verantwoordelijkheid te plaatsen.

Een strafrechtelijke sanctionering van de werkgever moet mogelijk worden wanneer de opgelegde werkopdrachten de verkeersveiligheid in het gedrang brengen.

Er wordt de werkgever tevens een verplichting opgelegd om voor iedere werkopdracht een geschrift aan de werknemer af te geven.

Daardoor dient hij zich uit te spreken over de verwachte prestaties en over het tijdsbestek binnen dewelke hij die gerealiseerd wenst te zien. Dergelijk geschrift kan overigens een nuttig instrument zijn bij de controle op de naleving van Verordening 3820/85 inzake de rij- en rusttijden en kan eventueel worden vergeleken met de gegevens die door de tachograaf worden vermeld.

De opgelegde sancties bij overtreding van deze bepalingen beogen vooral op economisch gebied gevolgen voor de werkgever te hebben. Zo is het mogelijk de tijdelijke oplegging of de verbeurdverklaring van het voertuig als sanctie op te leggen. Bij iedere vastgestelde overtreding van de voorgestelde bepalingen wordt, met het oog op de veiligheid, overgegaan tot de onmiddellijke inbeslagneming van het voertuig en zijn lading.

Daarnaast wordt voorgesteld in sommige gevallen de mogelijkheid tot ontslag van de werknemer te beperken. Zulks is onder meer het geval wanneer de werknemer een sanctie of maatregel wordt opgelegd die een verlies of opschorting van het rijbewijs voor gevolg heeft, en deze overtreding het gevolg is van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Ook wanneer sancties worden getroffen tegen de werkgever moet worden verhinderd dat zulks tot het ontslag van de werknemer zou leiden.

lui a données. En outre, les missions lui sont souvent confiées verbalement, de sorte qu'elles sont difficilement contrôlables.

Au niveau européen, des mesures ont d'ores et déjà été prises pour harmoniser les réglementations relatives aux temps de conduite et de repos dans les transports routiers (Règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route) et pour rendre obligatoire l'installation de tachygraphes sur les véhicules (Règlement (CEE) n° 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route). Il s'avère toutefois que ces réglementations ne suffisent pas et sont fréquemment transgressées.

Les mesures visant à assurer le respect des règles en matière de roulage (telles que le permis de conduire à points) risquent de toucher surtout le travailleur, qui dépend de son permis de conduire pour son gagne-pain. La perte de ce permis signifie pour lui le licenciement. Or, le droit social ne lui offre pas une protection suffisante en pareil cas.

La présente proposition de loi a pour but de mettre les employeurs devant leurs responsabilités.

Il devrait être possible de sanctionner l'employeur par des mesures répressives lorsque les conditions d'accomplissement de la mission qu'il a imposées mettent en péril la sécurité routière.

Il est par ailleurs prévu d'obliger l'employeur à remettre au travailleur un écrit pour chaque mission qu'il lui confie.

Dans cet écrit, l'employeur devra indiquer les prestations qu'il attend de son travailleur, ainsi que le délai dans lequel il désire que ces prestations soient accomplies. Cet écrit pourra du reste se révéler utile pour contrôler le respect du Règlement 3820/85 relatif aux temps de conduite et de repos et pourra éventuellement être confronté avec les données enregistrées par le tachygraphe.

Les sanctions infligées en cas d'infraction aux dispositions susvisées auront surtout des conséquences économiques dans le chef de l'employeur. C'est ainsi qu'il sera possible d'ordonner l'immobilisation temporaire ou la confiscation du véhicule. Pour chaque infraction constatée à ces dispositions, il sera procédé, dans un souci de sécurité, à la saisie immédiate du véhicule et de son chargement.

Il est en outre proposé de limiter, dans certains cas, la possibilité de licencier le travailleur. Il en ira notamment ainsi lorsque le travailleur se verra infliger, pour une infraction résultant de l'exécution du contrat de travail, une sanction qui entraîne la perte ou la suspension du permis de conduire. Il faut également empêcher que les sanctions infligées à l'employeur débouchent sur le licenciement du travailleur.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELN

Artikel 1

De wet van 18 juli 1990, die de gecoördineerde wetten betreffende de politie over het wegverkeer wijzigt, maakt de invoering van het rijbewijs met punten mogelijk. Deze wet voorziet onder meer in een centraal bestand waarin, op naam van de bestuurder van een motorvoertuig, de overtredingen en de daaraan toegekende punten worden ingeschreven. Voorgesteld wordt dat, wanneer de overtreding werd begaan tijdens de uitvoering van een arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op personen- of goederenvervoer, hiervan melding wordt gemaakt bij de registratie. In dat geval wordt melding gemaakt van de identiteit van de werkgever. Deze gegevens laten toe om voor iedere bestuurder na te gaan welke geregistreerde overtredingen werden begaan tijdens de uitvoering van dergelijke arbeidsovereenkomst.

Art. 2

Er wordt een nieuw hoofdstuk ingevoegd in de zogenaamde wegverkeerswet of de op 16 maart 1968 gecoördineerde wetten betreffende de politie over het wegverkeer dat bepalingen bevat die van toepassing zijn op de werkgever van de bestuurder. Het toepassingsgebied blijft niet beperkt tot bepaalde sectoren.

Het artikel 29*bis* wordt ingevoegd onder een hoofdstuk II*bis* « Bepalingen betreffende het vervoer door bestuurders in dienstverband ».

§ 1. Wat het gebruik van de begrippen werkgever en werknemer betreft, wordt verwezen naar de loonbeschermingswet.

§ 2. Ingevolge deze paragraaf kan de werkgever van een bestuurder in een aantal gevallen strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld.

Deze bepaling is enkel van toepassing wanneer de opdracht betrekking heeft op het vervoer van personen of goederen, omdat in die gevallen het vervoer een centraal element van de opdracht uitmaakt. Als opdrachten moeten worden beschouwd de bevelen en instructies die door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden met het oog op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden gegeven.

De voorgestelde bepaling viseert die gevallen waarbij door de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber aan de werknemer een opdracht wordt gegeven of handelingen worden gesteld waardoor de naleving van de wegverkeerswet of de verkeersreglementen wordt verhinderd of kan worden verhinderd. Dit maakt het onder meer mogelijk dat bij de vaststelling van een verkeersovertreding door een bestuurder-werknemer ook wordt nagegaan of dit het gevolg is van een werkopdracht in het kader van de arbeidsovereenkomst. Er dient daarbij niet alleen

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

La loi du 18 juillet 1990 modifiant les lois coordonnées relatives à la police de la circulation routière permet l'instauration du permis à points. Cette loi prévoit notamment la création d'un fichier central dans lequel les infractions, ainsi que les points y relatifs, sont inscrits au nom des conducteurs d'un véhicule à moteur. Si l'infraction a été commise pendant l'exécution d'un contrat de travail concernant le transport de personnes ou de marchandises, il est proposé de le mentionner lors de l'inscription. Dans ce cas, il sera fait mention de l'identité de l'employeur. Ces données permettront de déterminer, pour chaque conducteur, quelles infractions il a commises dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail de ce type.

Art. 2

Il est proposé d'insérer dans les lois relatives à la police de la circulation routière, coordonnées le 16 mars 1968, un nouveau chapitre contenant des dispositions qui s'appliquent à l'employeur du conducteur. Le champ d'application de ces dispositions ne se limite pas à certains secteurs.

L'article 29*bis* est inséré sous un chapitre II*bis* contenant des dispositions relatives aux transports effectués par des conducteurs sous contrat de travail.

§ 1^{er}. Pour la définition des notions d'employeur et de travailleur, il est renvoyé à la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

§ 2. Ce paragraphe permet d'engager dans certains cas la responsabilité pénale de l'employeur d'un conducteur.

Cette disposition ne s'applique que lorsque la mission a pour objet le transport de personnes ou de marchandises, parce que le transport constitue dans ce cas un élément essentiel de la mission. Par mission, il faut entendre les ordres et instructions donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés en vue de l'exécution du contrat de travail.

La disposition proposée concerne les cas où l'employeur, son préposé ou son mandataire charge le travailleur d'une mission ou accomplit des actes qui empêchent ou peu(ven)t empêcher le respect de la loi ou des règlements relatifs à la police de la circulation routière. Elle permettra notamment d'examiner si une infraction au Code de la route, commise par un conducteur-travailleur, découle de l'accomplissement d'une mission dans le cadre du contrat de travail. A cet effet, il faudra tenir compte non seulement du temps de conduite prévu, mais également de tous

rekening te worden gehouden met de voorziene rijtijd, maar met alle elementen die invloed kunnen hebben op de uitvoering van de opdracht.

Deze paragraaf is ook van toepassing wanneer de opdrachten of handelingen de naleving verhinderen of kunnen verhinderen van de bepalingen van de internationale verdragen en van de krachtens die verdragen genomen internationale akten bedoeld in artikel 1 van de wet van 18 februari 1969 betreffende de maatregelen ter uitvoering van de internationale verdragen en akten inzake vervoer over de weg, de spoorweg of de waterweg (in het bijzonder de verordening van de Europese Gemeenschap inzake de rijen rusttijden in het wegvervoer) en de wetgeving betreffende de technische eisen van voertuigen.

§ 3. Er wordt een verplichting in hoofde van de werkgever ingevoerd om bij iedere opdracht aan de werknemer een geschrift te overhandigen. De bedoeling daarvan is dat de werkgever zijn verwachtingen aangaande de vereisten van deze opdracht zou meedelen. De verplichting tot het gebruik van een schriftelijke opdracht geldt enkel wanneer de opdracht betrekking heeft op goederenvervoer. Vervoer dat uitsluitend langs bedrijfsterreinen geschiedt valt buiten het toepassingsgebied.

De vorm van het geschrift en de vermeldingen die erin moeten voorkomen worden niet in de wet vastgelegd, maar dienen door de Koning te worden bepaald. Aldus wordt een soepele aanpassing van de reglementering mogelijk. Bovendien kunnen verschillende bepalingen worden voorgeschreven naargelang de bedrijfstak of de aard van de opdracht. De op te nemen vermeldingen moeten alleszins summier blijven. Men mag aannemen dat het in de meeste gevallen volstaat om, behoudens de identiteit van de werkgever en van de werknemer, melding te maken van de plaats, de datum en het uur van vertrek, de plaats van bestemming, de gewenste datum en uur van de aankomst op de bestemming en van de terugkeer op de bedrijfszetel. Men mag er nochtans van uitgaan dat het in sommige gevallen wenselijk is melding te maken van andere elementen die invloed kunnen hebben op de uitvoering van de opdracht, zoals activiteiten of verplichtingen die tijdens de reis van de werknemer worden verwacht. Op dezelfde wijze stelt de Koning de regels inzake overhandiging vast. Ook deze regeling wordt bij voorkeur zo soepel mogelijk gehouden. Zo moet het mogelijk zijn het geschrift over te maken door middel van faxtoestel of telex, bijvoorbeeld in het geval van bevrachting bij de terugreis. Hij bepaalt ook de regels inzake de bewaring van het geschrift en van het afschrift met het oog op de controle op de naleving van de wet.

De Koning kan uitzonderingen op deze verplichting vaststellen. Er mag worden aangenomen dat niet alle werksituaties toelaten dat werkopdrachten telkens worden voorafgegaan door de overhandiging van een geschrift. Uitzonderingen moeten dus moge-

les éléments susceptibles d'avoir une influence sur l'exécution de la mission.

Ce paragraphe s'applique également aux missions ou actes qui empêchent ou sont susceptibles d'empêcher le respect des traités internationaux et des actes internationaux pris en vertu de ceux-ci, visés à l'article 1^{er} de la loi du 18 février 1969 relative aux mesures d'exécution des traités et des actes internationaux en matière de transport par route, par chemin de fer ou par voie navigable (en particulier du règlement CEE relatif aux temps de conduite et de repos dans le domaine des transports par route), ainsi que de la législation relative aux conditions techniques auxquelles doivent répondre les véhicules.

§ 3. Il est prévu d'obliger l'employeur à remettre un écrit au travailleur pour chaque mission qu'il lui confie, ce afin que l'employeur fasse connaître ses exigences en ce qui concerne l'accomplissement de la mission. La mission ne doit faire l'objet d'un écrit que lorsqu'elle concerne le transport de marchandises. Cette disposition ne s'applique pas aux transports qui s'effectuent exclusivement sur des sites industriels.

Nous avons choisi de laisser au Roi le soin de déterminer la forme de l'écrit et les mentions qui doivent y figurer, afin que la réglementation puisse être adaptée facilement. En outre, les dispositions pourront être modulées en fonction du secteur d'activité ou de la nature de la mission. Les mentions qui doivent figurer dans l'écrit devront en tout cas être sommaires. Dans la plupart des cas, il suffira sans doute d'indiquer, outre l'identité de l'employeur et celle du travailleur, le lieu, la date et l'heure du départ, le lieu de destination, la date et l'heure souhaitées de l'arrivée à destination et du retour au siège de l'entreprise. Il pourra toutefois être souhaitable, dans certains cas, d'indiquer d'autres éléments susceptibles d'influencer l'exécution de la mission, tels que les activités ou les obligations qu'il est demandé au travailleur d'effectuer ou de remplir en cours de route. Le Roi fixera également les règles relatives à la remise de l'écrit. Ces règles devront de préférence être elles aussi les moins rigides possible. Ainsi, il faut que les écrits en question puissent être transmis par télécopieur ou par télex, par exemple en cas de chargement lors du retour. Le Roi fixera également les règles relatives à la conservation de l'écrit et de sa copie, afin que le respect de la loi puisse être contrôlé.

Le Roi pourra établir des exceptions à cette obligation. On peut en effet considérer que toutes les situations de travail ne se prêtent pas à la remise d'un écrit avant l'accomplissement de la mission. Des exceptions doivent donc être possibles, en particulier

lijk blijven, met name voor opdrachten waarbij het gebruik van een schriftelijke opdracht ernstig wordt bemoeilijkt.

In plaats van een schriftelijke opdracht kan de werkgever onder bepaalde voorwaarden een werkschema ter beschikking van de werknemer stellen. Wij denken vooral aan die gevallen waarbij opdrachten herhaaldelijk worden uitgevoerd, zodat de taken van de bestuurder uit het werkschema kunnen worden afgeleid. Het gebruik van het werkschema dient te beantwoorden aan de door de Koning vastgestelde voorwaarden.

§ 4. Strafrechtelijke sancties worden voorzien wanneer de werkgever de verplichtingen opgelegd door § 3 en de op grond daarvan genomen besluiten niet nakomt. Bovendien moet worden vermeden dat deze verplichtingen een formaliteit zouden blijven, doordat de werkgever mondeling opdrachten geeft die niet in overeenstemming zijn met het geschrift of het werkschema, of op andere wijze daartoe druk uitoefent. Ook in zulk geval moeten strafsancities mogelijk zijn.

§ 5. Er wordt een zwaardere strafmaat voorzien wanneer een nieuwe overtreding wordt vastgesteld van de bepalingen van dit artikel binnen een jaar na een vorige veroordeling.

§ 6. Wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber een inbreuk pleegt op de bepalingen van het voorgestelde artikel wordt steeds overgegaan tot de inbeslagneming van het voertuig en de goederen die het vervoert. Dergelijke maatregel is noodzakelijk om te verhinderen dat een met de wet strijdige toestand zou voortduren. Dit is bovendien een efficiënt drukkingsmiddel om de naleving van de wet af te dwingen : door de inbeslagneming kan de werkgever immers geen gebruik meer maken van het voertuig en van zijn lading. Behoudens door de officieren van de gerechtelijke politie kan dit beslag worden gelegd door de personen die door de regering zijn aangesteld om toezicht te houden op de naleving van de wegverkeerswet en de reglementen. Het beslag kan niet vroeger dan na 24 uren worden opgeheven.

Art. 3

Dit artikel maakt het mogelijk dat de tijdelijke oplegging of de verbeurdverklaring van het voertuig wordt uitgesproken wanneer de werkgever wordt veroordeeld wegens overtreding van het nieuw ingevoegde artikel 29bis, §§ 2, 4 en 5. De toepassing van deze maatregelen sluit aan bij de opzet van dit wetsvoorstel de werkgever vooral op het domein van zijn economische belangen onder druk te zetten. Om de tijdelijke oplegging uit te spreken is wel vereist dat het voertuig eigendom is van de veroordeelde of dat het uitsluitend te zijner beschikking staat voor een termijn die tenminste gelijk is aan de duur van de

pour les missions pour lesquelles l'usage d'un écrit pose de sérieux problèmes.

Au lieu de remettre au travailleur un écrit lui assignant sa mission, l'employeur pourra, à certaines conditions, mettre un plan de travail à sa disposition. Nous songeons principalement aux cas où les missions sont exécutées de manière répétée, de sorte que les tâches du conducteur peuvent se déduire du plan de travail. L'usage du plan de travail devra répondre aux conditions fixées par le Roi.

§ 4. Des sanctions pénales sont prévues pour les cas où l'employeur ne respecterait pas les obligations imposées par le § 3 ou les arrêtés pris en vertu de celui-ci. En outre, il faut éviter que le respect de ces obligations ne soit que purement formel, l'employeur assignant verbalement au travailleur des missions qui ne correspondent pas à l'écrit ou au plan de travail ou exerçant des pressions quelconques pour que le travailleur s'écarte de ce que celui-ci prévoit. Il faut que des sanctions pénales puissent également être infligées dans ce cas.

§ 5. Il est prévu d'appliquer une peine plus lourde si une nouvelle infraction aux dispositions de cet article est constatée dans l'année qui suit une précédente condamnation.

§ 6. Si l'employeur, son préposé ou son mandataire enfreint les dispositions de l'article proposé, il sera dans tous les cas procédé à la saisie du véhicule et des marchandises qu'il transporte. Cette mesure s'impose afin d'empêcher le maintien d'une situation illégale. Elle constitue en outre un moyen de pression efficace pour imposer le respect de la loi, puisque la saisie ne permettra plus à l'employeur de faire usage du véhicule et de son chargement. Outre les officiers de police judiciaire, seront habilités à procéder à cette saisie, toutes les personnes que le Gouvernement a déléguées pour surveiller l'exécution des lois et règlements sur la police de la circulation routière. La saisie ne pourra être levée avant l'expiration d'un délai de 24 heures.

Art. 3

Cet article permet d'ordonner l'immobilisation temporaire ou la confiscation du véhicule lorsque l'employeur encourt une condamnation pour infraction à l'article 29bis, §§ 2, 4 et 5, qu'il est proposé d'insérer dans la loi. Ces mesures s'inscrivent dans le droit fil de la philosophie de la présente proposition de loi, qui est d'exercer une pression sur l'employeur en le touchant surtout dans ses intérêts économiques. L'immobilisation temporaire ne pourra toutefois être ordonnée que si le véhicule est la propriété de la personne condamnée ou est à sa disposition exclusive pour un délai qui équivaut au moins à la

oplegging. De verbeurdverklaring is enkel mogelijk wanneer hij eigenaar is.

Art. 4

Dit artikel beoogt te vermijden dat sommige maatregelen tot handhaving van de verkeersreglementering het ontslag van de werknemer voor gevolg zouden hebben.

De voorgestelde bepalingen zijn van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur die uitsluitend of voor een deel betrekking hebben op het vervoer van personen of goederen. Dergelijk vervoer hoeft dus niet noodzakelijk de hoofdtak van de werknemer uit te maken.

De voorgestelde bepalingen betreffen niet enkel de opzegging door de werkgever, maar zijn van toepassing op iedere handeling in hoofde van de werkgever die een eenzijdige wil tot verbreking van de overeenkomst beoogt. Het artikel heeft enkel betrekking op de handelingen tot eenzijdige beëindiging die door de werkgever worden gesteld. Beëindiging op initiatief van de werknemer blijft dus onbeperkt mogelijk. Ook voor andere beëindigingswijzen, zoals bijvoorbeeld door onderlinge toestemming, blijven de gewone regels van toepassing.

In de eerste plaats wordt voorzien in een ontslagbescherming wanneer de werknemer ingevolge een veroordeling of een maatregel niet meer in de mogelijkheid is een voertuig te besturen. Dit is het geval wanneer hij op grond van de wegverkeerswet vervallen wordt verklaard van het recht tot sturen of wanneer zijn rijbewijs wordt ingetrokken. Hetzelfde geldt wanneer zijn rijbewijs wordt opgeschort op grond van de wetgeving inzake het rijbewijs met punten. Opschorting ingevolge de weigering van de betrokkene om een veiligheidskursus te volgen valt daar evenwel buiten. Wat de duur van de ontslagbescherming betreft, wordt beoogd dat deze niet enkel de periode zou dekken dat de bedoelde veroordeling of maatregel wordt toegepast, maar telkens zou voortduren tot 3 maanden na het einde van de vervallenverklaring, de intrekking van het rijbewijs of de opschorting.

In de voorziene periode kunnen handelingen tot eenzijdige beëindiging van de overeenkomst slechts in twee gevallen worden gesteld :

1) Ontslag om dringende reden. Daaronder wordt verstaan iedere ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De bepalingen uit artikel 35 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (zoals met betrekking tot de vormvereisten, de termijnen, de bewijslast, ...) zijn van toepassing.

2) Door te bewijzen dat de overtredingen die tot de veroordeling of de maatregel hebben geleid op geen

duurde de immobilisation. La mesure de confiscation ne pourra, quant à elle, être appliquée que si la personne condamnée est propriétaire du véhicule.

Art. 4

Cet article vise à éviter que certaines mesures prises en vue d'assurer le respect de la réglementation en matière de circulation routière entraînent le licenciement du travailleur.

Les dispositions proposées s'appliquent aux contrats de travail à durée indéterminée qui ont exclusivement ou partiellement pour objet le transport de personnes ou de marchandises. Il n'est donc pas requis que ce transport constitue la tâche principale du travailleur.

Les dispositions proposées ne concernent pas seulement le congé donné par l'employeur, mais s'appliquent également à tout acte de l'employeur qui atteste une volonté unilatérale de mettre fin au contrat. L'article ne vise que les actes tendant à la rupture unilatérale du contrat qui sont accomplis par l'employeur. La faculté qu'a le travailleur de rompre le contrat n'est donc aucunement limitée. Les règles ordinaires restent également applicables en ce qui concerne les autres modes de résiliation (par exemple, la résiliation d'un commun accord).

Tout d'abord, une protection contre le licenciement est prévue pour le cas où il n'est plus possible au travailleur de conduire un véhicule par suite d'une condamnation ou d'une mesure décidée à son encontre. Il en va ainsi lorsqu'il est déchu du droit de conduire en vertu de la loi sur la police de la circulation routière ou lorsqu'il fait l'objet d'un retrait du permis de conduire. Il en va de même lorsque son permis de conduire est suspendu en vertu des dispositions légales régissant le permis à points, mais le bénéfice de la protection n'est pas acquis au travailleur dont le permis de conduire est suspendu par suite du refus de suivre un cours de sécurité. Pour ce qui est de la durée de la protection contre le licenciement, il est prévu qu'elle ne couvrira pas seulement la période d'application de la condamnation ou de la mesure visées, mais qu'elle se prolongera toujours jusqu'à trois mois après la fin de la déchéance, du retrait du permis ou de la suspension.

Au cours de la période visée, aucun acte visant à mettre fin unilatéralement au contrat ne pourra être accompli, si ce n'est dans les deux cas suivants :

1) Licenciement pour motif grave. Par motif grave, il faut entendre toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Les dispositions de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail (telles que celles concernant les conditions de forme, les délais et la charge de la preuve) sont applicables.

2) Administration de la preuve que les infractions qui ont donné lieu à la condamnation ou à la prise de

enkele wijze het gevolg zijn van de uitvoering van de overeenkomst. In geval van opschorting in het kader van het rijbewijs met punten dient aan deze voorwaarde te zijn voldaan met betrekking tot alle geregistreerde overtredingen, begaan in uitvoering van dezelfde arbeidsovereenkomst, die in aanmerking worden genomen om tot opschorting over te gaan. Het doel van deze bepaling bestaat er dus enkel in het ontslag van de werknemer te verhinderen wanneer de overtreding te wijten is aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. De bewijslast ligt bij de werkgever.

Daarnaast wordt voorgesteld handelingen tot eenzijdige beëindiging van een dergelijke overeenkomst uit te sluiten wanneer deze worden ondernomen om redenen die verband houden met de registratie van een overtreding in het kader van de wetgeving betreffende het rijbewijs met punten of met de veroordeling van de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, op grond van het voorgestelde artikel 29*bis* van de wegverkeerswet. Met dit laatste wordt vermeden dat de werknemer op sociaal gebied het slachtoffer wordt ingevolge de sanctionering van de werkgever. Op de werkgever rust de bewijslast met betrekking tot de voor het ontslag ingeroepen reden.

Bij overtreding van deze voorwaarden door de werkgever is een forfaitaire vergoeding verschuldigd, die wordt vastgesteld op het lopend loon van twaalf maanden. Zij is verschuldigd onverminderd alle andere vergoedingen ingevolge de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

J. DE MOL

la mesure ne découlent en aucune façon de l'exécution du contrat. Dans le cas d'une suspension décidée dans le cadre du permis de conduire à points, cette condition doit être remplie pour toutes les infractions enregistrées qui ont été commises dans l'exécution du même contrat de travail et qui sont prises en considération pour décider la suspension. Cette disposition a donc par seul but d'empêcher le licenciement du travailleur quand l'infraction est imputable à l'exécution du contrat de travail. La charge de la preuve incombe à l'employeur.

Il est également proposé d'empêcher l'employeur d'accomplir des actes tendant à mettre fin unilatéralement à un tel contrat de travail pour des raisons liées à l'inscription d'une infraction en vertu de la législation relative au permis à points ou à la condamnation de l'employeur, de son préposé ou de son mandataire sur la base de l'article 29*bis* qu'il est proposé d'insérer dans les lois relatives à la police de la circulation routière. Cette disposition tend à éviter que le travailleur pâtisse, sur le plan social, de sanctions infligées à son employeur. C'est à celui-ci qu'incombe la charge de la preuve en ce qui concerne le motif invoqué pour le licenciement.

S'il ne respecte pas ces conditions, l'employeur devra verser une indemnité forfaitaire égale au montant de la rémunération normale due pour douze mois. Cette indemnité est due indépendamment de toute autre indemnité devant être allouée par suite de la résiliation du contrat de travail.

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I

Bepalingen tot wijziging van de op 16 maart 1968 gecoördineerde wetten betreffende de politie over het wegverkeer

Artikel 1

Artikel 24, § 2, van de op 16 maart 1968 gecoördineerde wetten betreffende de politie over het wegverkeer, gewijzigd door de wet van 18 juli 1990, wordt aangevuld met een tweede lid, luidend als volgt :

« Wanneer in het centraal bestand een overtreding wordt ingeschreven die werd begaan door een werknemer tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, die geheel of gedeeltelijk betrekking heeft op het vervoer van personen of goederen, dan wordt ook melding gemaakt van de naam, de voornaam en de woonplaats of de maatschappelijke naam en de maatschappelijke zetel van de werkgever. »

Art. 2

Onder Titel IV « Strafbepalingen en veiligheidsmaatregelen » van dezelfde wetten wordt een Hoofdstuk IIbis, bevattende het artikel 29bis, ingevoegd, luidend als volgt :

« Hoofdstuk IIbis. Bepalingen betreffende het vervoer door bestuurders in dienstverband.

Art. 29bis

§ 1. Voor toepassing van dit hoofdstuk worden als werkgever en als werknemer beschouwd de als zodanig vermelde personen in artikel 1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

§ 2. Met een geldboete van 50 frank tot 5 000 frank wordt gestraft de werkgever, zijn aangezelde of lasthebber, die een werknemer een opdracht geeft houdende het vervoer van personen of goederen of handelingen stelt waardoor de naleving wordt verhinderd of kan worden verhinderd van :

— de bepalingen van deze wet of van de op grond van deze wet vastgestelde reglementen;

— de bepalingen van internationale verdragen en van de krachtens die verdragen genomen internationale akten bedoeld bij artikel 1 van de wet van 18 februari 1969 betreffende de maatregelen ter uitvoering van de internationale verdragen en akten inzake vervoer over de weg, de spoorweg of de waterweg, evenals van de op grond hiervan genomen besluiten;

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE I^{er}

Dispositions modifiant les lois relatives à la police de la circulation routière, coordonnées le 16 mars 1968

Article 1^{er}

L'article 24, § 2, des lois relatives à la police de la circulation routière, coordonnées le 16 mars 1968 et modifiées par la loi du 18 juillet 1990, est complété par un deuxième alinéa, libellé comme suit :

« En cas d'inscription au fichier central d'une infraction qui a été commise par un travailleur au cours de l'exécution d'un contrat de travail ayant exclusivement ou partiellement pour objet le transport de personnes ou de marchandises, il est également fait mention des nom, prénom et domicile ou de la raison sociale et du siège social de l'employeur. »

Art. 2

Dans le Titre IV — « Dispositions pénales et mesures de sûreté » — des mêmes lois, il est inséré un Chapitre IIbis contenant l'article 29bis et libellé comme suit :

« Chapitre IIbis. Dispositions relatives aux transports effectués par des conducteurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ».

Art. 29bis

§ 1^{er}. Sont considérées comme employeur et comme travailleur pour l'application du présent chapitre, les personnes citées comme telles à l'article 1^{er} de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

§ 2. Est puni d'une amende de 50 francs à 5 000 francs, l'employeur, sont préposé ou son mandataire qui charge un travailleur d'une mission comportant le transport de personnes ou de marchandises ou accomplit des actes qui empêchent ou peuvent empêcher le respect :

— des dispositions de la présente loi ou des règlements pris en vertu de celle-ci;

— des dispositions des traités internationaux et des actes internationaux pris en vertu de ceux-ci, visés à l'article 1^{er} de la loi du 18 février 1969 relative aux mesures d'exécution des traités et actes internationaux en matière de transport par route, par chemin de fer ou par voie navigable, ainsi que des arrêtés pris en vertu de ceux-ci;

— de besluiten vastgesteld op grond van de wet van 21 juni 1985 betreffende de technische eisen waaraan elk voertuig voor vervoer te land, de onderdelen ervan, evenals het veiligheidstoebehoren moeten voldoen.

§ 3. De werkgever dient voor iedere opdracht houdende het vervoer van goederen langs openbare plaatsen door middel van een motorvoertuig, spoorvoertuigen uitgezonderd, de werknemer een geschrift te overhandigen ten einde de vereisten van die opdracht weer te geven. Hij bewaart hiervan een afschrift.

De Koning bepaalt, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad, de vorm van het geschrift, de vermeldingen die erin moeten worden opgenomen, evenals de regels betreffende de overhandiging en de bewaring van het geschrift en het afschrift.

Hij kan, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad, voor bepaalde categorieën van werkgevers of voor bepaalde opdrachten, onder de door hem bepaalde voorwaarden, vrijstelling verlenen van de in het eerste lid genoemde verplichting, wanneer het gebruik van een geschrift ernstig wordt bemoeilijkt.

Hij kan, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad, onder de door hem bepaalde voorwaarden, het gebruik van werkschema's toelaten voor opdrachten die herhaaldelijk worden uitgevoerd.

De officieren van de gerechtelijke politie en de bevoegde personen bedoeld in artikel 62 kunnen de vertoning of de afgifte van het geschrift, het afschrift of het werkschema vorderen.

§ 4. Wordt gestraft met een geldboete van 50 frank tot 5 000 frank :

- 1° de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber :
 - die de verplichtingen vermeld in § 3 of in de op grond daarvan genomen besluiten overtreedt;
 - die de werknemer ertoe aanzet of druk uitoefent zijn opdracht sneller uit te voeren of meer prestaties te verrichten dan vermeld in de schriftelijke opdracht of in het werkschema;

2° al wie het toezicht op de naleving van dit artikel of van de op grond daarvan genomen besluiten verhindert.

§ 5. Met een geldboete van 100 frank tot 10 000 frank wordt gestraft hij die, binnen een jaar vanaf de dag van de uitspraak van een vorig veroordelend vonnis dat in kracht van gewijsde is gegaan, de bepalingen van dit artikel opnieuw overtreedt.

§ 6. Wanneer wordt vastgesteld dat de bepalingen van dit artikel door de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber worden overtreden, dan worden het voertuig en de goederen die het vervoert onmiddellijk in beslag genomen door de officieren van de gerechtelijke politie of door de bevoegde personen bedoeld in artikel 62, op kosten en op risico van de eigenaar. Het beslag wordt opgeheven door de procureur des Konings, ten vroegste 24 uren na de inbeslagneming.

— des arrêtés pris en vertu de la loi du 21 juin 1985 relative aux conditions techniques auxquelles doivent répondre tout véhicule de transport par terre, ses éléments ainsi que les accessoires de sécurité.

§ 3. Pour chaque mission comportant le transport de marchandises par des lieux publics au moyen d'un véhicule à moteur, à l'exception des véhicules sur rails, l'employeur est tenu de remettre au travailleur un écrit précisant les conditions d'exécution de cette mission. Il en conserve une copie.

Le Roi détermine, après consultation du Conseil national du travail, la forme de l'écrit et les mentions qu'il doit comporter, ainsi que les règles concernant la remise et la conservation de l'écrit et de sa copie.

Il peut, après consultation du Conseil national du travail, accorder, aux conditions qu'il détermine, dispense de l'obligation visée au premier alinéa pour certaines catégories de travailleurs ou pour certaines missions si l'usage d'un écrit pose de sérieux problèmes.

Il peut, après consultation du Conseil national du travail, autoriser l'usage de plans de travail, aux conditions qu'il détermine, pour des missions qui sont exécutées de manière répétée.

Les officiers de la police judiciaire et les personnes qualifiées, visées à l'article 62, peuvent requérir la présentation ou la remise de l'écrit, de la copie ou du plan de travail.

§ 4. Est puni d'une amende de 50 francs à 5 000 francs :

- 1° l'employeur, son préposé ou son mandataire :
 - qui ne respecte pas les obligations prévues au § 3 ou par les arrêtés pris en vertu de celui-ci;
 - qui incite le travailleur à exécuter sa mission plus rapidement ou à effectuer plus de prestations que ne le prévoit l'écrit lui assignant sa mission ou le plan de travail, ou qui fait pression sur lui pour qu'il agisse de la sorte;

2° quiconque entrave le contrôle du respect du présent article ou des arrêtés pris en vertu de celui-ci.

§ 5. Est puni d'une amende de 100 à 10 000 francs, quiconque enfreint à nouveau les dispositions du présent article dans l'année à dater d'un jugement antérieur portant condamnation et passé en force de chose jugée.

§ 6. Lorsqu'il est constaté que l'employeur, son préposé ou son mandataire a enfreint les dispositions du présent article, le véhicule et les marchandises qu'il transporte sont saisis sur-le-champ par les officiers de la police judiciaire ou par les personnes qualifiées, visées à l'article 62, aux frais et aux risques et périls du propriétaire. La saisie est levée par le procureur du Roi, au plus tôt 24 heures après qu'il y a été procédé.

Deze bepaling geldt niet wanneer goederen worden vervoerd die aan snel bederf onderhevig zijn of wanneer de inbeslagneming de openbare veiligheid in het gedrang kan brengen. »

Art. 3

Een artikel 51*bis*, luidend als volgt, wordt in dezelfde wetten ingevoegd :

« Art. 51*bis*. — De rechter kan de tijdelijke oplegging of de verbeurdverklaring van het voertuig bevelen wanneer hij veroordeelt op grond van artikel 29*bis*, §§ 2, 4 en 5 voor zover het voertuig eigendom is van de veroordeelde of, in geval van tijdelijke oplegging, uitsluitend te zijner beschikking staat voor een termijn die ten minste gelijk is aan de duur van de oplegging. »

HOOFDSTUK II

Bepalingen tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 4

Een artikel 42*bis*, luidend als volgt, wordt in hoofdstuk IV van Titel I in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ingevoegd :

« Art. 42*bis*. — De werkgever mag slechts handelingen stellen die ertoe strekken een voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst, die geheel of gedeeltelijk betrekking heeft op het vervoer van personen of goederen, eenzijdig te beëindigen,

— wanneer de werknemer vervallen wordt verklaard van het recht tot sturen of diens rijbewijs wordt ingetrokken op grond van de op 16 maart 1968 gecoördineerde wetten betreffende de politie over het wegverkeer, vanaf de vaststelling van de overtreding tot drie maanden na het einde van de vervallenverklaring of van de intrekking;

— wanneer het rijbewijs van de werknemer wordt opgeschort door toepassing van artikel 24, § 3, tweede lid van dezelfde wet, vanaf het ogenblik dat de werkgever kennis heeft van de opschorting tot drie maanden na het einde van de opschorting,

hetzij wegens dringende reden, vastgesteld overeenkomstig artikel 35, hetzij wanneer hij bewijst dat de overtredingen die tot de vervallenverklaring, de intrekking of de opschorting hebben geleid op geen enkele wijze het gevolg zijn van de uitvoering van de overeenkomst. In het geval van opschorting geldt dit voor alle geregistreerde overtredingen die voor de toepassing van de maatregel in aanmerking worden genomen.

De werkgever mag geen handelingen stellen die ertoe strekken dergelijke overeenkomst eenzijdig te beëindigen om redenen die verband houden met de

La présente disposition n'est pas d'application si les marchandises transportées sont très périssables ou si la saisie compromet la sécurité publique. »

Art. 3

Un article 51*bis*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 51*bis*. — Le juge peut prononcer l'immobilisation temporaire ou la confiscation du véhicule lorsqu'il fonde la condamnation sur l'article 29*bis*, §§ 2, 4 et 5, pour autant que le véhicule soit la propriété du condamné ou, en cas d'immobilisation temporaire, qu'il soit à sa disposition exclusive pour un terme au moins égal à la durée de l'immobilisation. »

CHAPITRE II

Dispositions modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 4

Un article 42*bis*, libellé comme suit, est inséré dans le chapitre IV du Titre I^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Art. 42*bis*. — L'employeur ne peut accomplir d'actes tendant à mettre fin unilatéralement à un contrat conclu pour une durée déterminée et ayant exclusivement ou partiellement pour objet le transport de personnes ou de biens

— que si le travailleur est déchu du droit de conduire ou si son permis de conduire est retiré en vertu des lois relatives à la police de la circulation routière, coordonnées le 16 mars 1968, à partir du moment où l'infraction a été constatée jusqu'à trois mois après la fin de la déchéance ou du retrait;

— que si le permis de conduire du travailleur est suspendu en application de l'article 24, § 3, deuxième alinéa, des mêmes lois, à partir du moment où l'employeur a connaissance de la suspension jusqu'à trois mois après celle-ci,

soit pour motif grave, établi conformément à l'article 35, soit s'il prouve que les infractions qui ont entraîné la déchéance, le retrait ou la suspension ne résultent en aucune manière de l'exécution du contrat. S'il s'agit d'une suspension, cela vaut pour toutes les infractions inscrites qui sont prises en considération pour l'application de cette mesure.

L'employeur ne peut accomplir d'actes tendant à mettre fin unilatéralement à un tel contrat pour des motifs ayant trait à l'inscription d'une infraction au

registratie van een overtreding op naam van de werknemer overeenkomstig artikel 24 van de op 16 maart 1968 gecoördineerde wetten betreffende de politie over het wegverkeer, tenzij hij bewijst dat deze overtreding op geen enkele wijze het gevolg is van de uitvoering van de overeenkomst, of met de veroordeling van de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber op grond van artikel 29bis van dezelfde wet. De werkgever dient het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Bij eenzijdige beëindiging in strijd met de bepalingen van dit artikel dient de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon van twaalf maanden, onverminderd de andere vergoedingen die verschuldigd zijn ingevolge de verbreking van de overeenkomst. »

HOOFDSTUK III

Inwerkingtreding

Art. 5

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de zesde maand na publikatie in het *Belgisch Staatsblad*.

1 april 1993.

J. DE MOL
J. ANSOMS
V. FEAUX
X. WINKEL
H. CANDRIES
H. VAN DIENDEREN
A. SCHELLENS
L. PEETERS

nom du travailleur, conformément à l'article 24 des lois relatives à la police de la circulation routière, coordonnées le 16 mars 1968, sauf s'il prouve que cette infraction ne résulte en aucune manière de l'exécution du contrat, ou pour des motifs ayant trait à la condamnation de l'employeur, de son préposé ou de son mandataire en vertu de l'article 29bis de la même loi. L'employeur doit apporter la preuve du motif invoqué pour procéder au licenciement.

En cas de résiliation unilatérale en violation des dispositions du présent article, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération normale due pour douze mois, sans préjudice des autres indemnités dues en raison de la rupture du contrat. »

CHAPITRE III

Entrée en vigueur

Art. 5

La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois suivant sa publication au *Moniteur belge*.

1^{er} avril 1993.