

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1974

4 SEPTEMBRE 1974.

**Projet de loi
relatif aux contrats de travail.**

EXPOSE DES MOTIFS

Au cours de ces dernières années, l'uniformisation progressive des statuts juridiques des diverses catégories de travailleurs s'est développée au point de rendre possible l'élaboration d'une législation générale en matière de contrats de louage de travail.

En effet, le nombre de dispositions semblables qui figurent dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique s'est sans cesse accru au détriment du nombre des dispositions spéciales à chacun de ces contrats.

Il en résulte que la technique législative utilisée jusqu'à présent et consistant à insérer ou à modifier une même disposition légale dans plusieurs lois différentes devient de plus en plus lourde, en raison de la multiplication des dispositions communes à plusieurs sortes de contrats.

Ainsi que l'a observé le Conseil d'Etat dans son avis L. 9737/1 sur le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail (Chambre, doc. 407 (1966-1967), n° 1, p. 28), « Le recours à une autre technique législative permettrait d'éviter de semblables répétitions et contribuerait indéniablement à l'application uniforme de règles uniformes ».

A plusieurs reprises les membres des commissions compétentes des Chambres législatives ont également exprimé le vœu de voir réunies dans une législation générale en matière de contrats de louage de travail les diverses lois régissant actuellement cette matière.

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 1974

4 SEPTEMBER 1974.

**Ontwerp van wet
betreffende de arbeidsovereenkomsten.**

MEMORIE VAN TOELICHTING

In de loop van de laatste jaren, heeft de eenvormigheid van de juridische statuten der verscheidene categorieën van werknemers zich geleidelijk ontwikkeld, zodat het mogelijk was een algemene wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten uit te werken.

Inderdaad, is het aantal gelijkaardige bepalingen, die voorkomen in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, in de geordende wetten betreffende het bediendencontract en in de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden voortdurend aangegroeid ten koste van het aantal bijzondere bepalingen in ieder van deze overeenkomsten.

Hieruit vloeit voort dat de tot hiertoe gebruikte wetgevingstechniek die erin bestond één zelfde wetsbepaling te wijzigen of in te lassen in verschillende wetten steeds moeilijker werd ingevolge de vermenigvuldiging van de bepalingen die gemeenschappelijk zijn aan meerdere soorten van overeenkomsten.

Zoals de Raad van State het deed opmerken in zijn advies W. 9737/1 op het wetsontwerp tot wijziging van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten (Kamer, stuk 407 (1966-1967), nr. 1, blz. 28) « Een beroep op een andere wetgevings-techniek zou dergelijke herhalingen kunnen voorkomen en zou ongetwijfeld ook een eenvormige toepassing van eenvormige regelen bevorderen ».

Verschillende malen hebben de leden van de bevoegde Commissies der Wetgevende Kamers de wens uitgedrukt, dat de verschillende wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten zouden verenigd worden in een algemene wetgeving.

Dans cet esprit, la présente coordination réunit en un seul texte les dispositions des lois suivantes :

1. Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail;
2. Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi;
3. Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce;
4. Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;
5. Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

Ne sont pas reprises dans la coordination, les dispositions de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime et de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. En effet, les conditions de travail, les usages et les coutumes propres aux marins et aux bateliers, ne permettent pas de les assimiler aux autres travailleurs.

Cette coordination ne reprend pas non plus :

— La loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile (coordination du 5 avril 1952), dont la majorité des dispositions ont été abrogées par l'article 68, 3, de la loi du 5 décembre 1968 et dont les dispositions qui subsistent se limitent à prescrire l'établissement d'un carnet de salaires. Par ailleurs, il n'est pas possible d'assimiler les travailleurs à domicile aux autres ouvriers, étant donné qu'ils choisissent le lieu du travail et que, normalement, l'employeur n'y a pas accès et que, d'autre part, il est normal que le travailleur à domicile n'accomplisse pas lui-même la totalité des prestations convenues dont il peut confier à des aides certaines parties accessoires;

— La loi du 8 juin 1972 organisant le travail portuaire, qui concerne essentiellement la réglementation du travail dans les zones portuaires sans porter atteinte à l'application pure et simple de la législation sur le contrat de travail aux travailleurs des ports telle qu'elle est reprise dans le présent projet.

La méthode utilisée réunit dans un titre 1^{er} les dispositions communes à tous les contrats visés par la loi : contrat de travail des ouvriers, des employés, des représentants de commerce et des domestiques. Elle ne laisse subsister dans les titres suivants que les dispositions spéciales à certaines catégories de travailleurs : Titre II (ouvriers), Titre III (employés), Titre IV (représentants de commerce), Titre V (domestiques) et Titre VI (étudiants). Dans chaque titre les dispositions ont été rangées dans l'ordre suivant : généralités, obligations des parties, suspension de l'exécution du contrat, fin du contrat.

Le Titre VII contient les dispositions finales.

Un tableau comparatif indique l'origine des dispositions reprises dans le projet de coordination.

In deze gedachtegang verenigt de onderhavige coördinatie de bepalingen der volgende wetten in één zelfde tekst :

1. Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst;
2. Gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract;
3. Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers;
4. Wet van 24 april 1970 op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;
5. Wet van 9 juni 1970 betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

De bepalingen van de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepdienst en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen werden niet opgenomen in deze coördinatie. Inderdaad, de arbeidsvoorwaarden, de gebruiken en gewoonten eigen aan de zeelieden en de binnenschippers, laten niet toe hen met de andere werknemers gelijk te stellen.

Deze coördinatie herneemt evenmin :

— De wet tot vaststelling van het statuut van het Nationaal Comité voor de huisarbeid (coördinatie van 5 april 1952) waarvan de meeste bepalingen opgeheven werden door artikel 68, 3, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De niet-opgeheven bepalingen beperken zich tot instellen van een loonboekje. Anderzijds kan men de huisarbeiders met de andere arbeiders niet gelijkstellen. Ze kiezen zelf hun werkplaats; de werkgever heeft er in normale omstandigheden geen toegang. Bovendien is het de gewoonte dat de huisarbeider de overeengekomen arbeidsprestaties niet zelf in hun geheel uitvoert, maar dat hij de uitvoering van bijkomstige prestaties aan helpers toevertrouwt;

— De wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid. Deze wet reglementeert voornamelijk de arbeid in de havengebieden zonder afbreuk te doen aan de gewone toepassing op de havenarbeiders van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst, zoals deze is hernomen in het huidige wetsontwerp.

De aangewende methode verenigt in een Titel I, de bepalingen gemeenschappelijk aan alle door de wet bedoelde arbeidsovereenkomsten : arbeidsovereenkomst voor werklieden, voor bedienden, voor handelsvertegenwoordigers en voor dienstboden. In de volgende titels blijven alleen behouden de bijzondere bepalingen toepasselijk op sommige categorieën van werknemers : Titel II (werklieden), Titel III (bedienden), Titel IV (handelsvertegenwoordigers), Titel V (dienstboden) en Titel VI (studenten). In iedere titel werden de bepalingen gerangschikt in de volgende orde : algemeenheden, verplichtingen der partijen, schorsing van de overeenkomst, einde van de overeenkomst.

Titel VII bevat de slotbepalingen.

Een vergelijkende tabel vermeldt de oorsprong der bepalingen opgenomen in het coördinatieontwerp.

En matière de terminologie le projet propose de remplacer l'expression générique de « contrats de louage de travail » par celle de « contrats de travail » et cela pour plusieurs raisons.

Le terme « louage de travail » pour juridique qu'il soit, va manifestement à l'encontre de la conception nouvelle qui a déjà amené les rédacteurs de la Partie XIII du Traité de Versailles, ratifié par le Parlement belge, à proclamer que les Etats signataires s'engageaient dorénavant à reconnaître que le travail n'est pas une marchandise. (Sénat, session 1950-1951, doc. 125, pp. 37 et 38).

Par contre, le terme « contrat de travail » traduit mieux l'évolution sociale et juridique qui tend, d'une part, à rapprocher progressivement le travail manuel et le travail intellectuel, rapprochement déjà réalisé en matière de réglementation du travail, et d'autre part, à consacrer l'autonomie du droit social à l'égard du droit civil.

Enfin, la notion « contrat de louage de travail » n'a jamais été définie par le législateur social et son contenu exact est resté une affaire de doctrine généralement ignorée par la majorité des travailleurs et des employeurs.

Les nouvelles dénominations utilisées dans le présent projet, correspondent pour le texte néerlandais à la terminologie préconisée par le « Benelux Sociaalrechtelijk Woordenboek » ainsi que l'observe le Conseil d'Etat.

En ce qui concerne la terminologie française, on observera que c'est uniquement pour des raisons historiques qu'en Belgique l'expression « contrat de travail » est réservée au louage des travailleurs manuels, parce que jusqu'à présent il n'y a jamais eu de loi contemporaine s'appliquant aux contrats de toutes les espèces de salariés (Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A., rapport sur le droit belge, par P. Horion, p. 159).

Par ailleurs, à la thèse classique et civiliste du contrat de louage de services s'oppose une thèse nouvelle, déjà admise en droit italien et allemand, selon laquelle « le travail n'existe pas, il y a les hommes qui travaillent »; par le travail le salarié n'engage pas son patrimoine, mais sa personne. On se trouve en présence d'un contrat d'un type radicalement distinct du louage. Le travail n'est pas un bien d'échange, mais l'émanation d'une personnalité. Il suit de là que le contrat mérite d'être qualifié autrement. L'expression « contrat de travail » doit se substituer au « louage de services », le changement de terminologie ne faisant que refléter une analyse juridique différente au fond (ibidem, rapport de synthèse par G. Camerlinck, pp. 18 et 19).

Le même rapport observe qu'en France et au Luxembourg les deux expressions sont utilisées indifféremment et explique le fait par un certain flottement dans les conceptions doctrinales.

Dans le commentaire des articles qui va suivre il ne sera question que des articles qui ont été modifiés ou supprimés.

Aangaande de terminologie stelt het wetsontwerp voor de uitdrukking « contracten voor verhuring van werk » om verschillende redenen te vervangen door « arbeidsovereenkomsten ».

De term « verhuring van werk » hoewel hij juridisch verantwoord is, staat in klaarblijkelijke tegenstelling met de nieuwe opvatting, die de opstellers van het deel XIII van het Verdrag van Versailles, bekrachtigd door het Belgisch Parlement, ertoe gebracht heeft te verklaren dat de Staten die het Verdrag ondertekenden zich er voortaan toe verbonden, te erkennen dat de arbeid geen koopwaar is. (Senaat, zitting 1950-1951), stuk 125, blz. 37 en 38).

De term « arbeidsovereenkomst » geeft beter de sociale en juridische evolutie weer die er toe strekt, enerzijds, geleidelijk de handarbeid en hoofdarbeid dichter tot elkaar te brengen, toenadering die reeds werd verwezenlijkt in de arbeidsreglementering, en anderzijds de zelfstandigheid van het sociaal recht ten overstaan van het burgerlijk recht te bevestigen.

Tenslotte werd het begrip « contract voor verhuring van werk » nooit bepaald door de sociale wetgeving en zijn juiste inhoud was alleen gekend in de rechtsleer en bleef in 't algemeen onbekend zowel aan de meerderheid der werknemers als aan de werkgevers.

Zoals opgemerkt door de Raad van State stemmen de in het huidig wetsontwerp gebruikte nieuwe benamingen voor wat de Nederlandse tekst betreft overeen met de terminologie van het Benelux Sociaalrechtelijk Woordenboek.

Met betrekking tot de Franse terminologie is het alleen om historische redenen dat men in België de uitdrukking « contrat de travail » voorbehouden heeft aan het contract voor handarbeiders omdat er tot vandaag geen hedendaagse wetgeving bestond die van toepassing was op de overeenkomsten waarbij alle werknemers betrokken waren (De arbeidsovereenkomst in het recht der lidstaten van de E.G.K.S., Belgisch verslag door P. Horion, blz. 159).

Anderzijds staat tegenover de klassieke en burgerlijke opvatting over het dienstverhursingscontract een nieuwe theorie — reeds ingeburgerd in het Italiaans en Duits recht — volgens dewelke « de arbeid niet bestaat, er zijn alleen mensen die arbeiden »; door zijn arbeid verbindt de werknemer niet zijn vermogen maar zijn persoon. Men heeft hier te maken met een gans ander type van overeenkomst dan het huurcontract. De arbeid is geen ruilgoed, maar de uitstraling van een persoonlijkheid, zodoende dat het contract een andere kwalificatie verdient. De uitdrukking « contrat de travail » moet in de plaats gesteld worden van « louage de services » (dienstverhuring). De termwijziging weerspiegelt enkel maar een verschillende juridische analyse ten gronde (ibidem, syntheseverslag door G. Camerlinck, blz. 18 en 19).

Dit laatste verslag meldt tevens dat men in Frankrijk en Luxemburg de twee uitdrukkingen zonder onderscheid gebruikt en verklaart dit feit door een zekere aarzeling in de doctrinale opvattingen.

In het hiernavolgend commentaar zal er slechts sprake zijn van de artikelen die werden gewijzigd of opgeheven,

Les articles qui ont été simplement coordonnés n'appellent aucun commentaire. Il ne sera fait exception à cette dernière règle qu'en ce qui concerne les articles pour lesquels des amendements avaient été déposés lors des travaux parlementaires de la loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail et dont la discussion avait été reportée aux travaux parlementaires consacrés au présent projet de loi.

Le présent projet de loi a été soumis à l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat le 29 octobre 1970, par M. le Ministre Major. Suite à la démission du gouvernement, ce projet fut omis des affaires pendantes le 28 janvier 1972 et l'examen en fut repris le 10 février 1972. L'examen en fut poursuivi à la demande du Ministre Glinne le 12 février 1973. L'avis fut donné le 2 mars 1973.

Commentaire des articles.

Comme l'observe le Conseil d'Etat *l'article 2* du projet ne prévoit plus que la rémunération est calculée soit à raison de la durée du travail, soit à la proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties. Cette disposition est en effet, devenue superflue, le mesurage du travail étant réglé par les articles 19 à 22 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

La suppression de la classification des chefs-ouvriers et des contremaîtres parmi les ouvriers avait déjà été envisagée par la Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre des Représentants (session 1968-1969, doc. 270, n° 7, pp. 24 et 25).

Le Conseil national du travail s'est rallié à cette suppression (avis n° 320, du 23 avril 1970, p. 2).

Il ne faut cependant pas interpréter la suppression de cette disposition comme entraînant automatiquement la classification des chefs-ouvriers et des contremaîtres dans la catégorie des employés. En effet, la qualité d'ouvrier ou d'employé des chefs-ouvriers ou contremaîtres devra être déterminée selon la jurisprudence actuelle, en se fondant, comme pour les autres travailleurs, sur la nature manuelle ou intellectuelle prépondérante du travail qu'ils accomplissent.

L'alinéa 2 de *l'article 4* a repris le texte de l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi du 30 juillet 1963 à une seule modification près : les mots « quel que soit le titre qui lui est attribué », qui textuellement se rapportaient à « l'intermédiaire », ont été remplacés par les mots « qu'elle qu'en soit la dénomination », qui se rapportent au contrat.

En effet, il semble bien que le législateur de 1963 ait visé la dénomination du contrat et non pas le titre de l'intermédiaire (cfr. Troclet, Statut juridique des représentants de commerce. Commentaires de la loi du 30 juillet 1963, Tome I, n° 112 et 125).

daar de artikelen die enkel werden geordend geen commentaar behoeven. Uitzondering op deze regel zal worden gemaakt betreffende de artikelen geamendeerd ter gelegenheid van de parlementaire werkzaamheden van de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten en waarvan de bespreking werd verdaagd tot de parlementaire werkzaamheden gewijd aan onderhavig wetsontwerp.

Onderhavig wetsontwerp werd op 29 oktober 1970 door Minister Major voor advies aan de Raad van State, afdeling wetgeving, voorgelegd. Wegens het ontslag van de regering werd op 28 januari 1972 beslist het ontwerp niet te laten voorkomen op de lijst der lopende zaken en het onderzoek werd hernomen op 10 februari 1972. Het onderzoek werd op verzoek van Minister Glinne voortgezet op 12 februari 1973. Het advies werd op 2 maart 1973 gegeven.

Commentaar van de artikelen.

Zoals door de Raad van State opgemerkt wordt in *artikel 2* van het ontwerp niet meer bepaald dat het loon berekend moet worden naar de duur van de arbeid ofwel naar verhouding van de hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverd werk of volgens enige andere grondslag tussen partijen overeengekomen. Deze bepaling is inderdaad overbodig geworden omdat de meting van de arbeid geregeld is bij de artikelen 19 tot en met 22 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

De afschaffing van het klassificeren van de onderbazen en de meesterknechten onder de werklieden werd reeds overwogen door de Commissie voor Tewerkstelling en Arbeid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers (zitting 1968-1969, stuk 270, nr. 7, blz. 24 en 25).

De Nationale Arbeidsraad heeft zich akkoord verklaard met deze afschaffing (advies nr. 320 van 23 april 1970, blz. 2).

Men mag echter niet uit deze afschaffing van deze bepaling afleiden dat de « meesterknechten en de onderbazen » in de categorie der bedienden ondergebracht wordt. Inderdaad, de hoedanigheid van werkman of bediende van de « onderbazen en meesterknechten » zal moeten bepaald worden volgens de huidige rechtspraak, door zich, zoals voor de andere werknemers, te steunen op de aard van de verrichte arbeid, hand- of hoofdarbeid, dat overwegend is.

Behoudens één enkele wijziging herneemt *artikel 4*, tweede lid van de wet van 30 juli 1963 : de woorden « welke titel hem ook wordt toegekend » die woordelijk op de « tussenpersoon » sloegen werden vervangen door de woorden « welke ook de benaming zij » die in betrekking staan tot de « overeenkomst ».

Inderdaad, het blijkt dat in 1963 de wetgever de benaming van het contract ten doel had en niet de titel van de tussenpersoon (cfr. Troclet, Statut juridique des représentants de commerce. Commentaires de la loi du 30 juillet 1963, Deel I, nrs. 112 en 125).

Généralisant une technique déjà employée dans la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce (art. 23) et dans la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique (art. 3), l'article 6 réunit en une seule disposition toutes les nullités éparses dans la législation. Sauf dérogation spécialement prévue dans une disposition déterminée, les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ont un caractère impératif.

L'article 9 reprend un amendement (Chambre, 270, (1968-1969), n° 6, p. 3) qui n'a pu être discuté à l'époque et auquel le Conseil national du travail s'est rallié (avis n° 320, du 23 avril 1970, pp. 15 et 16). Son application a toutefois été étendue à tous les contrats de travail.

Le texte en a cependant été modifié afin de répondre aux objections formulées par le Conseil d'Etat.

Le projet instaure une présomption d'existence d'un contrat à durée indéterminée lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur.

Les contrats ne doivent pas se succéder sans interruption car ce serait une possibilité d'éluder la loi. Au surplus, certaines interruptions sont sans influence sur la continuité de la relation de travail.

Seules les interruptions attribuables au travailleur sont considérées comme interrompant la succession des contrats. Ces interruptions pourront être volontaires (convenances personnelles) ou même involontaires (service militaire). L'essentiel est que n'étant pas attribuables à l'employeur elles excluent tout abus de sa part.

Il n'y a pas de raison d'écarter la présomption légale s'il n'y a que deux contrats successifs, d'autant plus que ceux-ci peuvent être de longue durée. Il est vraisemblable d'ailleurs que l'employeur apportera plus facilement la preuve que la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée est justifiée s'il s'agit du deuxième contrat que s'il s'agit du troisième et ainsi de suite.

La présomption légale peut être renversée si l'employeur établit que les contrats successifs à durée déterminée étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. Parmi ces raisons légitimes on peut citer celles qui ont déjà été admises par la jurisprudence en la matière, à savoir :

- des circonstances économiques défavorables dans lesquelles se trouve l'entreprise;
- l'intérêt du salarié;
- la longue durée des contrats successifs conclus conformément à un usage constant, établi dans l'industrie considérée (cfr. R.P.D.B., Complément t. III, V° Contrat de travail et contrat d'emploi, n° 533).

Door toepassing van een techniek die reeds gebruikt werd in de wet van 30 juli 1963 betreffende het statuut van de handelsvertegenwoordigers (art. 23) en in de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden (art. 3), verenigt artikel 6 in één enkele bepaling alle nietigheden die in de wetgeving verspreid zijn. Behoudens afwijking in 't bijzonder voorzien in een bepaalde beschikking, zijn de bepalingen van de onderhavige wet en haar uitvoeringsbesluiten van gebiedende aard.

Artikel 9 herneemt een amendement (Kamer, stuk 270, (1968-1969), nr. 6, blz. 3) dat te zijner tijd niet kon besproken worden en waarmee de Nationale Arbeidsraad zich akkoord verklaarde (advies nr. 320 van 23 april 1970, blz. 15 en 16). De toepassing ervan werd echter uitgebreid tot alle arbeidsovereenkomsten.

De tekst werd evenwel gewijzigd ten einde tegemoet te komen aan de door de Raad van State geuite bezwaren.

Het ontwerp stelt een vermoeden in : het bestaan van een overeenkomst voor onbepaalde tijd wanneer partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben aangegaan, zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer.

De overeenkomsten moeten niet zonder onderbreking opeenvolgend zijn. Hierin zou een mogelijkheid schuilen om de wet te ontduiken. Bovendien hebben sommige onderbrekingen geen enkele invloed op de continuïteit van de arbeidsverhouding.

Enkel de aan de werknemer toe te schrijven onderbrekingen kunnen beschouwd worden als zijnde een onderbreking van de opeenvolging van overeenkomsten. Deze onderbrekingen kunnen vrijwillig zijn (persoonlijke belangen) of zelfs onvrijwillig (legerdienst). Van overwegend belang is dat ze elk misbruik vanwege de werkgever uitsluiten aangezien men hem de onderbrekingen niet kan toeschrijven.

Het wettelijk vermoeden dient niet terzijde geschoven te worden indien er maar twee opeenvolgende overeenkomsten bestaan. Des te meer daar deze overeenkomsten van lange duur kunnen zijn. Overigens is het waarschijnlijk dat de werkgever gemakkelijker het bewijs zal leveren dat het afsluiten van een nieuwe overeenkomst voor een bepaalde tijd gerechtvaardigd is wanneer het een tweede overeenkomst dan wel wanneer het een derde, vierde ... overeenkomst betreft.

Het wettelijk vermoeden kan door de werkgever te niet gedaan worden door het bewijs te leveren dat de opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. Onder deze laatsten kan men vermelden — ze werden door de rechtspraak terzake reeds aanvaard :

- de economisch ongunstige toestand waarin de onderneming zich bevindt;
- het belang van de werknemer;
- de lange duur van de opeenvolgende overeenkomsten, afgesloten overeenkomstig een bestendig gebruik in de betrokken bedrijfssector (zie R.P.D.B., Complément, Deel III, trefwoord Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 533).

L'article 17 du projet reprend les règles des lois sur le contrat de travail, sur le contrat d'emploi et sur le contrat de travail domestique qui, en matière de dommages causés à l'employeur dans l'exécution du contrat, dérogent aux principes du droit commun et limitent la responsabilité des travailleurs. Ceux-ci ne répondent que de leur dol, de leur faute lourde et de leur faute légère si celle-ci présente, dans leur chef, un caractère habituel plutôt qu'accidentel. Il ne peut être dérogé à cette responsabilité que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Les dommages causés à des tiers sont exclus de cette limitation de responsabilité.

Examinant un amendement (Chambre 1968-1969, doc. 270, n° 8) visant à faire couvrir les dommages causés aux tiers par une assurance dans une mesure déterminée par le Roi, le Conseil national du travail a proposé plutôt d'étendre aux dommages causés à des tiers la limitation légale de responsabilité existant déjà pour les dommages causés à l'entreprise (avis n° 325, du 28 mai 1970, p. 2 à 4).

La limitation de responsabilité, qui déroge aux dispositions du Code civil, ne s'applique qu'aux dommages causés par le travailleur dans l'exécution de son contrat.

Il est requis que la faute dommageable se rattache à l'exécution du contrat : c'est en considération de sa qualité de salarié, de sa qualité de partie à la convention que la responsabilité du travailleur a été limitée (R.P.D.B. complément III, V° Contrat de travail et contrat d'emploi, n° 280).

En ce qui concerne les dommages causés à l'employeur lui-même, on aurait pu soutenir que le texte légal actuel visant « les dommages causés à l'entreprise » les couvrirait déjà.

Dans la disposition nouvelle le terme « tiers » vise à la fois la personne et les biens de ces tiers; il doit en être de même pour le terme « employeur » qui vise à la fois la personne de l'employeur et les biens qui lui appartiennent. De ce fait le terme « entreprise » devient superflu et peut être supprimé.

Ainsi que l'observe le Conseil d'Etat, l'insertion des mots « ou à des tiers » apporte une modification substantielle à la législation en vigueur puisque la responsabilité du travailleur à l'égard des tiers est limitée, encore que l'employeur demeure civilement responsable de l'ensemble des dommages occasionnés à des tiers par le fait du travailleur qu'il occupe.

Bien que la nouvelle disposition légale n'apporte aucune modification à la notion de « faute lourde », l'occasion paraît propice pour rappeler une indication dégagée par la jurisprudence, notamment que les infractions pénales — en particulier celles qui provoquent les accidents de roulage —

Aangaande de schade veroorzaakt aan de onderneming bij de uitvoering van de overeenkomst neemt *artikel 17* van het ontwerp de bepalingen over uit de wetten op de arbeids-overeenkomst, het bediendencontract en de arbeidsovereenkomst voor dienstboden. Deze bepalingen beperken de aansprakelijkheid van de werknemers en wijken aldus af van de beginselen van gemeen recht. De werknemers zijn slechts aansprakelijk voor hun bedrog of hun zware schuld, en voor hun lichte schuld enkel indien deze laatste bij hen eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt. Er kan slechts bij een collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard door de Koning, van deze aansprakelijkheid worden afgeweken.

De schade aan derden berokkend is uitgesloten van deze beperking der aansprakelijkheid.

Bij het onderzoeken van een amendement (Kamer 1968-69, stuk 270, nr. 8) dat er toe strekte de schade veroorzaakt aan derden, in een door de Koning bepaalde mate, te laten dekken door een verzekering, heeft de Nationale Arbeidsraad voorgesteld liever de wettelijke beperking der aansprakelijkheid, die reeds bestaat voor de schade veroorzaakt aan de onderneming, uit te breiden tot de schade veroorzaakt aan derden (advies nr. 325 van 28 mei 1970, blz. 2 tot 4).

De wettelijke beperking der aansprakelijkheid, die een afwijking betekent van de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, is slechts van toepassing voor de schade veroorzaakt door de werknemer in uitvoering van zijn overeenkomst.

Het is vereist dat de fout, waardoor schade wordt veroorzaakt, begaan wordt bij de uitvoering van de overeenkomst : het is in zijn hoedanigheid van werknemer en in zijn hoedanigheid van partij bij de overeenkomst dat de aansprakelijkheid van de werknemer beperkt werd (R.P.D.B., Complément III, V° Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 280).

Wat de schade betreft veroorzaakt aan de werkgever zelf, zou men kunnen verondersteld hebben dat deze reeds gedekt werd door de huidige wettekst betreffende « de schade veroorzaakt aan de onderneming ».

In de nieuwe bepaling bedoelt de term « derden » tegelijkertijd de persoon en de goederen van deze derden; dit is eveneens het geval met de term « werkgever », die tegelijkertijd slaat op de persoon van de werkgever en de goederen die hem toebehoren. Dientengevolge wordt de term « onderneming » overbodig en mag derhalve worden weggelaten.

Zoals de Raad van State doet opmerken, houdt de toevoeging van de woorden « of derden » een belangrijke wijziging in van de bestaande wetgeving, vermits de verantwoordelijkheid van de werknemer tegenover derden beperkt wordt, zelfs al blijft de werkgever burgerrechtelijk verantwoordelijk voor de geheelheid van de schade die door zijn werknemer aan derden is berokkend.

Hoewel de nieuwe wetsbepaling geen wijziging brengt in het begrip « zware schuld » blijkt de gelegenheid gunstig om te herinneren aan een aanwijzing uit de rechtspraak, namelijk dat de strafrechtelijk gesanctioneerde misdrijven — in 't bijzonder die welke aanleiding geven tot verkeers-

ne répondent pas nécessairement à la définition de la faute lourde (Cass. 17 octobre 1960, Pas. 1961, I, 176; Bruxelles 19 octobre 1962, Pas. 1963, II, 121). D'autre part, on peut considérer qu'il y a absence de faute lourde du travailleur si l'utilisation d'un matériel défectueux lui a été imposée par l'employeur malgré la défectuosité signalée.

L'article 19 reprend les dispositions relatives aux obligations de l'employeur contenues dans les lois sur le contrat de travail, sur le contrat d'emploi et sur le contrat de travail domestique.

Ayant examiné les problèmes soulevés par un amendement tendant à modifier l'obligation de garde de l'employeur à l'égard de tous les objets personnels dont le travailleur a besoin ou qu'il doit nécessairement confier à la garde de l'employeur (Chambre, 1968-1969, doc. parl. 270, n° 6), le Conseil national du travail a estimé que des solutions à ces problèmes peuvent être trouvées par la voie de conventions collectives conclues au sein des commissions paritaires.

Le Gouvernement se rallie à cette proposition, qui laisse le texte légal actuel inchangé.

L'article 22 du projet part de l'idée qu'il est logique d'autoriser le dépôt du cautionnement des travailleurs dans les établissements financiers qui sont déjà légalement habilités à procéder au paiement de la rémunération des travailleurs.

Cette proposition a fait l'objet d'un amendement (Sénat, 1969-1970, doc. n° 12, p. 15) auquel le Conseil national du travail s'est rallié (avis n° 320 du 23 avril 1970, pp. 16 et 17). En conséquence, le cautionnement du travailleur pourra désormais également être déposé auprès du Crédit communal de Belgique, d'une banque ou d'une caisse d'épargne privée régie par les dispositions de l'arrêté royal du 23 juin 1967.

Le problème des intérêts n'a pas été réglé dans la présente loi.

En effet, la jurisprudence unanime considère que, conformément au droit civil, l'employeur n'a en principe sur le cautionnement aucun droit de jouissance (art. 2079 C.C.) et que les intérêts reviennent au travailleur (R.P.D.B., Complément III, V° Contrat de travail et contrat d'emploi, n° 520).

D'autre part, si le cautionnement est constitué par des prélèvements sur la rémunération du travailleur, il doit porter intérêt de plein droit à dater de l'exigibilité de la rémunération (art. 10. L. 12.4.1965).

En vue de permettre aux juges et conseillers sociaux d'assister aux audiences des cours et tribunaux du travail, l'article 26, 3°, du projet prévoit que l'exécution du contrat est suspendue pendant le temps nécessaire à l'accomplissement de cette mission.

ongevallen — niet noodzakelijk beantwoorden aan de bepaling van zware schuld (Cass. 17 oktober 1960, Pas. 1961, I, 176; Brussel 19 oktober 1962, Pas. 1963, II, 121). Anderzijds kan men aannemen dat de werknemer geen zware schuld treft indien de schade veroorzaakt werd door het gebruik van materiaal in slechte toestand en dit gebruik opgelegd werd door de werkgever, ondanks dat het gebrek hem gemeld werd.

Artikel 19 herneemt de bepalingen betreffende de verplichtingen van de werkgever die voorkomen in de wetten op de arbeidsovereenkomst, het bediendencontract en de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Na onderzoek van de vraagstukken opgeworpen door een amendement dat ertoe strekte de verplichting te wijzigen van de werkgever voor de bewaring van de persoonlijke voorwerpen die de werknemer nodig heeft of die hij noodzakelijkerwijs ter bewaring moet toevertrouwen aan de werkgever (Kamer 1968-1969, Parlem. stuk 270, nr. 6) heeft de Nationale Arbeidsraad geoordeeld, dat de oplossing van deze vraagstukken kan gevonden worden in het sluiten van collectieve overeenkomsten in de paritaire comités.

De Regering betuigt haar akkoord met dit voorstel en laat de huidige wettekst ongewijzigd.

Artikel 22 van het ontwerp vertrekt van de idee dat het logisch is de borgtocht der werknemers in bewaring te geven bij de financiële instellingen die reeds bevoegd zijn om de lonen der werknemers uit te betalen.

Dit voorstel heeft het voorwerp uitgemaakt van een amendement (Senaat, 1969-1970, stuk nr. 12, blz. 15) waarmee de Nationale Arbeidsraad zich akkoord verklaard heeft (advies nr. 320 van 23 april 1970, blz. 16 en 17). Bijgevolg, mag de borgtocht van de werknemers voortaan ook in bewaring worden gegeven bij het Gemeentekrediet van België, een bank of een private spaarkas beheerd door de bepalingen van het koninklijk besluit van 23 juni 1967.

Het vraagstuk der interesten werd door de huidige wet niet geregeld.

Inderdaad, is de rechtspraak zonder uitzondering van oordeel dat, volgens het burgerlijk recht, de werkgever in beginsel geen enkel genotsrecht heeft op de borgtocht (art. 2079 B.W.) en dat de interesten toekomen aan de werknemer (R.P.D.B. Complément III, V° Contrat de travail et contrat d'emploi nr. 520).

Anderzijds, indien de borgtocht wordt samengesteld door inhoudingen op het loon van de werknemer, moet deze interest opbrengen vanaf de datum waarop het loon eisbaar wordt (art. 10 W. 12.4.1965).

Met het doel aan de raadsheren en rechters in sociale zaken de gelegenheid te geven de zittingen van de arbeidshoven en -rechtbanken bij te wonen, voorziet het artikel 26, 3°, van het ontwerp erin dat de uitvoering van de overeenkomst geschorst is, gedurende de tijd nodig voor het vervullen van deze opdracht.

Les conseillers et juges sociaux bénéficiant de jetons de présence, cette disposition nouvelle ne pouvait trouver sa place dans la réglementation concernant les petits chômages qui vise les cas d'absences avec maintien de la rémunération (A.R. 28 août 1963).

L'article 27 qui reprend les dispositions existantes en la matière a été complété en vue de bien préciser que l'objecteur de conscience qui accomplit le service imposé par la loi du 3 juin 1964 portant statut des objecteurs de conscience, jouit de la protection légale accordée aux travailleurs qui remplissent d'autres obligations militaires.

A l'article 28, l'énumération des cas où la loi reconnaît au travailleur le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale, est complétée par le cas de la comparution personnelle ordonnée en justice.

La disposition de l'article 2, 12°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 qui prévoit notamment le droit de s'absenter du travail « en cas de comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail » trouvera ainsi une base légale indiscutable.

Bien qu'un amendement visant à exclure l'application de l'article 31 aux ouvriers ait été déposé (Chambre 270, 1968-1969, n° 6, p. 2), aucune modification n'y a cependant été apportée.

Le Conseil national du travail a estimé en effet, qu'il n'y a pas lieu de réintroduire une discrimination entre les ouvriers et les employés sur ce point, d'autant plus que la disposition du nouvel article 16bis de la loi sur le contrat de travail assure, à son estime, une meilleure protection de l'ouvrier qui pourra être indemnisé en cas de cessation du contrat (avis n° 320, du 23 avril 1970, pp. 6 et 7).

D'ailleurs, la nouvelle disposition de l'article 16bis de la loi sur le contrat de travail, insérée par la loi du 21 novembre 1969, n'a pas changé grand-chose à la situation dégagée par la jurisprudence avant que cette disposition ne voie le jour.

En effet, selon cette jurisprudence citée au R.P.D.B., complément III, V° Contrat de travail et contrat d'emploi, n° 542, lorsque le salarié est engagé « intuitu personae » le décès de son contractant provoque la dissolution de la convention. Le contrat prend également fin lorsque la mort de l'employeur constitue un cas de force majeure s'opposant de manière définitive à l'exécution du contrat; tel est le cas lorsque les ayants cause à titre universel se trouvent dans l'impossibilité d'exercer la profession du défunt, en raison des exigences légales ou faute des capacités ou des dons personnels indispensables.

L'article 36 fixe les règles de la résiliation du contrat pendant certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat.

De raadsheren en rechters in sociale zaken ontvangen presentiegelden en deze nieuwe bepaling kan dus niet opgenomen worden in de reglementering betreffende het kort verzuim, dat de gevallen van afwezigheid met behoud van loon op het oog heeft (K.B. 28 augustus 1963).

Artikel 27 herneemt de ter zake reeds bestaande bepalingen. Het werd aangevuld om duidelijk te stellen dat de gewetensbezwaarde die de dienst vervult opgelegd door de wet van 3 juni 1964 houdende statuut van de gewetensbezwaarden de wettelijke bescherming geniet zoals de werknemers die andere militaire verplichtingen vervullen.

In artikel 28 wordt de lijst van de gevallen waarin de wet erkent dat de werknemer het recht heeft van het werk weg te blijven met behoud van zijn normaal loon, aangevuld met het geval van persoonlijke verschijning op aanmaning van het gerecht.

De bepaling van artikel 2, 12°, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 dat in het recht voorziet om van het werk weg te blijven « in geval van persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank » zal hierdoor een wettelijke grondslag verkrijgen.

Hoewel een amendement werd ingediend met het doel de werklieden uit de sluiten uit de toepassing van artikel 31 (Kamer 270, 1968-69, nr. 6, blz. 2) werd er geen enkele wijziging aan aangebracht.

De Nationale Arbeidsraad is inderdaad van oordeel, dat het niet aangewezen is op dit punt opnieuw een onderscheid in te voeren tussen werklieden en bedienden, te meer daar de bepaling van het nieuwe artikel 16bis van de wet op de arbeidsovereenkomst naar zijn oordeel, een betere bescherming verleent aan de werkman, die zal kunnen vergoed worden in geval van beëindiging van de overeenkomst (advies nr. 320 van 23 april 1970, blz. 6 en 7).

Ten andere heeft de nieuwe bepaling van artikel 16bis van de wet op de arbeidsovereenkomst, ingelast bij de wet van 21 november 1969, weinig verandering gebracht aan de toestand ontstaan door de rechtspraak alvorens deze bepaling het licht zag.

Inderdaad, volgens deze rechtspraak aangehaald in R.P.D.B., complément III, V° Contrat de travail et contrat d'emploi nr. 542, veroorzaakt de dood van zijn medecontractant de ontbinding van de overeenkomst, wanneer de werknemer zich « intuitu personae » heeft verbonden. De overeenkomst is eveneens beëindigd wanneer de dood van de werkgever een geval van overmacht is, waardoor op definitieve wijze de uitvoering van de overeenkomst onmogelijk wordt gemaakt; dit is het geval wanneer de rechthebbenden ter universele titel zich in de onmogelijkheid bevinden het beroep van de overledene uit te oefenen, ingevolge de wettelijke vereisten of bij gebrek aan de noodzakelijke bekwaamheid of persoonlijke begaafdheid.

Artikel 36 regelt het beëindigen van de overeenkomst tijdens sommige periodes waarbij de uitvoering geschorst wordt.

Le délai de préavis, régulièrement notifié par l'employeur avant une période de suspension de l'exécution du contrat pour cause d'obligations militaires, continue à courir pendant cette période. En effet, aucune disposition légale ne prévoit expressément la suspension du délai de préavis comme c'est le cas pour les suspensions en cas de maladie, d'accident, de maternité et de vacances annuelles.

Pour mettre fin à cette discrimination injustifiée, l'article 36 fait désormais expressément référence à l'article 27.

Comme il a déjà été fait dans l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes, le projet précise que pendant les périodes d'interdiction de licenciement visées au § 3, l'employeur ne peut « accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée » afin de bien exprimer, ainsi que le soulignait le Conseil d'Etat, qu'il faut entendre par « résiliation », tout acte juridique par lequel l'employeur exprime sa volonté de rompre le contrat, même si la fin réelle de celui-ci intervient après la période de protection, par exemple en cas de résiliation avec un délai de préavis. En effet, le travailleur ne serait pas protégé contre le licenciement si un préavis pouvait être notifié pendant une période de protection du moment que la fin effective du contrat se situe en dehors de cette période de protection.

C'est la notification du préavis qui est interdite pendant la période de protection (Colens, Le contrat d'emploi, 4^e éd., n° 78; R.P.D.B., Complément III, V^e, Contrat de travail et contrat d'emploi, n° 685). Une telle notification ne produit aucun effet et la rupture du contrat qui en résulte doit être considérée comme une rupture sans préavis sanctionnée par le paiement d'une indemnité de rupture (Chambre, 1966-1967, doc. 407, n° 1, p. 11).

Ce principe est expressément énoncé dans le texte de l'article 37, § 1^{er}.

Par ailleurs, le texte du § 3 vise désormais explicitement le cumul de l'indemnité de rupture normale et de l'indemnité de rupture spéciale due en cas de violation de l'interdiction de licenciement en cas de maternité.

L'article 38, § 2, exprime la même règle du cumul des indemnités de rupture d'un contrat conclu à terme.

Par ailleurs, les articles 37 et 38 se bornent comme la législation actuelle à établir les règles générales de calcul des indemnités de congé et se réfèrent dans un but d'uniformité à la notion de rémunération.

A cet égard, le présent projet considère que les « avantages acquis en vertu de la convention » visés au deuxième alinéa de l'article 20 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi (non repris dans la présente coordination) font partie de la rémunération, étant donné que l'article 2, alinéa 1^{er}, 3^e, de la loi du 12 avril 1965 entend par rémunération notamment « les avantages évaluables en argent auxquels le tra-

De opzeggingstermijn, regelmatig door de werkgever betekend vóór een periode van schorsing van uitvoering der overeenkomst ingevolge militaire verplichtingen, loopt verder gedurende deze periode. Inderdaad, geen enkele wetsbepaling voorziet uitdrukkelijk in de schorsing van de opzeggingstermijn, zoals dit het geval is voor de schorsingen wegens ziekte, ongeval, moederschap en jaarlijkse vacantie.

Om een einde te maken aan dit ongerechtvaardigde onderscheid verwijst artikel 36 voortaan uitdrukkelijk naar artikel 27.

Zoals reeds gedaan werd in het koninklijk besluit nr. 40 op de vrouwenarbeid, bepaalt het ontwerp dat gedurende de perioden van ontslagverbod bedoeld in § 3, de werkgever « geen handeling mag stellen die ertoe strekt de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen », ten einde er de nadruk op te leggen, zoals de Raad van State dit deed, dat men door « opzegging » moet verstaan, iedere juridische daad waardoor de werkgever zijn wil uitdrukt om de overeenkomst te beëindigen, zelfs indien het werkelijke einde ervan valt na de beschermingsperiode bijvoorbeeld in geval van beëindiging met een opzeggingstermijn. Inderdaad, de werknemer zou niet beschermd zijn tegen het ontslag, indien hem gedurende een beschermingsperiode een opzegging kon betekend worden, van het ogenblik dat de werkelijke stopzetting van de overeenkomst zich buiten de beschermingsperiode bevindt.

Het is de betekening van de opzegging die verboden is gedurende de beschermingsperiode (Colens, Le contrat d'emploi, 4^e uitgave, nr. 78; R.P.D.B., Complément III, V^e Contrat de travail et contrat d'emploi, nr. 685). Een dergelijke betekening blijft zonder resultaat en de opzegging van de overeenkomst die eruit voortvloeit moet beschouwd worden als een ontslag zonder opzegging die gesanctioneerd wordt door het betalen van een opzeggingsvergoeding (Kamer, 1966-1967, stuk 407, nr. 1, blz. 11).

Dit principe ligt uitdrukkelijk verrat in artikel 37, § 1.

Anderzijds beoogt § 3 van hetzelfde artikel voortaan het cumuleren van de gewone opzeggingsvergoeding met de bijzondere opzeggingsvergoeding verschuldigd in geval van overtreding van het verbod tot afdanking bij zwangerschap.

Artikel 38, § 2, voorziet in dezelfde regeling in geval van een termijnovereenkomst.

Anderzijds beperken zich de artikelen 37 en 38, zoals de huidige wetgeving, tot het opstellen van algemene berekeningsregels met betrekking tot de opzeggingsvergoedingen en verwijzen met het oog op eenvormigheid naar het begrip loon.

In dit opzicht beschouwt het wetsontwerp de « verdiensten verworven krachtens de overeenkomst », bedoeld in artikel 20, lid 2, van de geordende wetten betreffende het bediendencontract (in deze coördinatie niet hernomen) als deel uitmakend van het loon, vermits artikel 2, lid 1, 3^e, van de wet van 12 april 1965 onder meer onder loon verstaat « de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer

vailleure a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ». Parmi ces avantages il y a incontestablement lieu de ranger les pécules de vacances.

Voulant consacrer expressément cette thèse à l'appui de laquelle il existe une doctrine et une jurisprudence importantes (citée par Taquet et Wantiez, J.T.T., 1972, p. 243), l'article 135 du projet supprime l'exclusion du pécule de vacances figurant à l'article 2, dernier alinéa, 1°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Ainsi que l'observe le Conseil d'Etat, l'insertion de l'*article 40* dans le titre 1^{er} du projet (Les contrats de travail en général) a pour effet d'étendre les règles relatives à la quittance pour solde de compte aux domestiques.

C'est sans doute en raison de l'utilisation très rare de la quittance pour solde de compte chez les domestiques que le législateur n'avait pas cru devoir insérer ces règles dans la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique. S'agissant d'une protection dont bénéficie la généralité des travailleurs visés par la présente loi, il n'y a pas de raison d'en exclure les domestiques.

L'*article 41* réalise l'abaissement à 18 ans de l'âge à partir duquel le mineur est capable d'engager son travail sans autorisation de ses père et mère ou de son tuteur. Cet abaissement a été proposé lors de la discussion du projet de loi sur le contrat de travail domestique (Chambre, 1968-1969, doc. 396, n° 3, pp. 13 et 14). Le Conseil national du travail a émis un avis favorable à cette proposition, étant donné qu'il y a une évolution de la société et que, sur le plan politique notamment, l'âge de l'électorat pour les communes a été fixé à 18 ans (avis n° 320, du 23 avril 1970, pp. 17 à 19).

L'*article 42* abaisse également à 18 ans l'âge auquel le père, la mère ou le tuteur ne peuvent s'opposer à la remise de la rémunération au mineur.

L'*article 47* supprime la référence à l'usage comme preuve d'un contrat à terme en raison du manque de précision de l'usage comme source de droit et de l'insécurité juridique qui en résulte.

Un amendement avait été déposé dans ce sens au cours des travaux préparatoires de la loi du 21 novembre 1969 (Chambre, 1968-1969, doc. 270, n° 6, p. 1).

Désormais la conclusion de contrats à terme sans écrit n'est plus possible que dans les branches d'activité et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat est admise par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire.

Afin de permettre aux commissions paritaires de conclure des conventions collectives dans les secteurs où jusqu'à pré-

ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever ». Dat bij die voordelen het vakantiegeld dient gerangschikt te worden, staat buiten kijf vast.

Artikel 135 van het wetsontwerp wenst op uitdrukkelijke wijze deze thesissen te bekrachtigen, geruggesteund door een belangrijk deel van de doctrine en de rechtspraak (vermeld door Taquet en Wantiez, J.T.T., 1972, blz. 243). Het schaft dan ook de uitsluiting van het vakantiegeld af, vervat in artikel 2, laatste lid, 1°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Zoals de Raad van State doet opmerken worden door het opnemen van *artikel 40* in titel I van het ontwerp (De arbeidsovereenkomst in het algemeen), de regelen in verband met de kwijting voor vereffening van rekening tot de dienstboden uitgebreid.

Waarschijnlijk is het wegens het zeldzaam gebruiken van de kwijting voor vereffening van rekening bij de dienstboden dat de wetgever gemeend heeft deze regelen in de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden niet te moeten inlassen. Aangezien het hier om een bescherming gaat waarvan al de bij deze wet bedoelde werknemers genieten, is er geen reden toe om de dienstboden hiervan uit te sluiten.

Artikel 41 verlaagt tot 18 jaar de leeftijd waarop de minderjarige bekwaam is een arbeidsovereenkomst te sluiten, zonder machtiging van vader en moeder of van zijn voogd. Deze verlaging werd voorgesteld ter gelegenheid van de bespreking van de wet op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden (Kamer, 1968-1969, stuk 396, nr. 3, blz. 13 en 14). De Nationale Arbeidsraad heeft een gunstig advies uitgebracht op dit voorstel, daar er zich een evolutie in de maatschappij voordoet en daar op het politiek vlak onder andere, de kiesgerechtigde leeftijd voor de gemeenteraadsverkiezingen op 18 jaar werd gebracht (advies nr. 320 van 23 april 1970, blz. 17 tot 19).

Artikel 42 verlaagt eveneens tot 18 jaar de leeftijd waarop de vader, de moeder of de voogd zich niet meer kunnen verzetten tegen de afgifte van het loon aan de minderjarige.

Artikel 47 schaft de verwijzing naar het gebruik, als bewijs van een overeenkomst op termijn, af wegens het gebrek aan precisie van het gebruik als rechtsbron en de rechtsonzekerheid die eruit voortvloeit.

Een amendement werd ingediend in die zin gedurende de voorbereidende werken van de wet van 21 november 1969 (Kamer, 1968-1969, stuk 270, nr. 6, blz. 1).

Voortaan is het sluiten van ongeschreven overeenkomsten voor een bepaalde tijd slechts mogelijk in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waar deze vorm van overeenkomst toegestaan is door een collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan in een paritair comité.

Ten einde de paritaire comités in de mogelijkheid te stellen collectieve overeenkomsten te sluiten in de sectoren waar tot

sent seuls étaient en vigueur certains usages, l'ancienne disposition légale ne sera abrogée que 6 mois après l'entrée en vigueur de la présente loi. Il sera possible ainsi de rencontrer certaines objections qui avaient été soulevées au sein du Conseil national du travail (avis n° 320, du 23 avril 1970, pp. 4 et 5) concernant le remplacement des usages existants.

Au cours des travaux préparatoires de la loi du 21 novembre 1969 un amendement avait été déposé à l'article 50 pour rappeler le droit de l'ouvrier de donner congé pendant le premier mois et l'écoulement normal du délai de préavis donné par lui (Chambre, 1968-1969, doc. 270, n° 6, p. 2).

Le Conseil national du travail a estimé qu'il serait superflu de reprendre expressément dans la loi le texte proposé par l'amendement, car, à son avis cette disposition ne ferait que confirmer les dispositions générales du contrat de travail (avis, n° 320, du 23 avril 1970, pp. 14 et 15).

En effet, le droit de donner congé est la règle; il ne faut pas de disposition spéciale pour le consacrer.

D'autre part, comme le présent article ne prévoit pas de suspension du délai de préavis, il ne faut pas prévoir que le délai de préavis court normalement en ce qui concerne le congé donné par l'ouvrier, ce qui est également de règle.

L'article 51 du projet reprend les dispositions de l'article 28^{quater} de la loi sur le contrat de travail, à deux exceptions près :

— l'obligation d'indiquer le nombre minimum des journées de chômage qui figurait au § 1^{er}, alinéa 2, 3°, a été supprimée étant donné que la réglementation en matière de chômage permet désormais d'accorder une allocation de chômage pour un seul jour de chômage par semaine depuis la modification de l'article 150 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963.

— le § 1^{er}, alinéa 3, a été adapté à la modification apportée au § 2, alinéa 3, 3°, par la loi du 21 novembre 1969, en vue d'éviter qu'en application d'un arrêté royal l'employeur ne puisse instaurer un régime de travail à temps réduit pour une durée indéterminée.

L'article 52 du projet apporte deux modifications à la législation existante.

La première, de pure forme, dissipe une certaine ambiguïté du texte actuel qui pouvait faire croire qu'il y a deux jours de carence lorsqu'une incapacité de travail survient le matin avant le commencement de la journée de travail. A cet effet, le projet précise que le premier jour ouvrable de la période d'incapacité de travail est un jour de carence et que la période de sept jours prend cours le lendemain. Cette modification de pure forme ne change rien aux règles d'octroi du salaire hebdomadaire garanti qui sont actuellement en vigueur.

La seconde modification a été proposée par le Conseil national du travail dans son avis n° 325 du 28 mai 1970, pp. 5 et 6. Elle concerne le § 4 et remplace l'action subrogatoire de

hiertoe alleen sommige gebruiken werden toegepast, zal de vroegere wetsbepaling slechts opgeheven worden 6 maand na het van kracht worden van onderhavige wet. Het zal dus ook mogelijk zijn sommige bezwaren te ondervangen die werden opgeroepen in de Nationale Arbeidsraad (advies nr. 320 van 23 april 1970, blz. 4 en 5) betreffende de vervanging van de bestaande gebruiken.

In de loop van de voorbereidende werken van de wet van 21 november 1969 werd een amendement ingediend op artikel 50, ten einde te herinneren aan het recht van de werkmán om de overeenkomst te beëindigen gedurende de eerste maand en het normaal verloop van de door hem gegeven opzeggingstermijn (Kamer, 1968-69, doc. 270, nr. 6, blz. 2).

De Nationale Arbeidsraad heeft geoordeeld dat het nutteloos is de tekst voorgesteld in het amendement uitdrukkelijk over te nemen in de wet, want deze bepaling zou slechts de algemene bepalingen van de arbeidsovereenkomst bevestigen (advies nr. 320 van 23 april 1970, blz. 14 en 15).

Inderdaad, het recht om de overeenkomst te beëindigen is de regel; er is dus geen behoefte aan een bijzondere bepaling om dit te bevestigen.

Vermits dit artikel anderzijds in geen schorsing van de opzeggingstermijn voorziet, is het overbodig te bepalen dat de opzeggingstermijn normaal verloopt, in geval van opzegging door de werkmán, vermits ook dit de regel is.

Artikel 51 van het ontwerp herneemt op twee uitzonderingen na de bepalingen van artikel 28^{quater} van de wet op de arbeidsovereenkomst :

— de verplichting het minimumaantal werkloosheidsdagen aan te duiden die voorkwam in § 1, lid 2, 3°, werd weggelaten aangezien de reglementering inzake werkloosheid voortaan toelaat een werkloosheidsuitkering toe te kennen voor een werkloosheidsdag per week sinds de wijziging van artikel 150 van het koninklijk besluit van 20 december 1963.

— het derde lid van § 1 werd aangepast aan de wijziging aangebracht aan § 2, derde lid, 3°, door de wet van 21 november 1969, ten einde te vermijden dat in toepassing van een koninklijk besluit, de werkgever een regeling van gedeeltelijke arbeid zou kunnen invoeren voor een onbepaalde tijd.

Artikel 52 van het ontwerp brengt twee wijzigingen aan aan de bestaande wetgeving.

De eerste, louter naar de vorm, heft een dubbelzinnigheid op van de huidige tekst, die kan doen geloven dat er twee carensdagen waren, wanneer een arbeidsongeschiktheid 's morgens aanvangt vóór het begin van de arbeidsdag. Te dien einde bepaalt het ontwerp dat de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag is en dat de periode van zeven dagen, de volgende dag begint. Deze wijziging naar de vorm wijzigt niets aan de regels voor het verlenen van het gewaarborgd weekloon die nu van kracht zijn.

De tweede wijziging werd voorgesteld door de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 325 van 28 mei 1970, blz. 5 en 6. Zij betreft de § 4 en vervangt de subrogatoire vordering

l'employeur contre le tiers responsable de l'accident par une action directe en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales y afférentes. Le terme cotisations sociales doit être compris dans un sens large allant au-delà des cotisations de sécurité sociale proprement dites.

L'article 59 inscrit dans la loi la prolongation des délais de préavis à observer pour mettre fin aux contrats des ouvriers ayant moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise. Cette mesure d'exécution des points 22 à 24 de l'accord national interprofessionnel du 6 avril 1973 a été réalisée entretemps par l'arrêté royal du 13 juillet 1973, qui devra être abrogé après l'entrée en vigueur du présent projet de loi.

L'article 65 réglemente la clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'ouvrier.

La promesse en avait été faite par le gouvernement au cours des travaux de la Commission de l'Emploi et du Travail de la Chambre des Représentants lors de la discussion de deux amendements d'initiative parlementaire qui furent provisoirement retirés par leurs auteurs. (Chambre, 1966-1967, doc. 407, n° 8; 1968-1969, doc. 270, n° 6 et doc. 270, n° 7, p. 51).

Le principe de la prohibition de la clause de non-concurrence dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs demeure.

Cependant, le Conseil national du travail a estimé, dans son avis n° 347 du 4 décembre 1970, qu'il devait exister une possibilité de dérogation à cette interdiction de la clause de non-concurrence afin de résoudre certains problèmes et notamment celui des ouvriers chargés du service de distribution à la clientèle. Etant donné que cette dérogation est subordonnée à une proposition unanime de la commission paritaire compétente, toutes les garanties seraient réunies en l'occurrence.

Le texte du § 2 répond adéquatement à la proposition du Conseil national du travail.

La réglementation de la clause de non-concurrence dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à 150.000 francs est identique à celle qui a trait à la clause ordinaire de non-concurrence dans le contrat de travail d'employé. Ainsi est établie une concordance parfaite entre les articles 65, § 1^{er} et 85, § 1^{er} du projet.

Le Conseil national du travail a estimé, par contre, que la possibilité de dérogation qu'offre l'article 85, § 2, du projet en ce qui concerne les employés occupés dans une entreprise ayant un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux ou dans une entreprise disposant d'un service de recherches propre, ne s'indiquait pas pour les ouvriers.

van de werkgever tegen de derde aansprakelijke voor het ongeval door een rechtstreekse vordering voor de terugbetaling van het loon, betaald aan het slachtoffer, en voor de sociale bijdragen die hierop betrekking hebben. De term sociale bijdragen moet in een brede zin worden opgevat, die verder reikt dan de eigenlijke sociale zekerheidsbijdragen.

Artikel 59 voorziet in de verlenging van de na te leven opzeggingstermijnen in geval van het beëindigen van de overeenkomsten der arbeiders die minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming hebben. Deze uitvoeringsmaatregel van de punten 22 tot en met 24 van het nationaal interprofessioneel akkoord van 6 april 1973 heeft ondertussen haar beslag gekregen door het koninklijk besluit van 13 juli 1973. Dit besluit zal opgeheven dienen te worden na het in werking treden van onderhavig wetsontwerp.

Artikel 65 reglementeert het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Naar aanleiding van de bespreking van twee amendementen uitgaande van de volksvertegenwoordiging in de Commissie van Arbeid en Tewerkstelling van de Kamer — de amendementen werden voorlopig door hun indieners ingetrokken — beloofde de regering deze materie te reglementeren. (Kamer, 1966-1967, doc. 407, nr. 8; 1968-1969, doc. 270, nr. 6 en doc. 270, nr. 7, blz. 51). Deze belofte is thans vervuld.

In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150.000 frank niet te boven gaat blijft het concurrentiebeding echter verboden.

Evenwel meende de Nationale Arbeidsraad in haar advies nr. 347 van 4 december 1970 dat er een mogelijkheid moest bestaan om van deze verbodsbepaling af te wijken ten einde zekere moeilijkheden die zich in bepaalde beroepen voordoen uit de weg te ruimen, onder meer bij de werklieden belast met de distributie bij de clientèle. Deze afwijking is afhankelijk van een éénparig voorstel van het bevoegd paritair comité, wat in dit geval alle waarborgen biedt.

De tekst van § 2 beantwoordt volkomen aan het voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

In de overeenkomsten die in een jaarlijks loon voorzien dat 150.000 frank te boven gaat stemt de reglementering van het concurrentiebeding overeen met deze van het gewoon concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bedienden, met het gevolg dat de artikelen 65, § 1 en 85, § 1 van het ontwerp volledig éénvormig zijn.

Nochtans is de eenvormige regeling niet integraal. De Nationale Arbeidsraad oordeelde dat de mogelijkheid van afwijking bepaald bij artikel 85, § 2, van het ontwerp voor de werklieden niet kon voorzien worden. Het betreft de bedienden tewerkgesteld in ondernemingen die een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen op de internationale markten hebben of die over een eigen dienst voor vorsing beschikken.

L'article 79 fixe uniformément à 7 jours pour les employés, les domestiques et les étudiants, le délai après lequel l'employeur peut mettre fin au contrat pendant la période d'essai en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

L'article 85 reprend les dispositions de l'article 26 des lois relatives au contrat d'emploi concernant l'interdiction de la clause de non-concurrence dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs et concernant la réglementation de la clause commune de non-concurrence dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant.

En ce qui concerne la clause dérogatoire de non-concurrence, qui s'applique aux entreprises à caractère international ou ayant un service de recherches propre et aux employés pouvant acquérir une connaissance des pratiques particulières à l'entreprise, le § 2, alinéa 1^{er}, de l'article 85 du projet étend les possibilités de dérogation en tant qu'il permet de stipuler que la clause produit ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave.

Ces modifications ont été demandées par le Conseil national du travail dans son avis n° 347 du 4 décembre 1970 et résultent principalement de sa convention collective n° 1 du 12 février 1970 concernant la clause dérogatoire de non-concurrence, qui est en fait un compromis conclu entre les partenaires sociaux à la suite de négociations longues et difficiles.

Le Conseil national du travail justifie le fait que la clause de non-concurrence peut sortir ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat par l'employeur par les considérations suivantes :

1. l'extrême complexité et la diversité des relations professionnelles dans les entreprises en cause;
2. son application dans un nombre limité d'entreprises;
3. l'indemnité que l'employeur sera tenu de payer à son employé, à titre de dédommagement, en cas d'application effective de la clause;
4. le fait que la réglementation légale de la clause de non-concurrence offre plus de garanties aux employés que le système antérieur de liberté conventionnelle des parties exercée sous contrôle judiciaire;
5. le système de solutions échelonnées établi par la convention collective de travail du Conseil national du travail du 12 février 1970 prévoyant la détermination de certaines modalités de la clause dérogatoire par des conventions collectives de travail par branche d'activité ou par entreprise et à défaut par conventions individuelles;

Artikel 79 bepaalt eenvormig op 7 dagen voor de bedienden, de dienstboden en de studenten, de termijn na dewelke de werkgever de overeenkomst kan beëindigen gedurende de proeftijd in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

Artikel 85 herneemt de tekst van artikel 26 van de gecoördineerde wetten op het bediendencontract. Genoemd artikel 26 betreft enerzijds het verbod van het concurrentiebeding in de overeenkomsten waarin het jaarloon 150.000 frank niet te boven gaat en anderzijds de reglementering van het gewoon concurrentiebeding in de overeenkomsten waarin het jaarloon hogergenoemd bedrag wel te boven gaat.

Met betrekking tot het afwijkend of zogeheten uitgebreid concurrentiebeding, dat van toepassing is op de ondernemingen met een internationale activiteit of met een eigen dienst voor vorsing en op de bedienden die kennis kunnen verkrijgen van praktijken eigen aan de onderneming, breidt artikel 87, § 2, eerste lid, van het ontwerp de afwijkingsmogelijkheid uit in die zin dat conventioneel kan worden gesteld dat het concurrentiebeding uitwerking zal hebben ook wanneer aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gesteld ofwel tijdens de proefperiode, ofwel daarna, door de werkgever zonder dringende reden.

Deze wijzigingen werden door de Nationale Arbeidsraad gevraagd in zijn advies nr. 347 van 4 december 1970 en vinden voornamelijk hun oorsprong in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 d.d. 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging. Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt een compromis uit tussen de sociale partners na afloop van moeilijke en langdurige onderhandelingen.

De Nationale Arbeidsraad verantwoordt de uitwerking van het concurrentiebeding bij het beëindigen van de overeenkomst door de werkgever als volgt :

1. het zeer ingewikkeld karakter en de verscheidenheid van de beroepsverhoudingen in de betrokken ondernemingen;
2. het beperkt toepassingsgebied tot bepaalde categorieën ondernemingen;
3. de vergoeding die de werkgever als schadeloosstelling aan zijn bedienden zal dienen te betalen in geval van effectieve toepassing van het afwijkingsbeding van niet-mededinging;
4. het feit dat het wettelijk systeem van het concurrentiebeding aan de bedienden grotere waarborgen biedt dan de vroegere wetgeving die het aangaan van hogergenoemd beding aan de vrijheid van overeenkomst der partijen overliet, evenwel onder juridische controle.
5. het systeem van cascadeoplossingen, ingesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad van 12 februari 1970, voorziet in het vaststellen van de voorwaarden der afwijkingsbedingen door collectieve arbeidsovereenkomsten per bedrijfstak of per onderneming en bij ontstentenis ervan door individuele arbeidsovereenkomsten;

6. le rôle important que peut jouer la Commission de bons offices créée par la convention du 12 février 1970 précitée.

A l'article 121 du projet, il a été prévu que le Conseil national du travail pouvait prendre l'initiative de proposer l'exclusion de certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la loi. Il est apparu en effet à l'expérience que certains problèmes relatifs à l'occupation d'étudiants n'étaient pas spécifiques à certaines branches d'activité mais concernaient la généralité des secteurs où des étudiants sont susceptibles d'être employés. Cette procédure a été utilisée lors de l'élaboration de l'arrêté royal du 12 juin 1970.

Si des problèmes spécifiques à une branche d'activité se posent, la compétence des commissions paritaires intéressées est sauvegardée.

L'article 130, alinéa 1^{er}, du projet reprend la disposition de l'article 35, § 2, alinéa 1^{er}, des lois relatives au contrat d'emploi à une exception près : les mots « l'année antérieure » sont remplacés par les mots « douze mois antérieurs ».

Jusqu'à un récent arrêt de la Cour de cassation (7 mars 1973, 3^e ch., J.T.T., p. 150) les termes « année antérieure » étaient généralement interprétés comme signifiant les douze derniers mois et non pas l'année civile antérieure. La Cour a mis fin à toute controverse en décidant que les mots « année antérieure » ne peuvent désigner que l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle le contrat d'emploi a pris fin.

Il en résulte que dans un même texte législatif il faudrait prendre en considération pour le calcul d'une rémunération variable, tantôt les douze mois qui précèdent une situation déterminée (art. 77 et 100 du projet), tantôt l'année civile antérieure (art. 130 du projet).

Une telle situation n'est pas heureuse et entraîne des difficultés pratiques insurmontables pour l'application de la clause d'essai (art. 67 du projet) et dans le cas de travailleurs dont le contrat a pris fin dans le courant de la première année civile de leur engagement.

Pour ces raisons il paraît préférable de calculer les commissions et avantages variables sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs, étant entendu comme l'enseigne la doctrine que si la durée des services a été inférieure à douze mois, la moyenne se fera sur les mois de service, et la rémunération annuelle sera déterminée en multipliant cette moyenne par 12.

L'article 134 modifie l'article 21 de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience afin d'éviter un rappel inutile de la même disposition dans deux lois différentes.

L'article 135 supprime le 1^o du dernier alinéa de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la

6. de belangrijke rol die de Commissie van goede diensten, opgericht door de hogergenoemde overeenkomst van 12 februari 1970, kan spelen.

Artikel 121 van het ontwerp voorziet in de initiatiefmogelijkheid van de Nationale Arbeidsraad om de uitsluiting van sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van de wet voor te stellen. Uit de praktijk is inderdaad gebleken dat de tewerkstelling van studenten problemen deed oprijzen. Deze problemen beperkten zich niet tot bepaalde bedrijfstakken maar gingen alle bedrijfstakken aan die zich leenden tot de tewerkstelling van studenten. Deze procedure werd gebruikt op het ogenblik van de voorbereiding van het koninklijk besluit van 12 juni 1970.

Indien zich toch bedrijfstakgebonden problemen stellen, blijft de bevoegdheid van de geïnteresseerde paritaire comités gevrijwaard.

Artikel 130, eerste lid, van het ontwerp herneemt de tekst van artikel 35, § 2, eerste lid, van de geordende wetten betreffende het bediendencontract, behoudens de vervanging van de woorden « het vorige jaar » door de woorden « twaalf voorafgaande maanden ».

De woorden « vorig jaar » werden tot voor kort nog meestal geïnterpreteerd als zijnde de laatste twaalf maanden. Een recent arrest van het Hof van cassatie (7 maart 1973, 3^e kamer, J.T.T., blz. 150) heeft een einde gemaakt aan de controverse door te beslissen dat de woorden « vorig jaar » niets anders kunnen beduiden dan het kalenderjaar dat het jaar voorafgaat waarin het bediendencontract een einde genomen heeft.

Dit heeft tot gevolg dat in een zelfde wettekst nu eens de twaalf maanden die een welbepaalde toestand voorafgaan (art. 77 en 100 van het ontwerp) dan weer het vorige kalenderjaar (art. 130 van het ontwerp) in aanmerking zouden dienen genomen te worden om de veranderlijke verdiensten te berekenen.

Dergelijke regeling is niet gelukkig te noemen en doet onoverkomelijke praktische moeilijkheden oprijzen bij de toepassing van het proefbeding (art. 67 van het ontwerp) en in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor werklieden in de loop van het kalenderjaar waarin ze werden aangeworven.

Om deze redenen is het verkieslijk de commissielonen en de veranderlijke verdiensten te berekenen naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden, met dien verstande dat — zoals de rechtsleer voorhoudt — wanneer de dienst-anciënniteit geen twaalf maanden bedraagt, het gemiddelde gemaakt wordt op basis van de maanden dienst en het jaarlijks loon bekomen wordt door het gemiddelde met 12 te vermenigvuldigen.

Artikel 134 wijzigt artikel 21 van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, ten einde een nutteloze herhaling van dezelfde bepaling in twee verschillende wetten weg te werken.

Bij artikel 135 wordt 1^o van het laatste lid van artikel 2 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming

rémunération des travailleurs, excluant le pécule de vacances de la notion de rémunération. Cette suppression vise essentiellement à consacrer la thèse selon laquelle les pécules de vacances font partie de la rémunération entrant en compte pour le calcul des indemnités de congé fixées par les articles 37 et 38 du projet.

Articles supprimés.

— Le présent projet ne reprend plus l'article 3 de la loi sur le contrat de travail, l'article 5, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, et l'article 2, alinéa 1^{er}, de la loi sur le contrat de travail domestique, qui se réfèrent tous à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et font double emploi avec ce dernier.

— L'article 28^{decies} de la loi sur le contrat de travail (ancien article 13 de la loi du 20 juillet 1960) devait permettre de dispenser temporairement par arrêté royal certains employeurs des obligations résultant de l'instauration du salaire hebdomadaire garanti. Depuis qu'il existe il n'a jamais reçu aucune exécution de sorte qu'il peut être supprimé.

— L'article 30 de la loi sur le contrat de travail fait double emploi avec l'article 226^{septies} du Code civil et peut être supprimé.

— L'article 33 de la loi sur le contrat de travail, dont l'alinéa 1^{er} ne présente plus qu'un intérêt minime, alors que l'alinéa 2 est devenu inapplicable depuis l'abrogation de l'article 593 du Code de procédure civile et l'alinéa 3 ne fait qu'appliquer la disposition de l'article 226^{septies}, § 4, du Code civil, peut également être supprimé. Du fait de la suppression de l'article 33 précité, le maintien de l'article 38 qui se borne à en étendre l'application ne se justifie plus.

— Dans la mesure où ils se réfèrent aux articles 30 et 33 précités, les articles 31 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et 36 de la loi sur le contrat de travail domestique tombent également.

— L'article 2, alinéa 2, de la loi sur le contrat de travail domestique n'a jamais eu de portée normative; son maintien n'est dès lors pas justifié.

— L'article 8 de la loi relative à l'occupation d'étudiants, qui en matière de logement ne constitue qu'un simple rappel d'une obligation générale à l'égard de tous les travailleurs qui reçoivent le logement de l'employeur, peut être supprimé pour cause de double emploi.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet que le Gouvernement à l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE.

van het loon der werknemers opgeheven waarbij het vakantiegeld van het begrip loon wordt uitgesloten. Deze opheffing beoogt allereerst de bevestiging van de stelling volgens welke de vakantiegelden een gedeelte van het loon zijn dat in rekening wordt gebracht voor de berekening van de bij de artikelen 37 en 38 van het ontwerp vastgestelde opzeggingsvergoedingen.

Opgeheven artikelen.

— Het onderhavig ontwerp neemt volgende artikelen niet meer over: artikel 3 van de wet op de arbeidsovereenkomst, artikel 5, eerste lid, der geordende wetten betreffende het bediendencontract en artikel 2, eerste lid, van de wet op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden, die allen verwijzen naar artikel 51 van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en die dubbel gebruik vormen met dit laatste.

— Artikel 28^{decies} van de wet op de arbeidsovereenkomst (vroeger artikel 13 van de wet van 20 juli 1960) moest de mogelijkheid scheppen sommige werkgevers tijdelijk bij koninklijk besluit te ontslaan van de verplichtingen voortvloeiende uit het instellen van het gewaarborgd weekloon. Sedert zijn bestaan werd het nooit toegepast, zodat het mag opgeheven worden.

— Artikel 30 van de wet op de arbeidsovereenkomst vormt dubbel gebruik met artikel 226^{septies} van het Burgerlijk Wetboek zodat het mag opgeheven worden.

— Artikel 33 van de wet op de arbeidsovereenkomst kan eveneens opgeheven worden. Het belang van lid 1 van dit artikel is praktisch te verwaarlozen. Lid 2 is ontoepasbaar geworden sinds artikel 593 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering afgeschaft is. En lid 3 past slechts de beschikkingen toe van artikel 226^{septies}, § 4, van het Burgerlijk Wetboek. Wegens opheffing van voornoemd artikel 33, is het behoud van artikel 38, dat zich beperkt tot het uitbreiden van het toepassingsgebied ervan, niet meer gerechtvaardigd.

— In de mate waarin de artikelen 31 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract en 36 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden naar voornoemde artikelen 30 en 33 verwijzen, kan men ze laten vallen.

— Artikel 2, lid 2, van de wet op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden heeft nooit een normgevende draagwijdte bereikt. Het behoud ervan blijkt dan ook niet nodig.

— Artikel 8 van de wet betreffende de tewerkstelling van studenten is wat het logies betreft, slechts een herinnering aan een algemene verplichting ten overstaan van alle werknemers die gehuisvest worden door de werkgever en mag worden geschrapt wegens dubbel gebruik.

Dit is, Mevrouwen, Mijne Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft u ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

A. CALIFICE.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN,
Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter, en Notre Nom, aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit :

TITRE 1^{er}.**LES CONTRATS DE TRAVAIL EN GENERAL****CHAPITRE 1^{er}.****Dispositions générales.****ARTICLE 1^{er}.**

La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique.

Elle s'applique aussi aux travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} occupés par l'Etat, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionné par l'Etat, qui ne sont pas régis par un statut.

ART. 2.

Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur.

ART. 3.

Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur.

ART. 4.

Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de com-

ONTWERP VAN WET

BOUDEWIJN,
Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast in Onze Naam bij de Wetgevende Kamers het wetsontwerp neer te leggen waarvan de tekst volgt :

TITEL 1.**DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN IN HET ALGEMEEN****HOOFDSTUK 1.****Algemene bepalingen.****ARTIKEL 1.**

Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

Zij is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is.

ART. 2.

De arbeidsovereenkomst voor werklieden is de overeenkomst, waarbij een werknemer, de werkman, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever in hoofdzaak handarbeid te verrichten.

ART. 3.

De arbeidsovereenkomst voor bedienden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de bediende, zich verbindt tegen loon, onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever in hoofdzaak hoofdarbeid te verrichten.

ART. 4.

De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers is de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsver-

merce s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.

Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce.

Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi : le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise, de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant.

ART. 5.

Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

ART. 6.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

ART. 7.

Le contrat de travail est conclu, soit pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie.

ART. 8.

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

tegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliënte op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan wordt de overeenkomst gesloten tussen opdrachtgever en tussenpersoon, welke ook de benaming zij, beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

Zijn naar luid van deze wet geen handelsvertegenwoordiger : de commissionair, de makelaar, de concessiehouder voor alleenverkoop, de tussenpersoon die zijn orders vrij kan doorgeven aan wie hij wil, en in het algemeen, de handelsagent die met zijn opdrachtgever verbonden is door een aannemingsovereenkomst, een lastgeving tegen loon of elke andere overeenkomst krachtens welke de handelsagent niet onder het gezag van zijn opdrachtgever optreedt.

ART. 5.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt tegen loon en onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

ART. 6.

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

ART. 7.

De arbeidsovereenkomst wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, hetzij voor onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven worden gesloten.

ART. 8.

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

ART. 9.

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

ART. 10.

Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéterminée.

ART. 11.

La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

ART. 12.

Les travailleurs et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

ART. 13.

La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits du travailleur qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2° dans les salles de jeu.

ART. 14.

Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

CHAPITRE II.

Obligations des parties.

ART. 15.

L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

ART. 9.

Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten, zonder dat er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

ART. 10.

Zo na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, worden zij geacht de verbintenis voor onbepaalde tijd te willen vernieuwen.

ART. 11.

Bij ontstentenis van een geschrift, is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil.

ART. 12.

De werknemers en hun werkgevers mogen zich niet vooraf verbinden geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

ART. 13.

De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werknemer die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in de speelzalen.

ART. 14.

De rechtsvorderingen die uit de overeenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

HOOFDSTUK II.

Verplichtingen der partijen.

ART. 15.

Werkgever en werknemer zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.

Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

ART. 16.

Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;

5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

ART. 17.

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur, ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1^{er} et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

ART. 18.

Le travailleur n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

ART. 19.

L'employeur a l'obligation :

1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa dispo-

ART. 16.

De werknemer is verplicht :

1° zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen;

2° te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden met het oog op de uitvoering van de overeenkomst;

3° zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden :

a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;

b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;

4° zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn medearbeiders, van zijn werkgever, of van derden;

5° het hem toevertrouwde arbeidsgereedschap en ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

ART. 17.

Ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de bij het eerste en het tweede lid vastgestelde aansprakelijkheid, tenzij en alleen wat de aansprakelijkheid tegenover de werkgever betreft bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met de werknemer zijn overeengekomen of door de rechter vastgesteld, op het loon inhouden in de voorwaarden als bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

ART. 18.

De werknemer is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.

Is het werk eenmaal in ontvangst genomen, dan is hij niet meer aansprakelijk voor het gebrekkig werk.

ART. 19.

De werkgever is verplicht :

1° de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstan-

sition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de veiller, avec les soins d'un bon père de famille, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident.

A cet effet une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;

3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4° de fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;

5° de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi;

6° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et en particulier, des jeunes travailleurs;

7° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a en aucun cas, le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

ART. 20.

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur qui en fait la demande, un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention sauf à la demande expresse du travailleur.

ART. 21.

L'employeur répond des malfaçons provenant de matières premières, de données, d'outillage ou d'appareillages défectueux fournis par lui.

ART. 22.

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, à la Caisse générale d'Épargne et de Retraite, au Crédit communal de Belgique, à une banque ou à une caisse d'épargne privée régie par les dispositions de l'arrêté royal du 23 juin 1967.

Le dépôt se fait au nom du travailleur avec mention de l'affectation.

digheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

2° als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en dat hem bij een ongeval de eerste hulpmiddelen verstrekt kunnen worden.

Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn;

3° het loon te betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen;

4° de werknemer behoorlijk te huisvesten en gezond en voldoende voedsel te verstrekken, ingeval hij de verbintenis heeft aangegaan om hem kost en inwoning te verschaffen;

5° de werknemer de nodige tijd te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien te vervullen;

6° de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de werknemers, van de jeugdige werknemers in het bijzonder;

7° als een goed huisvader te zorgen voor het arbeidsgereedschap dat aan de werknemer toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

ART. 20.

Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de werknemer die hierom verzoekt, een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

Dat getuigschrift mag geen enkele andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

ART. 21.

De werkgever is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van de door hem geleverde grondstoffen, gegevens, gereedschappen of apparatuur.

ART. 22.

Elke 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, bij het Gemeentekrediet van België, bij een bank of bij een private spaarkas beheerd volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 23 juni 1967.

De inbewaringgeving geschiedt op naam van de werknemer, met vermelding van de bestemming.

L'employeur effectue le dépôt du cautionnement dans les quinze jours de la date à laquelle il a été versé par le travailleur ou prélevé sur sa rémunération.

Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur.

Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de l'accord des parties ou sur production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

ART. 23.

Seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou de l'une de ces peines seulement :

1° tout employeur, qui n'aura pas effectué le dépôt du cautionnement dans le délai fixé à l'article 22, alinéa 3;

2° ceux qui auront mis comme condition à l'octroi d'un emploi ou même de remises et commissions, l'obligation de souscrire, de verser ou d'acheter des actions, parts d'intérêts ou obligations quelconques ou qui se seront fait remettre des fonds, à un titre autre que celui de cautionnement du travailleur.

CHAPITRE III.

Suspension de l'exécution du contrat.

ART. 24.

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La faillite ou la déconfiture de l'employeur ne sont pas, par elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

ART. 25.

A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler au moment de se présenter au travail :

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, pourvu que ce retard soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

De werkgever geeft de borgtocht in bewaring binnen vijftien dagen na de datum, waarop zij door de werknemer is gestort of op zijn loon is ingehouden.

Door het feit alleen van de inbewaringgeving verkrijgt de werkgever voor elke schuldvordering wegens de gehele of gedeeltelijke niet-nakoming van de verplichtingen van de werknemer, een voorrecht op de borgtocht.

Het bedrag van de borgtocht kan alleen dan aan de werknemer terugbetaald of in handen van de werkgever gestort worden, wanneer partijen het eens zijn of een uittreksel uit een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing wordt overgelegd.

ART. 23.

Met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen worden gestraft :

1° ieder werkgever die de borgtocht niet heeft gestort binnen de bij artikel 22, derde lid, vastgestelde termijn;

2° zij die als voorwaarde voor het begeven van een betrekking of zelfs voor het verlenen van kortingen of commissielonen, de verplichting opleggen aandelen, deelbewijzen, of welkdanige obligaties aan te kopen, erop in te schrijven of te storten of geldsommen te overhandigen anders dan als borgstelling van de werknemer.

HOOFDSTUK III.

Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

ART. 24.

De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg, wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.

Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever zijn op zichzelf geen gevallen van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen der partijen.

ART. 25.

Recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft de werknemer die op het ogenblik dat hij op het werk komt, geschikt is om te werken en :

1° die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil;

2° die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er}, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

ART. 26.

L'exécution du contrat est suspendue :

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;

2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux audiences des cours et tribunaux du travail.

ART. 27.

L'exécution du contrat est suspendue :

1° pendant les périodes d'appel ou de rappel du travailleur sous les armes;

2° pendant la durée du séjour du travailleur dans un centre de recrutement et de sélection;

3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

4° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile, en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962;

6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme de service, pour autant que la durée du rengagement ne porte la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, desdites lois sur la milice;

7° pendant l'accomplissement du service imposé à l'objetteur de conscience par la loi du 3 juin 1964 portant statut des objetteurs de conscience.

ART. 28.

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles et en cas de comparution personnelle ordonnée en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

De Koning kan, na eensluitend en eenparig advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad van de bepalingen van het vorige lid afwijken.

ART. 26.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;

3° gedurende de tijd waarbij de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de terechtzittingen van de arbeidshoven en -rechtbanken.

ART. 27.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de werknemer onder de wapens;

2° voor de duur van zijn verblijf in een recruiters- en selectiecentrum;

3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;

4° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven;

5° voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;

6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstduur, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de dienstduur niet verlengt boven de termijn bepaald in artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten;

7° gedurende de vervulling van de dienst door de wet van 3 juni 1964 houdende statuut van de gewetensbezwaarden aan deze laatste opgelegd.

ART. 28.

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van persoonlijke verschijning op aanmaning van het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, il peut déterminer des conditions d'assiduité.

ART. 29.

§ 1^{er}. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit un certificat médical. Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 111 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

En outre le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du travailleur estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin du travailleur et le médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

CHAPITRE IV.

Fin du contrat.

ART. 30.

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

ART. 29.

§ 1. De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer een geneeskundig getuigschrift over. Hij geeft dit af of zendt het op binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden onttrokken op het in de artikelen 52, 70, 71 en 111 bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.

Bovendien mag de werknemer niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer de behandelende geneesheer van de werknemer oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werknemer zich, desgevraagd bij de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer aanbieden. De reiskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

De door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken, kan de Koning, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een scheidsrechtelijke procedure instellen om de geschillen van medische aard welke oprijzen tussen de geneesheer van de werknemer en de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer te beslechten.

HOOFDSTUK IV.

Einde van de overeenkomst.

ART. 30.

Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspuitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde :

1° par l'expiration du terme;

2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;

3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;

4° par la mort du travailleur;

5° par la force majeure.

ART. 31.

La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

ART. 32

La femme engagée comme travailleuse et recevant le logement chez l'employeur a le droit de résilier le contrat si l'épouse de l'employeur ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

ART. 33.

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Le congé pour des motifs graves ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours au moins.

Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, les motifs graves notifiés par lettre recommandée à la poste expédiée dans les trois jours du congé.

ART. 34.

Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

ART. 35.

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

1° door afloop van de termijn;

2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;

3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;

4° door de dood van de werknemer;

5° door overmacht.

ART. 31.

Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de overeenkomst. Indien dit overlijden het einde tot gevolg heeft van de activiteit waarvoor de werknemer in dienst is genomen of als de overeenkomst is gesloten met het oog op de persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter naar billijkheid of grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

ART. 32.

De vrouw, als werknemster aangeworven en bij de werkgever inwonend, heeft het recht om de overeenkomst te beëindigen, indien de echtgenote van de werkgever of enige andere vrouw, die het huis bestuurde bij het sluiten van de overeenkomst, sterft of zich terugtrekt.

ART. 33.

Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om dringende redenen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Ontslag om dringende redenen mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie dagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

ART. 34.

Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst.

ART. 35.

Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

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

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

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

ART. 36.

§ 1^{er}. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 26, 1^o et 2^o, 27 et 29.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1^{er}, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 33 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

1^o pendant la durée des événements visés à l'article 27, 1^o à 5^o et 7^o;

2^o pendant la durée du rengagement visé à l'article 27, 6^o, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3^o à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date de l'appel ou du rappel jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4^o à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 27.

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 108.

Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door afgifte aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaarders-exploot.

ART. 36.

§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 26, 1^o en 2^o, 27 en 29.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

§ 3. Handelingen die er toe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om dringende redenen als bedoeld in artikel 33 of om voldoende redenen als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld :

1^o tijdens de duur van de in artikel 27, 1^o tot 5^o en 7^o, bedoelde gebeurtenissen;

2^o tijdens de duur van de in artikel 27, 6^o, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3^o vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping of wederoproeping tot op het tijdstip van die oproeping of wederoproeping;

4^o vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 27 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 108.

ART. 37.

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 81, 82 et 114, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 36, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 27, 1^o, 6^o et 7^o, et à l'article 36, § 3, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, ne respecte pas les dispositions de l'article 36, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 36, § 3, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

ART. 38.

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

ART. 39.

Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64, 84 et 114, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

ART. 37.

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 81, 82 en 114, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 36, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 27, 1^o, 6^o en 7^o en in artikel 36, § 3, eerste lid, 3^o en 4^o bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 36, § 3 niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 36, § 3, eerste lid, 3^o en 4^o bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor arbeiders en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

ART. 38.

§ 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

ART. 39.

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij artikelen 64, 84 en 114 bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

ART. 40.

La quittance pour solde de compte remise par le travailleur dès le moment où le contrat prend fin, ne signifie pas pour celui-ci qu'il renonce à ses droits.

CHAPITRE V.

**Dispositions particulières
concernant les travailleurs mineurs d'âge.**

ART. 41.

Le mineur âgé de dix-huit ans est capable d'engager seul son travail personnel.

Le mineur âgé de moins de dix-huit ans est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de ses père et mère ou de son tuteur. A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Les père et mère ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés.

ART. 42.

L'employeur ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement la rémunération au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur du mineur qui n'a pas atteint l'âge de dix-huit ans.

ART. 43.

Si l'intérêt du mineur l'exige le tribunal de la jeunesse peut, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur ad hoc, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille. Les père et mère ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés.

ART. 44.

Le juge compétent pour connaître d'une contestation relative aux contrats visés par la présente loi peut nommer un tuteur ad hoc pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché.

TITRE II.

LE CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER.

CHAPITRE 1^{er}.

Généralités.

ART. 45.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'ouvrier.

ART. 40.

De kwijting voor saldo van rekening door de werknemer afgegeven op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt, betekent voor de werknemer niet dat hij van zijn rechten afziet.

HOOFDSTUK V.

**Bijzondere bepalingen
betreffende de minderjarige werknemers.**

ART. 41.

De minderjarige die de leeftijd van achttien jaar bereikt heeft is rechtsbekwaam alleen een arbeidsovereenkomst te sluiten.

De minderjarige die de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader en moeder of van zijn voogd, rechtsbekwaam een arbeidsovereenkomst te sluiten. Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader en moeder of de voogd worden eerst gehoord of opgeroepen.

ART. 42.

De werkgever of de derde die het loon eventueel is verschuldigd, stelt de minderjarige op geldige wijze zijn loon ter hand, tenzij verzet is betekend door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige, die geen achttien jaar is.

ART. 43.

Indien het belang van de minderjarige dit vordert, kan de jeugdrechtbank op verzoek van het openbare ministerie of een lid van de familie, de minderjarige machtigen het loon van zijn arbeid te ontvangen en er geheel of gedeeltelijk over te beschikken of voor hem een te allen tijde afzetbare bijzondere voogd aanstellen, gelast over dit loon te beschikken voor de behoeften van de onmondige. De ouders of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.

ART. 44.

De rechter die bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende de in deze wet bedoelde overeenkomsten, kan een voogd ad hoc aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen.

TITEL II.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKLIEDEN.

HOOFDSTUK I.

Algemene bepalingen.

ART. 45.

De bepalingen van deze titel gelden voor de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

ART. 46.

Lorsque des ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article 2 doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires de l'employeur, dans leurs rapports avec les ouvriers faisant partie de ces groupes ou brigades.

La preuve du contraire n'est pas admise.

ART. 47.

Par dérogation à l'article 8, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est pas requise dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat est admise par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire.

ART. 48.

§ 1^{er}. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.

§ 4. Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat pendant ladite période sans motif grave. Si la période d'essai est supérieure à sept jours cette disposition ne s'applique qu'aux sept premiers jours. Toute stipulation contraire est nulle, et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci.

Si la période d'essai est suspendue au cours des sept jours visés à l'alinéa 1^{er}, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat sans motif grave, est prolongée au plus tard jusqu'au quatorzième jour le premier jour de la période d'essai compris; cette période prend fin en tout état de cause, dès qu'après la reprise du travail dans les limites prévues au § 3, les sept jours d'essai sont atteints.

ART. 46.

Wanneer werklieden, aangeworven onder de in artikel 2 gestelde voorwaarden, verplicht zijn, met het oog op de uitvoering van de overeengekomen arbeid, groepen of ploegen werklieden te organiseren of te leiden, wordt van rechtswege vermoed dat zij handelen als gevolmachtigde van de werkgever in hun betrekkingen met de werklieden die de groepen of ploegen vormen.

Het tegenbewijs is niet toegelaten.

ART. 47.

In afwijking van artikel 8 is de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk niet vereist in de bedrijfstakken en voor categorieën van werklieden waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een in een paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

ART. 48.

§ 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

§ 4. Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en met inbegrip van de eerste dag van de proeftijd; die periode neemt alleszins een einde wanneer na werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt.

CHAPITRE II.

Rémunération
en cas de suspension de l'exécution du contrat.

ART. 49.

L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée à l'ouvrier en vertu de l'article 25 est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1^{er}, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.

ART. 50.

Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci.

Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visé à l'alinéa 1^{er} dépasse un mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

ART. 51.

§ 1^{er}. Sur la proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal doit indiquer :

- 1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;
- 2° la durée de ce nouveau régime;
- 3° le nombre maximum des journées de chômage;
- 4° le mode et le délai de l'information qui doit être adressée au bureau régional de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et l'information prévue à l'alinéa 2, 4°, doivent mentionner la date à laquelle la

HOOFDSTUK II.

Loonregeling
bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

ART. 49.

In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkman zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werkman betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 25 moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkman verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

ART. 50.

Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkman werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkman gewaarschuwd worden dat het werk wordt hervat.

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkman het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

ART. 51.

§ 1. Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit moet vermelden :

- 1° de wijze waarop en de termijn binnen welke de nieuwe arbeidstijdregeling wordt bekendgemaakt;
- 2° de duur van de nieuwe regeling;
- 3° het maximum aantal werkloosheidsdagen;
- 4° de wijze waarop en de termijn binnen welke mededeling wordt gedaan aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde bekendmaking en de in het tweede lid, 4°, bedoelde mededeling moeten de datum

suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1^{er}, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximum de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer :

1° soit les nom, prénoms et commune du domicile des ouvriers mis en chômage, soit, la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre de jours de chômage;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée par l'employeur, sous pli recommandé à la poste, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, au bureau régional de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2, peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque par suite de circonstances exceptionnelles il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

vermelden waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits mededeling wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De mededeling moet vermelden :

1° hetzij naam, voornamen en gemeente van de domicilie van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven notificatie aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van notificatie niet inbegrepen. Die notificatie moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet door de werkgever, onder een bij de post aangetekende omslag, de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving worden gezonden aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

§ 3. De in §§ 1 et 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zijn minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

§ 4. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1^{er} ou 2 du présent article.

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, dernier alinéa.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1^{er}, 2 et 5 est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, § 3, alinéa 1^{er} ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

ART. 52.

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 p.c. de sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

Le premier jour ouvrable de la période d'incapacité de travail est un jour de carence; la période de sept jours prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 25 au paiement de la

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

§ 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkmán het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn notificatie wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn notificatie een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele notificatie aan de werklíeden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele notificatie moet in de bij § 2, laatste lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever medegedeeld, is verplicht het normaal loon aan de werkmán te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

ART. 52.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkmán ten laste van zijn werkgever recht op 80 pct. van zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

De eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid is een carensdag; de periode van zeven dagen begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 25 de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop

rémunération pour la journée au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit et la période visée à l'alinéa 1^{er} ne comprend que six jours.

Ce jour de carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Pour la détermination du jour de carence, le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

§ 2. La rémunération visée au § 1^{er} n'est pas due une nouvelle fois lorsque une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1^{er}.

Toutefois, la rémunération visée au § 1^{er} est due :

1° pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1^{er} durant une période de sept jours;

2° lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 3. La rémunération visée au § 1^{er} n'est pas due à l'ouvrier :

1° qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1^{er}, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

ART. 53.

§ 1^{er}. Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des ministres :

1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 52;

2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;

de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is de carensdag de eerste volgende werkdag en bedraagt de bij het eerste lid bedoelde periode slechts zes dagen.

Deze carensdag is echter niet van toepassing als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

Voor de vaststelling van de carensdag wordt de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd.

Het recht op loon gaat in wanneer de werkmán zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van zeven dagen;

2° wanneer de werkmán door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval;

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkmán :

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

ART. 53.

§ 1. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit :

1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 52, wijzigen;

2° de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 29 et 52.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai il pourra être passé outre.

§ 2. Le Roi peut, sur la proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail porter jusqu'à 100 p.c. le pourcentage de la rémunération visée à l'article 52.

ART. 54.

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, l'ouvrier a droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, et payée à l'ouvrier accidenté ou malade en vertu de l'article 25, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

§ 2. Par dérogation à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société ou la caisse d'assurance visées à l'article 49 de la loi sur les accidents du travail, et, en ce qui concerne les gens de mer le Fonds des accidents du travail visé à l'article 58, § 1^{er}, 1^o, de la même loi ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée et par l'article 42 des lois coordonnées du 3 juin 1970 précitées ne sont pas dues.

L'employeur est tenu de verser à l'ouvrier les indemnités journalières afférentes soit aux journées d'inactivité habituelle de l'entreprise, soit aux journées de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou de l'article 51.

Les indemnités visées à l'alinéa précédent sont assimilées à une rémunération pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale.

§ 3. Le montant total de la rémunération et des indemnités journalières dû par l'employeur à l'ouvrier accidenté ou malade, en application des dispositions du présent article ne peut dépasser le montant de la rémunération auquel cet ouvrier peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

3° bijkomende voorwaarden buiten die gesteld in de artikelen 29 en 52 opleggen.

Het paritair comité deelt zij advies mede binnen twee maanden na verzoek daartoe; na het verstrijken van deze termijn mag een beslissing worden genomen.

§ 2. De Koning kan op voorstel van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad het percentage van het in artikel 52 bedoelde loon op 100 pct. brengen.

ART. 54.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte heeft de werkmán recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte en die aan de door het ongeval getroffen of zieke werkmán uitbetaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 25, moet worden beschouwd als de eerste dag van deze periode.

§ 2. In afwijking van artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schade-loosstelling voor beroepsziekten, zijn de in artikel 49 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij of verzekeringskas, het bij artikel 58, § 1, 1^o, van dezelfde wet bedoelde Fonds voor arbeidsongevallen wat de zeelieden betreft, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor de beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkmán verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen, niet verschuldigd.

De werkgever is verplicht aan de werkmán de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51 wordt geschorst.

De in het vorige lid bedoelde vergoedingen worden, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid, met loon gelijkgesteld.

§ 3. Het totaal bedrag van het loon en van de dagelijkse vergoedingen, dat aan de door ongeval of ziekte getroffen werkmán door de werkgever is verschuldigd bij toepassing van dit artikel, mag het bedrag van het loon niet overschrijden waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident ou de la maladie visée au § 1^{er} d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi, ou en vertu d'une convention individuelle ou collective de travail.

ART. 55.

Au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption de travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, l'ouvrière conserve le droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées ci-dessus, les dispositions de l'article 52 sont applicables.

ART. 56.

L'ouvrier n'a droit à la rémunération normale pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 27, 28, 49, 51, 52, 54 et 55 que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

La rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

ART. 57.

Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 25, 27, 28, 49 à 52, 54 et 55, dans la mesure où une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE III.

Fin du contrat.

ART. 58.

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

ART. 59.

Le délai de préavis visé à l'article 35 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de in § 1 bedoelde ongeval of ziekte een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

ART. 55.

Bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, behoudt de werkster het recht op het normale loon gedurende een periode van zeven dagen.

Zo de werkster buiten de voornoemde periode arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 52 van toepassing.

ART. 56.

Tijdens de periodes en verloven, vastgesteld bij de artikelen 27, 28, 49, 51, 52, 54 en 55 heeft de werkman enkel recht op het normale loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken.

Het normale loon wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een andere wijze van berekening van het normale loon vaststellen.

ART. 57.

In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij de artikelen 25, 27, 28, 49 tot 52, 54 en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

HOOFDSTUK III.

Einde van de overeenkomst.

ART. 58.

Als de uitvoering van de overeenkomst sinds meer dan zes maanden is geschorst wegens ongeval of ziekte, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, mits hij de werkman een vergoeding betaalt die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

ART. 59.

De bij artikel 35 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.

Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise au moins vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

ART. 60.

Quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service interrompu dans la même entreprise, le contrat peut déroger aux dispositions de l'article 59, sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours. La durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le préavis donné par l'employeur.

ART. 61.

Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux.

ART. 62.

Lorsque le congé est donné par l'employeur soit avant, soit pendant une période de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou 51, le délai de préavis doit comprendre le nombre de jours de travail qui est assuré normalement à l'ouvrier lorsque le congé est donné sous un régime de travail à temps plein. L'employeur doit faire travailler l'ouvrier à temps plein pendant la durée du préavis; à défaut de le faire, il doit payer une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis ou de la partie de ce délai pendant laquelle l'ouvrier n'a pas été mis au travail.

ART. 63.

Sans préjudice de l'article 37, § 1^{er}, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité égale au préjudice subi, sans que cette indemnité puisse toutefois être inférieure au double de la rémunération correspondant au délai de préavis.

L'indemnité visée à l'alinéa 1^{er} est due, indépendamment du fait que l'ouvrier ait été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 37, §§ 2 et 3 de la présente loi, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 'portant organisation de l'économie, à l'article 1^{er}bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la

De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtentwintig dagen, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkman uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklieden betreft die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Zij moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

ART. 60.

Voor werklieden die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, kan de overeenkomst van artikel 59 afwijken, doch de door de werkgever in acht te nemen termijn mag niet korter zijn dan zeven dagen. De opzeggingstermijn die de werkman moet in acht nemen, mag de helft niet overschrijden van de termijn die is overeengekomen ingeval de werkgever opzegt.

ART. 61.

Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

ART. 62.

Als de werkgever opzegt vóór of tijdens een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51, moet de opzeggingstermijn het aantal arbeidsdagen omvatten dat normaal aan de werkman wordt gewaarborgd bij opzegging onder een volledige arbeidstijdregeling. De werkgever moet de werkman gedurende de opzeggingstermijn tewerkstellen onder een volledige arbeidstijdregeling; als hij dat niet doet, moet hij een vergoeding uitbetalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of van het gedeelte van die termijn gedurende welke de werkman niet was tewerkgesteld.

ART. 63.

Onverminderd artikel 37, § 1, zal de werkgever, welke een voor onbepaalde tijd aangeworven werkman op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkman een vergoeding moeten betalen gelijk aan het geleden nadeel, zonder dat deze vergoeding lager mag zijn dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkman al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 37, §§ 2 en 3 van deze wet, in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het

santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

ART. 64.

Le droit de s'absenter prévu à l'article 39 peut s'exercer une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 60 ou 61, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

Les dispositions de l'article 39 et des alinéas 1^{er} et 2 du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou 51.

ART. 65.

§ 1^{er}. Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée aux conditions suivantes :

- 1° elle doit se rapporter à des activités similaires ;
- 2° elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national ;
- 3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail prennent fin.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit précisant les modalités d'application des conditions énoncées à l'alinéa 2.

La clause conforme à ces conditions ne produit cependant pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par l'ouvrier pour motif grave.

L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à la rémunération correspondante à la durée de l'effet de la clause. Toutefois, à la demande de l'ouvrier, le juge peut réduire le montant de cette indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier l'existence et l'étendue du préjudice.

§ 2. Sans préjudice des dispositions de l'article 130, le Roi peut, sur proposition unanime de la commission paritaire compétente, déroger dans les conditions qu'il détermine, aux dispositions du § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

bedrijfsleven, in artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

ART. 64.

Van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 39, mag een- of tweemaal per week gebruik worden gemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag niet overschrijdt.

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 60 of 61, mag slechts een halve arbeidsdag verlet worden.

De bepalingen van artikel 39 en van het eerste en het tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing, wanneer de uitvoering van de overeenkomst krachtens artikel 50 of 51 is geschorst.

ART. 65.

§ 1. In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150.000 frank niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag is de geldigheid van elk concurrentiebeding ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden :

- 1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten ;
- 2° het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied ;
- 3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekkingen een einde nemen.

Het beding moet op straffe van nietigheid, worden vastgesteld in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de in het tweede lid opgesomde voorwaarden nader bepaalt.

Het beding dat aan deze voorwaarden voldoet heeft nochtans geen uitwerking, wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werkmán om dringende reden.

De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van overtreding van het concurrentiebeding mag niet meer bedragen dan een som die gelijk is aan het loon dat beantwoordt aan de duur van de uitwerking van het beding. Op verzoek van de werkmán kan de rechter evenwel het bedrag van deze conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in artikel 130, kan de de Koning, op eenparig voorstel van het bevoegde paritair comité, onder de voorwaarden die Hij bepaalt, afwijken van het bepaalde in § 1, eerste lid.

TITRE III.

LE CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYÉ.

CHAPITRE 1^{er}.

Dispositions générales.

ART. 66.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'employé.

ART. 67.

§ 1^{er}. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à trois mois ou six mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 180.000 francs.

En l'absence de précision quant à sa durée soit dans la convention individuelle ou collective du travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est d'un mois.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

§ 4. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat d'emploi ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours notifié dans les formes prévues à l'article 35, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

ART. 68.

Celui qui supplée l'employé appelé sous les drapeaux ou incapable de travailler peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée des services et le délai de préavis.

Le motif et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit sous la sanction prévue à l'article 8.

ART. 69.

Par dérogation à l'article 12, la clause d'arbitrage est valable à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse 300.000 francs et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entre-

TITEL III.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEDIENDEN.

HOOFDSTUK I.

Algemene bepalingen.

ART. 66.

De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

ART. 67.

De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk drie of zes maanden naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 180.000 frank.

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

§ 4. Onverminderd de toepassing van artikel 79, kan de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, te betekenen in de vorm bepaald in artikel 35, tweede tot vierde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking.

ART. 68.

Hij die de bediende vervangt, die onder de wapens is geroepen of niet kan arbeiden, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van de regels van deze wet wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft.

De reden en de voorwaarden van die indienstneming moeten, op straffe van hetgeen artikel 8 voorschrijft, schriftelijk worden vastgesteld.

ART. 69.

In afwijking van artikel 12 is het scheidsrechterlijk beding geldig voor de bediende waarvan het jaarloon hoger is dan 300.000 frank en die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van

prise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

CHAPITRE II.

Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat.

ART. 70.

L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

ART. 71.

L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à 80 p.c. de sa rémunération pour une période de sept jours.

Les dispositions des articles 52, § 1^{er}, et 53 sont applicables à cette rémunération.

ART. 72.

L'employé visé à l'article 71 a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, à la totalité de sa rémunération pour une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail et payée à l'employé en vertu des dispositions de l'article 25, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2, sont applicables à cette rémunération.

ART. 73.

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71.

de l'onderneming beheersverantwoordelijkheid heeft die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming.

HOOFDSTUK II.

Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

ART. 70.

De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

ART. 71.

De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op 80 pct. van zijn loon voor een periode van zeven dagen.

De bepalingen van artikelen 52, § 1, en 53 gelden voor dat loon.

ART. 72.

De bediende als bedoeld in artikel 71 heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn volledig loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die aan de bediende wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 25, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

De bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, gelden voor dat loon.

ART. 73.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet opnieuw verschuldigd als een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet in de eerste veertien dagen na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon wordt betaald.

Toutefois, la rémunération visée aux articles 70 et 71 est due :

1° pour la partie de la période de trente ou de sept jours restant à courir si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71 durant une période de trente ou de sept jours;

2° lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 2. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due à l'employé :

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

ART. 74.

L'employé victime d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, ne peut cumuler la rémunération accordée en vertu des articles 70 et 72 avec les avantages auxquels il est en droit de prétendre en vertu de la législation relative aux accidents du travail et aux accidents survenus sur le chemin du travail et de la législation concernant les maladies professionnelles.

ART. 75.

L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné une suspension de l'exécution du contrat au sens des articles 70, 71 et 72, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles il est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

ART. 76.

§ 1^{er}. L'employée engagée pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois conserve, à partir du début d'une des périodes de congé ou d'interruption du travail visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le droit à sa rémunération pendant une période de trente jours.

Het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon is echter verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of zeven dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling van het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon tijdens de periode van dertig of zeven dagen;

2° als de bediende een geneeskundig getuigschrift overlegt waarin blijkt dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid aan een andere ziekte of een ander ongeval is te wijten.

§ 2. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet verschuldigd aan de bediende :

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

ART. 74.

De bediende die getroffen wordt door een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, mag het loon dat hem wordt toegekend krachtens de artikelen 70 en 72 niet cumuleren met de voordelen waarop hij aanspraak kan maken krachtens de wetgeving betreffende de arbeidsongevallen en de ongevallen op de weg naar of van het werk en de wetgeving betreffende de beroepsziekten. Hij kan enkel aanspraak maken op het door de werkgever toegekende loon.

ART. 75.

De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar of van het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de artikelen 70, 71 en 72, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

ART. 76.

§ 1. De vrouwelijke bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het recht op loon voor een periode van dertig dagen.

§ 2. L'employée engagée à l'essai pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, conserve à charge de l'employeur, au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le droit à sa rémunération pendant une période de sept jours.

§ 3. En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées aux §§ 1^{er} et 2, les dispositions des articles 70 et 71 sont applicables.

ART. 77.

La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'interruption du travail visée à l'article 26, 2°, et l'incapacité de travail visée aux articles 70, 71 et 72 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

CHAPITRE III.

Fin du contrat.

ART. 78.

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée, dépasse six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

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

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

ART. 79.

Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

Il en est de même des contrats conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

§ 2. De vrouwelijke bediende die is aangeworven op proef, voor bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, behoudt ten laste van de werkgever, bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het recht op loon voor een periode van zeven dagen.

§ 3. Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of bevalling buiten de in §§ 1 en 2 bedoelde periodes zijn de bepalingen van de artikelen 70 en 71 van toepassing.

ART. 77.

Het commissieloon waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem zijn toegekend gedurende de twaalf maanden vóór de in artikel 26, 2°, bedoelde arbeidsonderbreking en de in artikelen 70, 71 en 72 bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was.

HOOFDSTUK III.

Einde van de overeenkomst.

ART. 78.

Duurt de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor een onbepaalde tijd aangeworven bediende meer dan zes maanden, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de bediende in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen.

De vergoeding kan evenwel op verzoek van de werkgever worden verminderd, wanneer aan de overeenkomst een einde moet gesteld worden wegens de aard van het werk en de gezondheidstoestand van de bediende. Het bewijs kan worden geleverd door alle middelen als naar recht.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

ART. 79.

Als de overeenkomst een beding van proeftijd bevat, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding beëindigen.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.

ART. 80.

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat n'est pas expiré ou que l'entreprise faisant l'objet du contrat n'est pas réalisée, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation de l'entreprise pour laquelle l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

ART. 81.

§ 1^{er}. Le délai de préavis fixé à l'article 35 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

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

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1^{er} et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 150.000 francs, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1^{er} et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 150.000 francs sans excéder 300.000 francs, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 300.000 francs.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

ART. 82.

Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat à durée indéterminée au moment où l'employé atteint l'âge normal de la pension légale complète ou après cet âge, le

ART. 80.

Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

ART. 81.

§ 1. De bij artikel 35 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 150.000 frank, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden, minstens drie maanden voor de bedienden welke sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn.

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

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 150.000 frank overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet lager zijn dan in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet hoger zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 150.000 frank zonder 300.000 frank te overschrijden, noch hoger dan zes maanden indien het jaarlijks loon 300.000 frank overschrijdt.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

ART. 82.

Indien de opzegging wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken op het tijdstip waarop de bediende de normale leeftijd bereikt

délai de préavis, par dérogation à l'article 81, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur et à trois mois si le congé est donné par l'employé. Ces délais sont toutefois réduits de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1^{er} l'employé bénéficie des dispositions de l'article 84.

ART. 83.

L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 81, peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est d'un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs et de trois mois si elle dépasse 150.000 francs sans excéder 300.000 francs.

Si la rémunération annuelle dépasse 300.000 francs, le préavis visé à l'alinéa 1^{er} est fixé par la convention conclue à partir du moment où le congé est donné, ou par le juge, sans pouvoir excéder six mois.

ART. 84.

Le droit de s'absenter prévu à l'article 39 peut être exercé par l'employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse 150.000 francs, l'employé peut s'absenter dans les limites fixées à l'alinéa 1^{er} pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

ART. 85.

§ 1^{er}. Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée aux conditions suivantes :

- 1° elle doit se rapporter à des activités similaires;
- 2° elle ne peut s'étendre au delà du territoire national;
- 3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail prennent fin.

pour het volledig wettelijk pensioen, of daarna, wordt de termijn van opzegging in afwijking van het bepaalde in artikel 81 vastgesteld op zes maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, en op drie maanden, wanneer zij van de bediende uitgaat. Deze termijnen worden evenwel tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 84.

ART. 83.

De bediende die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 81, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Niettegenstaande elk strijd beding, bedraagt deze opzeggingstermijn een maand wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 150.000 frank en drie maanden wanneer het loon hoger is dan 150.000 frank zonder 300.000 frank te overtreffen.

Indien het jaarlijks loon hoger is dan 300.000 frank, wordt de in het eerste lid bedoeld opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst gesloten vanaf het ogenblik waarop deze opzegging wordt gegeven, of door de rechter zonder zes maanden te mogen overschrijden.

ART. 84.

De bediende wiens jaarlijks loon niet hoger is dan 150.000 frank, mag van het recht om van het werk afwezig te zijn, waarvan sprake in artikel 39, een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag bedraagt.

Wanneer zijn jaarlijks loon hoger is dan 150.000 frank, mag de bediende afwezig zijn binnen de in het eerste lid bepaalde perken gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de vorige periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

ART. 85.

§ 1. Het concurrentiebeding wordt als niet geschreven beschouwd in de overeenkomsten waarin het jaarloon 150.000 frank niet overschrijdt.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elk concurrentiebeding ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden :

- 1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;
- 2° het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;
- 3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekkingen een einde nemen.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit précisant les modalités d'application des conditions énoncées dans l'alinéa 2.

La clause conforme à ces conditions ne produit cependant pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par l'employé pour motif grave.

L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à la rémunération correspondant à la durée de l'effet de la clause. Toutefois, à la demande de l'employé, le juge peut réduire le montant de cette indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier l'existence et l'étendue du préjudice.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions du § 1^{er}, alinéa 2, 2^o et 3^o, ainsi qu'aux dispositions du § 1^{er}, alinéa 4, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes :

a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;

b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

TITRE IV.

LE CONTRAT DE TRAVAIL DE REPRESENTANT DE COMMERCE.

ART. 86.

Les dispositions du titre III, l'article 85 excepté, et du présent titre s'appliquent au contrat de travail de représentant de commerce.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de in het tweede lid opgesomde voorwaarden nader bepaalt.

Het beding dat aan deze voorwaarden voldoet heeft noch- tans geen uitwerking, wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de bediende om dringende reden.

De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van overtreding van het concurrentiebeding mag niet meer bedragen dan een som die gelijk is aan het loon dat beantwoordt aan de duur van de uitwerking van het beding. Op verzoek van de bediende kan de rechter evenwel het bedrag van deze conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst, worden afgeweken van het bepaalde in § 1, tweede lid, 2^o en 3^o, alsook van het bepaalde in § 1, vierde lid, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden :

a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;

b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks toelaten kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming voor deze laatste nadelig kan zijn.

TITEL IV.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.

ART. 86.

De bepalingen van titel III, artikel 85 uitgezonderd, en van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

ART. 87.

Peut seul invoquer le bénéfice des dispositions du présent titre le représentant de commerce engagé en vue d'exercer sa profession de façon constante, même lorsqu'il est chargé accessoirement par son employeur de tâches d'une autre nature que la représentation commerciale. Ce bénéfice n'est pas accordé à l'employé chargé occasionnellement, avec son travail à l'intérieur de l'entreprise, de démarches auprès de la clientèle, à l'exception du droit inscrit à l'article 89.

ART. 88.

La rémunération du représentant de commerce consiste soit en un traitement fixe, soit en des commissions, soit en partie en un traitement fixe et en partie en des commissions.

ART. 89.

La commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur, même s'il n'est pas suivi d'exécution, sauf en cas d'inexécution par la faute du représentant de commerce.

Tout ordre est présumé accepté, sauf refus ou réserves formulées par écrit par l'employeur à son représentant de commerce dans un délai fixé par le contrat. A défaut de fixation, ce délai est de un mois à partir de la transmission de l'ordre.

ART. 90.

Sans préjudice des dispositions des articles 70 à 73 et 76, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres qu'il a apportés, même lorsque ceux-ci ne sont acceptés que pendant la suspension ou après la cessation du contrat.

ART. 91.

Sans préjudice des dispositions visées à l'article 90, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la cessation du contrat, lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause.

ART. 92.

Le représentant de commerce qui est chargé de visiter seul, une clientèle ou un secteur déterminés par le contrat a droit pendant l'exécution de son contrat à la commission sur les affaires que l'employeur conclut avec cette clientèle ou dans ce secteur sans l'intervention du représentant de commerce.

ART. 87.

Op de bepalingen van deze titel kan zich alleen beroepen de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen, zelfs indien hij door zijn werkgever wordt belast met bijkomstig werk dat van andere aard is dan de handelsvertegenwoordiging. Dat voordeel wordt, met uitzondering van het bij artikel 89 toegekend recht, niet verleend aan de bediende die er af en toe mede wordt belast, samen met zijn arbeid binnen de onderneming, stappen te doen bij de cliënteel.

ART. 88.

Het loon van de handelsvertegenwoordiger bestaat hetzij uit een vaste wedde, hetzij uit commissieloon, hetzij gedeeltelijk uit een vaste wedde en gedeeltelijk uit commissieloon.

ART. 89.

Het commissieloon is verschuldigd voor iedere order die door de werkgever wordt aanvaard, zelfs indien op die order geen uitvoering volgt, behalve in geval van niet-uitvoering door de schuld van de handelsvertegenwoordiger.

Iedere order wordt vermoed aanvaard te zijn behoudens weigering of voorbehoud door de werkgever aan zijn handelsvertegenwoordiger schriftelijk medegedeeld binnen een in de overeenkomst bepaalde termijn. Is deze termijn niet bepaald, dan bedraagt hij een maand vanaf het doorgeven van de order.

ART. 90.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 70 tot 73 en 76, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders die hij heeft aangebracht, zelfs als zij worden aanvaard tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst.

ART. 91.

Onverminderd de bepalingen van artikel 90, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders door de cliënteel gegeven tijdens de gehele duur van de schorsing of tijdens een periode van drie maanden volgend op het einde van de overeenkomst, wanneer hij bewijst dat hij gedurende de uitvoering van zijn overeenkomst met de klant rechtstreeks contact heeft tot stand gebracht, dat gevolgd werd door feiten die tot de aanvaarding van bedoelde orders hebben geleid.

ART. 92.

De handelsvertegenwoordiger die een bij overeenkomst bepaalde cliënteel of sector alleen moet bezoeken, heeft tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst recht op commissieloon voor de zaken die de werkgever zonder de tussenkomst van de handelsvertegenwoordiger met die cliënteel of in die sector sluit.

Il a également droit à cette commission sur les affaires conclues pendant la suspension ou après la cessation du contrat, pour autant que l'ordre ait été passé au cours de l'exécution du contrat.

ART. 93.

Lorsque les ordres acceptés portent sur des fournitures échelonnées le représentant de commerce a droit, en cas de cessation de son contrat, aux commissions sur les fournitures effectuées pendant une période de six mois suivant cette cessation.

ART. 94.

Le représentant de commerce qui succède au bénéficiaire des dispositions des articles 90, 91, 92, alinéa 2, et 93, ne peut prétendre à une commission sur les mêmes ordres.

ART. 95.

Le contrat détermine les bases de calcul des commissions. En l'absence de dispositions contractuelles, les commissions sont calculées sur le prix figurant au bon de commande ou à l'ordre accepté par l'employeur; à défaut de ceux-ci, sur des prix courants, tarifs ou barèmes et à défaut de ces derniers, sur le prix fait.

ART. 96.

L'employeur remet mensuellement au représentant de commerce les relevés et documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent.

ART. 97.

En l'absence de dispositions contractuelles, la commission est exigible quinze jours après la remise du relevé et, éventuellement, des documents visés à l'article 96.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci est payé mensuellement.

ART 98.

En cas de cessation du contrat, sauf pour motif grave imputable au représentant de commerce, l'employeur est tenu de régler au représentant de commerce dans le délai de trente jours qui suit la cessation du contrat, le montant intégral des commissions sur tous les ordres acceptés.

Les commissions visées aux articles 90 et 92, alinéa 2, doivent être réglées dans le délai de trente jours qui suit l'acceptation de l'ordre.

Les commissions visées aux articles 91 et 93 doivent être réglées au plus tard avant la fin, respectivement du quatrième et du septième mois qui suit la cessation du contrat.

Hij heeft insgelijks recht op dat commissieloon voor de zaken die afgesloten worden tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst, voor zover de order tijdens de uitvoering van de overeenkomst is doorgegeven.

ART. 93.

Hebben de aanvaarde orders betrekking op gespreide leveringen, dan heeft de handelsvertegenwoordiger, ingeval zijn overeenkomst een einde neemt, recht op commissieloon voor de leveringen die gedurende zes maanden na het einde van de overeenkomst worden gedaan.

ART. 94.

De handelsvertegenwoordiger die de opvolger is van degene die het voordeel geniet van de bepalingen van de artikelen 90, 91, 92, tweede lid, en 93, kan geen aanspraak maken op commissieloon voor diezelfde orders.

ART. 95.

De overeenkomst bepaalt hoe het commissieloon wordt berekend. Bij ontstentenis van contractuele bepalingen wordt het commissieloon berekend op de prijs die voorkomt op de bestelbon of in de door de werkgever aanvaarde order; bij gebreke daarvan, op de prijscouranten, -tarieven of -schalen, en bij gebreke daarvan op de gemaakte prijs.

ART. 96.

De werkgever verstrekt maandelijks aan de handelsvertegenwoordiger de staat en de documenten betreffende het voor de vorige maand verschuldigde commissieloon.

ART. 97.

Bij ontstentenis van contractuele bepalingen, is het commissieloon eisbaar vijftien dagen na de afgifte van de staat en eventueel van de in artikel 96 bedoelde documenten.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, wordt deze maandelijks uitbetaald.

ART 98.

Ingeval de overeenkomst een einde neemt, behoudens om een aan de handelsvertegenwoordiger te wijten dringende reden, is de werkgever gehouden, binnen de termijn van dertig dagen volgend op het einde van de overeenkomst, aan de handelsvertegenwoordiger het volledige bedrag van het commissieloon op alle aanvaarde orders uit te betalen.

Het in de artikelen 90 en 92, tweede lid, bedoelde commissieloon moet worden uitbetaald binnen dertig dagen volgende op de aanvaarding van de order.

Het in de artikelen 91 en 93 bedoelde commissieloon moet uiterlijk worden uitbetaald voor het einde, respectievelijk van de vierde en van de zevende maand volgende op het einde van de overeenkomst.

ART. 99.

Les commissions dues au cours de l'exécution du contrat, pendant sa suspension ou après sa cessation, portent intérêt de plein droit à dater de leur exigibilité.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci porte intérêt de plein droit à partir de la date normale de paiement.

ART. 100.

Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période d'un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération d'un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.

Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.

ART. 101.

Les indemnités dues en vertu des articles 37 et 38, et l'indemnité d'éviction portent intérêt de plein droit à partir de la date de la cessation du contrat.

ART. 102.

Lorsqu'il est mis fin au contrat pour un motif grave imputable à l'employeur et que le montant de l'indemnité d'éviction visée à l'article 100 ne couvre pas l'intégralité du préjudice réellement subi, le représentant de commerce peut, mais à charge de prouver l'étendue du préjudice allégué, obtenir en plus de l'indemnité visée à l'article 100, des dommages et intérêts à concurrence de la différence entre le montant du préjudice réellement subi et celui de cette indemnité.

ART. 103.

Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

ART. 99.

Het commissieloon, verschuldigd tijdens de uitvoering, gedurende de schorsing of na het einde van de overeenkomst, brengt rechtens intrest op vanaf de datum van de eisbaarheid ervan.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, brengt het rechtens intrest op vanaf de normale betaaldag.

ART. 100.

Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om dringende reden, is een vergoeding wegens uitwinning verschuldigd aan de handelsvertegenwoordiger die een clientèle heeft aangebracht tenzij de werkgever bewijst dat uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel volgt voor de handelsvertegenwoordiger.

Die vergoeding is pas verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar.

Zij is gelijk aan het loon van drie maanden voor de handelsvertegenwoordiger die bij dezelfde werkgever was tewerkgesteld gedurende een periode van een tot vijf jaar. Zij wordt met het loon van één maand verhoogd bij het ingaan van elke bijkomende vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever.

Wanneer het loon van de handelsvertegenwoordiger geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, wordt dit laatste berekend op grond van het maandelijks gemiddelde van het commissieloon, verdiend gedurende de twaalf maanden die aan de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

ART. 101.

De vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 37 en 38 en de vergoeding wegens uitwinning brengen rechtens intrest op vanaf de datum van het einde van de overeenkomst.

ART. 102.

Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd om een aan de werkgever te wijten dringende reden en het bedrag van de in artikel 100 bedoelde uitwinningsvergoeding het werkelijk geleden nadeel niet volledig vergoedt, kan de handelsvertegenwoordiger, mits hij de omvang van het beweerd nadeel bewijst, boven de in artikel 100 bedoelde vergoeding schade-loosstelling verkrijgen ten belope van het verschil tussen het bedrag van het werkelijk geleden nadeel en het bedrag van die vergoeding.

ART. 103.

In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150.000 frank niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.

La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le représentant de commerce pour motif grave.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.

ART. 104.

La clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant.

ART. 105.

L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à trois mois de rémunération.

Toutefois, l'employeur peut réclamer une rémunération supérieure à charge de justifier l'existence et l'étendue du préjudice.

ART. 106.

Sauf le cas de faute lourde ou de dol, toute clause mettant à la charge du représentant de commerce une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client.

Toute clause de du croire doit être écrite.

TITRE V.

LE CONTRAT DE TRAVAIL DOMESTIQUE.

CHAPITRE I^{er}.

Généralités.

ART. 107.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail domestique.

ART. 108.

Nonobstant toute convention contraire, les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de drievoudige voorwaarde: dat het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent.

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij gedurende de proeftijd, hetzij na de proeftijd aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding, moet op straffe van nietigheid, schriftelijk worden gesteld.

ART. 104.

Het concurrentiebeding schept ten gunste van de handelsvertegenwoordiger een vermoeden, dat hij een cliënteel heeft aangebracht; de werkgever kan eventueel het tegenbewijs leveren.

ART. 105.

De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van schending van het concurrentiebeding, mag niet hoger zijn dan een som gelijk aan drie maanden loon.

De werkgever kan evenwel een hogere vergoeding eisen, mits hij het bestaan en de omvang van het nadeel bewijst.

ART. 106.

Behoudens in geval van zware fout of van bedrog, kan een beding waardoor de handelsvertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de klant, maar uitwerking hebben ten belope van een som gelijk aan het commissieloon dat verband houdt met onverhaalbare vorderingen ten laste van de klant.

Elk delcrederebeding moet geschreven zijn.

TITEL V.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DIENSTBODEN.

HOOFDSTUK 1.

Algemene bepalingen.

ART. 107.

De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

ART. 108.

Ondanks ieder tegenbeding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

Pendant cette période chacune des parties peut résilier le contrat moyennant un délai de préavis de deux jours prenant cours le lendemain du jour au cours duquel le préavis a été notifié.

CHAPITRE II.

Obligations des parties.

ART. 109.

L'employeur a l'obligation :

— de mettre à la disposition du travailleur domestique les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;

— de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de l'hygiène et du confort ;

— de mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels.

ART. 110.

Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération en espèces, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avantages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci.

Dans ce cas, l'employeur a également l'obligation de renvoyer dans son foyer le domestique mineur non émancipé ou de le placer sous l'autorité d'une autre personne.

CHAPITRE III.

Suspension de l'exécution du contrat.

ART. 111.

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

ART. 112.

Au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées à l'alinéa 1^{er}, les dispositions de l'article 111 sont applicables.

Tijdens die proeftijd kan elk der partijen de arbeids-overeenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving van de opzegging.

HOOFDSTUK II.

Verplichtingen der partijen.

ART. 109.

De werkgever is verplicht :

— de voor de uitvoering van het werk nodige kleding ter beschikking van de dienstbode te stellen;

— te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de hygiëne en het comfort ;

— aan de dienstbode de middelen ter beschikking stellen om zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren.

ART. 110.

Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze recht, voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft en buiten zijn loon in speciën, op de voordelen in natura die hij vóór de overbrenging genoot, of op een dagvergoeding waarvan de waarde hiermede overeenstemt.

In dat geval is de werkgever ook verplicht de niet-ontvoogde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een ander persoon te plaatsen.

HOOFDSTUK III.

Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

ART. 111.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

ART. 112.

Bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, bepaald bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, behoudt de vrouwelijke dienstbode het recht op haar normaal loon voor een periode van zeven dagen.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of bevaling buiten de in het eerste lid bedoelde periodes is het bepaalde in artikel 111 van toepassing.

ART. 113.

Sans préjudice des articles 111, 115 et 116, l'employeur doit assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au domestique interne qui est incapable de travailler.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à charge de l'employeur.

Si le domestique le demande, l'employeur est tenu, en cas de maladie ou d'accident du domestique, d'avertir la personne désignée par celui-ci; si le domestique est mineur non émancipé, l'employeur est tenu d'avertir la personne qui en a la garde habituelle.

ART. 114.

Les dispositoins des articles 59 et 64, alinéa 1^{er}, s'appliquent au contrat de travail domestique.

CHAPITRE IV.

Fin du contrat.

ART. 115.

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant paiement d'une indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, sous déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail.

ART. 116.

Pendant la période d'essai l'employeur peut résilier le contrat sans indemnité, sans préjudice de l'article 111, lorsque l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident a une durée de plus de sept jours.

ART. 117.

La travailleuse domestique a le droit de mettre fin au contrat sans préavis lorsque l'épouse de l'employeur ou toute autre femme dirigeant le ménage lors de la conclusion du contrat, cesse d'habiter sous le même toit que l'employeur.

ART. 118.

Lorsque le contrat de travail d'un domestique interne mineur non émancipé prend fin, l'employeur est tenu d'en avertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle de ce domestique.

ART. 113.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 111, 115 en 116 moet de werkgever aan de inwonende dienstbode, die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuis-verpleging komen niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de dienstbode hierom vraagt, is de werkgever gehouden, bij ziekte of ongeval van de dienstbode de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

ART. 114.

De bepalingen van de artikelen 59 en 64, eerste lid, zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

HOOFDSTUK IV.

Einde van de overeenkomst.

ART. 115.

Als de uitvoering van de overeenkomst sedert zes maanden is geschorst als gevolg van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, kan de werkgever te allen tijde de overeenkomst beëindigen tegen betaling van een vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt hetzij met de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, eventueel na aftrek van het loon dat is uitbetaald sinds de achtste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid.

ART. 116.

Tijdens de proeftijd kan de werkgever, onverminderd artikel 111, de overeenkomst beëindigen zonder vergoeding, als de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval langer duurt dan zeven dagen.

ART. 117.

De vrouwelijke dienstbode heeft het recht om de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen, indien de echtgenote van de werkgever of elke andere vrouw die het huishouden waarnam bij de sluiting van de overeenkomst niet meer onder hetzelfde dak woont als de werkgever.

ART. 118.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van een inwonende niet-ontvoogde minderjarige dienstbode beëindigd wordt, moet de werkgever onmiddellijk de persoon verwittigen onder wiens hoede bedoelde dienstbode gewoonlijk is gesteld.

TITRE VI.

LE CONTRAT
D'OCCUPATION D'ETUDIANTS.

ART. 119.

Le présent titre règle l'occupation d'étudiants qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.

ART. 120.

Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail de domestique, tels qu'ils sont réglés par la présente loi.

ART. 121.

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail ou, à défaut de proposition des commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du Travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations.

ART. 122.

Le contrat relatif à une occupation d'étudiant tombant sous l'application du présent titre doit être constaté par un écrit, pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

ART. 123.

L'écrit visé à l'article 122 doit mentionner :

- 1° l'identité, le domicile et, éventuellement la résidence des parties ;
- 2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
- 3° le lieu de l'exécution du contrat;
- 4° la durée journalière et hebdomadaire du travail;
- 5° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;
- 6° la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;
- 7° l'époque du paiement de la rémunération;
- 8° la clause éventuelle d'essai;
- 9° le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;
- 10° la commission paritaire compétente.

TITEL VI.

DE OVEREENKOMST
VOOR TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN.

ART. 119.

Deze titel regelt de tewerkstelling van studenten die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever.

ART. 120.

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die tussen een werkgever en een student is gesloten, welke benaming daaraan ook is gegeven, vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naar gelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet zijn geregeld.

ART. 121.

De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van voorstellen van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën studenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit het toepassingsgebied van deze wet sluiten.

ART. 122.

De overeenkomst voor een tewerkstelling van studenten welke onder de toepassing van deze titel valt, moet voor ieder student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt.

ART. 123.

Het in artikel 122 bedoelde geschrift moet vermelden :

- 1° identiteit, domicilie en eventueel verblijfplaats van de partijen;
- 2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
- 3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
- 4° de arbeidsduur per dag en per week;
- 5° de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
- 6° het overeengekomen loon, en in het geval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;
- 7° het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;
- 8° het eventuele beding van proeftijd;
- 9° de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;
- 10° het bevoegde paritair comité.

ART. 124.

Une copie du contrat visé à l'article 122 est communiquée par l'employeur, dans les quinze jours suivant le début de l'exécution du contrat, au fonctionnaire désigné par le Roi.

Après avis de la commission paritaire compétente, le Roi peut fixer des modalités particulières de communication de la copie du contrat.

ART. 125.

A défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 123 ou de la communication d'une copie du contrat visée à l'article 124, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité.

ART. 126.

Le contrat peut comporter une clause d'essai. Quelle que soit la nature du contrat, la clause d'essai est soumise aux dispositions de l'article 48.

ART. 127.

L'employeur doit assurer à l'étudiant interne atteint d'une incapacité de travail, un logement convenable et des soins appropriés aussi longtemps que cela sera nécessaire.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ne seront pas à la charge de l'employeur.

Si l'étudiant le demande, l'employeur sera tenu en cas de maladie ou d'accident de l'étudiant, d'avertir la personne désignée par ce dernier; si l'étudiant est un mineur non émancipé, l'employeur devra avertir la personne qui a habituellement la garde de l'étudiant.

ART. 128.

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat si elle a une durée de plus de sept jours, moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

ART. 129.

Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais

ART. 124.

Een afschrift van de in artikel 122 bedoelde overeenkomst moet binnen vijftien dagen, volgend op het begin van de overeenkomst door de werkgever medegedeeld worden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Na advies van het bevoegde paritair comité kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de mededeling van het afschrift van de overeenkomst.

ART. 125.

Is er geen geschrift overeenkomstig de bepalingen van artikel 123 of geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst bedoeld bij artikel 124 dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de studenten te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.

ART. 126.

De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt het proefbeding onderworpen aan de bepalingen van artikel 48.

ART. 127.

De werkgever moet aan de inwonende student die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de student hierom vraagt, is de werkgever gehouden bij ziekte of ongeval van de student de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

ART. 128.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid langer duurt dan zeven dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

ART. 129.

Ieder van de partijen heeft het recht om de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en

sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions des articles 35 et 59, alinéas 1^{er} et 4, sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours.

TITRE VII.

DISPOSITIONS FINALES.

ART. 130.

Pour l'application des articles 65, 67, 69, 81, 83, 84, 85 et 103 les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier les montants de rémunération prévus aux articles 65, 67, 69, 81, 83, 84, 85 et 103.

ART. 131.

Par dérogation à l'article 47, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est pas requise, pendant les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat correspond à l'usage.

ART. 132.

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours.

ART. 133.

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

ART. 134.

A l'article 21 de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience, les mots « du contrat de travail, du contrat d'emploi et » sont supprimés.

ART. 135.

A l'article 2, dernier alinéa, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les mots « 1^o comme pécule de vacances; » sont supprimés.

diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de artikelen 35 en 59, eerste en vierde lid, gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan.

TITEL VII.

SLOTBEPALINGEN.

ART. 130.

Voor de toepassing van de artikelen 65, 67, 69, 81, 83, 84, 85 en 103 worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de in de artikelen 65, 67, 69, 81, 83, 84, 85 en 103 bepaalde loonbedragen wijzigen.

ART. 131.

Gedurende de 6 maanden die volgen op de inwerkingtreding van deze wet is, in afwijking van artikel 47, de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waar die vorm van overeenkomst met het gebruik overeenstemt.

ART. 132.

De bepalingen van deze wet zijn toepasselijk op de lopende overeenkomsten.

ART. 133.

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

ART. 134.

In artikel 21 van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, vervallen de woorden « de arbeidsovereenkomst voor werklieden, die voor bedienden en ».

ART. 135.

In artikel 2, laatste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, vervallen de woorden « 1^o als vakantiegeld; ».

ART. 136.

Sont abrogés :

1° à l'exception de ses articles 40 et 41, la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par les lois des 4 mars 1954, 30 avril 1958, 20 juillet 1960, 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 8 et 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1^{er} mars 1971 et 17 juillet 1972;

2° les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, modifiées par les lois des 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 30 juillet et 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1^{er} mars 1971 et 17 juillet 1972;

3° la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, modifiée par la loi du 21 novembre 1969;

4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;

5° à l'exception de son article 12, la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

Donné à Motril, le 26 août 1974.

BAUDOUIN.

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE.

ART. 136.

Opgeheven worden :

1° met uitzondering van haar artikelen 40 en 41, de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954, 30 april 1958, 20 juli 1960, 20 juli 1961, 10 december 1962, 24 december 1963, 15 april 1964, 8 en 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972;

2° de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961, 10 december 1962, 30 juli en 24 december 1963, 15 april 1964, 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972;

3° de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969;

4° de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

5° met uitzondering van haar artikel 12, de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.

Gegeven te Motril, 26 augustus 1974.

BOUDEWIJN.

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

A. CALIFICE.

TABLEAU COMPARATIF. — VERGELIJKENDE TABEL.

Projet de loi relatif aux contrats de travail — <i>Ontwerp van wet op de arbeidsovereenkomsten</i>	Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail — <i>Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst</i>	Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi — <i>Geordende wetten betreffende het bediendencontract</i>	Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce — <i>Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handels- vertegenwoordigers</i>	Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique — <i>Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden</i>	Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants — <i>Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten</i>
Art. 1	Art. 1, al. 3	Art. 35, al. 1			
Art. 2	Art. 1, al. 1				
Art. 3					
Art. 4			Art. 2, partim		
Art. 5				Art. 1	
Art. 6			Art. 23	Art. 3	
Art. 7	Art. 5	Art. 1		Art. 4	
Art. 8	Art. 5bis, al. 1, 2	Art. 2		Art. 5	
Art. 9					
Art. 10	Art. 18	Art. 2bis		Art. 6	
Art. 11	Art. 4	Art. 4bis		Art. 8	
Art. 12	Art. 6bis	Art. 34ter	Art. 22	Art. 9	
Art. 13	Art. 2bis	Art. 34bis		Art. 10	
Art. 14	Art. 6	Art. 34		Art. 11	
Art. 15	Art. 7, 11 partim, 15			Art. 12, 16 partim, 17	
Art. 16	Art. 7, partim, 8, al. 1	Art. 27		Art. 16, 18, al. 1	
Art. 17	Art. 8, al. 2, 3, 4	Art. 5quater		Art. 18, al. 2, 3, 4, 5	
Art. 18	Art. 9	Art. 5quinquies, partim		Art. 19	
Art. 19	Art. 11 partim, 13, al. 1	Art. 5, al. 3, art. 5quinquies partim		Art. 12 partim, 13, al. 1	
Art. 20	Art. 14	Art. 24		Art. 14	
Art. 21	Art. 13, al. 2	Art. 5quinquies partim			
Art. 22	Art. 26	Art. 32			
Art. 23	Art. 26bis	Art. 33			
Art. 24	Art. 28, al. 1, 2	Art. 5sexies		Art. 20	
Art. 25	Art. 12	Art. 5bis		Art. 21	
Art. 26	Art. 28undecies, al. 1, art. 28bis, b), al. 1	Art. 12quinquies, al. 1, art. 8, § 1		Art. 25, al. 1	
Art. 27	Art. 28quinquies, § 1	Art. 7, § 1		Art. 27, § 1	
Art. 28	Art. 28sexies	Art. 5ter		Art. 28	
Art. 29	Art. 28bis, a), partim, 29bis	Art. 9, § 1, § 2		Art. 22, al. 1	
Art. 30	Art. 16				

Projet de loi relatif aux contrats de travail — <i>Ontwerp van wet op de arbeidsovereenkomsten</i>	Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail — <i>Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst</i>	Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi — <i>Geordende wetten betreffende het bediendencontract</i>	Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce — <i>Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handels- vertegenwoordigers</i>	Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique — <i>Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor diensboden</i>	Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants — <i>Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkselling van studenten</i>
---	--	--	--	---	--

Art. 31	Art. 16bis	Art. 19	
Art. 32	Art. 27	Art. 25	
Art. 33	Art. 20	Art. 18	Art. 33
Art. 34	Art. 19quinquies	Art. 21bis	Art. 34
Art. 35	Art. 19, § 1 partim	Art. 14 partim	Art. 29, § 1 partim
Art. 36	Art. 28bis, c), 28quinquies, § 2, § 3, 28undecies, al. 2, 3	Art. 7, § 2, § 3, 11, 12quin- quies, al. 2, 3	Art. 26, 27, § 2, § 3
Art. 37	Art. 22, al. 1, 28quinquies, § 4	Art. 7, § 4, 20, al. 1	Art. 27, § 4, 31
Art. 38	Art. 24, al. 1	Art. 21	Art. 32
Art. 39	Art. 19quater partim	Art. 17 partim	Art. 30 partim
Art. 40	Art. 24bis	Art. 23	
Art. 41	Art. 34	Art. 31	Art. 36
Art. 42	Art. 35, 40	Art. 31	Art. 36
Art. 43	Art. 36	Art. 31	Art. 36
Art. 44	Art. 41		
Art. 45			
Art. 46	Art. 2		
Art. 47	Art. 5bis, al. 3		
Art. 48	Art. 5ter		
Art. 49	Art. 28, al. 3, 4, 5, 6		
Art. 50	Art. 28ter		
Art. 51	Art. 28quater		
Art. 52	Art. 29		
Art. 53	Art. 29ter		
Art. 54	Art. 28bis, b), bis		
Art. 55	Art. 28bis, b)		
Art. 56	Art. 28septies		
Art. 57	Art. 28nonies		
Art. 58	Art. 28bis, a)		
Art. 59	Art. 19, § 1 partim, § 2		
Art. 60	Art. 19bis		
Art. 61	Art. 19ter		

Projet de loi relatif aux contrats de travail — <i>Ontwerp van wet op de arbeidsovereenkomsten</i>	Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail — <i>Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst</i>	Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi — <i>Geordende wetten betreffende het bediendencontract</i>	Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce — <i>Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handels- vertegenwoordigers</i>	Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique — <i>Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden</i>	Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants — <i>Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten</i>
---	--	--	--	--	---

Art. 62 Art. 19, § 3

Art. 63 Art. 24^{ter}Art. 64 Art. 19^{quater}Art. 65 Art. 24^{quater}

Art. 66

Art. 67 Art. 3

Art. 68 Art. 13

Art. 69 Art. 34^{ter}, al. 2

Art. 70 Art. 10, § 1

Art. 71 Art. 10, § 2, 2^oArt. 72 Art. 10, § 2, 1^o

Art. 73 Art. 10, § 3, 4

Art. 74 Art. 10, § 6

Art. 75 Art. 10, § 5

Art. 76 Art. 8, § 2, 3, 4

Art. 77 Art. 12^{quater}

Art. 78 Art. 12

Art. 79 Art. 12^{bis}Art. 80 Art. 12^{ter}

Art. 81 Art. 14, al. 2, 15

Art. 82 Art. 15^{bis}

Art. 83 Art. 16

Art. 84 Art. 17, al. 2, 3

Art. 85 Art. 26

Art. 86 Art. 1

Art. 87 Art. 2 partim

Art. 88 Art. 3

Art. 89 Art. 4

Art. 90 Art. 5

Art. 91 Art. 6

Art. 92 Art. 7

Art. 93 Art. 8

Art. 94 Art. 9

Projet de loi relatif aux contrats de travail — <i>Ontwerp van wet op de arbeidsovereenkomsten</i>	Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail — <i>Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst</i>	Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi — <i>Geordende wetten betreffende het bediendencontract</i>	Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce — <i>Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handels- vertegenwoordigers</i>	Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique — <i>Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden</i>	Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants — <i>Wet van 9 juni 1970 betreffende de teverksstelling van studenten</i>
Art. 95			Art. 10		
Art. 96			Art. 11		
Art. 97			Art. 12		
Art. 98			Art. 13		
Art. 99			Art. 14		
Art. 100			Art. 15		
Art. 101			Art. 16		
Art. 102			Art. 17		
Art. 103			Art. 18		
Art. 104			Art. 19		
Art. 105			Art. 20		
Art. 106			Art. 21		
Art. 107					
Art. 108				Art. 7	
Art. 109				Art. 12 partim, 13, al. 2	
Art. 110				Art. 15	
Art. 111				Art. 22, al. 2	
Art. 112				Art. 25, al. 2, 3	
Art. 113				Art. 24	
Art. 114				Art. 29 partim, 30 partim	
Art. 115				Art. 22, al. 3, 4	
Art. 116				Art. 23	
Art. 117				Art. 35	
Art. 118				Art. 37	
Art. 119					Art. 1, al. 1
Art. 120					Art. 1, al. 2
Art. 121					Art. 2
Art. 122					Art. 3
Art. 123					Art. 4
Art. 124					Art. 6
Art. 125					Art. 5
Art. 126					Art. 7
Art. 127					Art. 9

Projet de loi relatif aux contrats de travail — <i>Ontwerp van wet op de arbeidsovereenkomsten</i>	Loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail — <i>Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst</i>	Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi — <i>Geordende wetten betreffende het bediendencontract</i>	Loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce — <i>Wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handels- vertegenwoordigers</i>	Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique — <i>Wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden</i>	Loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants — <i>Wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten</i>
---	--	--	--	--	---

Art. 128

Art. 10

Art. 129

Art. 11

Art. 130

Art. 24^{quater}, al. 2

Art. 35, al. 2, 3

Art. 20^{bis}

Art. 131

Art. 132

Art. 133

Art. 134

Art. 135

Art. 136

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 13 février 1973, d'une demande d'avis sur un projet de loi « relatif aux contrats de travail », a donné le 2 mars 1973 l'avis suivant :

Observations générales.

I.

Ainsi que le déclare l'exposé des motifs, l'avant-projet de loi relatif aux contrats de travail entend essentiellement répondre au vœu de voir les diverses lois concernant les contrats de louage de travail réunies en une seule et même loi. La nécessité d'une telle réunion était clairement apparue lors de la discussion notamment du projet de loi dont est issue la loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, qui a largement uniformisé ou, du moins, rapproché très sensiblement les statuts des différentes catégories de travailleurs, surtout celui des ouvriers et des employés. Mais chaque fois, il a été procédé, auparavant, par voie de modification des diverses lois particulières intéressant les différents groupes de travailleurs. Il en est résulté que ces lois, plus spécialement la loi du 10 mars 1900 et les lois coordonnées du 20 juillet 1955, contiennent un nombre croissant de dispositions identiques ou quasi identiques et qu'à chaque modification de celles-ci force est au législateur de répéter autant de fois cette modification dans les diverses lois intéressées. Cette constatation a amené le Conseil d'Etat à formuler, dans son avis concernant le projet susvisé, une observation qui, parce qu'elle est de nature à mieux faire comprendre l'objet principal du projet, peut sans doute être utilement rappelée en l'occurrence :

« Le recours à une autre technique législative permettrait d'éviter de semblables répétitions et contribuerait indéniablement à l'application uniforme de règles uniformes. Sans doute une telle technique législative pourrait-elle difficilement être recommandée dans l'état actuel de la législation, à défaut de base indispensable, en l'occurrence, d'un texte qui réunirait les dispositions s'appliquant aux contrats de louage de travail prévus dans les trois lois précitées. Ce devrait être l'œuvre du législateur, car dans l'exercice du pouvoir de coordination qui lui a été attribué par l'article 48 de la loi du 10 décembre 1962, il est certain que le Roi ne pourrait parvenir à un résultat aussi satisfaisant, son pouvoir n'allant pas, là où la chose serait possible, jusqu'à assurer l'unité des règles ou à apporter les modifications de texte plus ou moins importantes propres à faciliter la lecture. Sans doute, une coordination par arrêté royal, même limitée au groupement distinct des textes relatifs au contrat d'emploi et au contrat de travail, pourrait contribuer à la cohésion et à l'ordre logique de ces textes. L'on notera ainsi que les lois sur le contrat d'emploi ne comportent pas de division en chapitres et sections, tandis que la loi du 10 mars 1900 a dû s'accommoder, la place faisant défaut, de textes fort longs résultant d'insertions d'articles et présentés parfois de manière hétérogène, ce qui complique singulièrement les références. Une coordination pourrait sans doute remédier à ces inconvénients, comme elle permettrait de mieux assurer l'unité de la terminologie. Elle aurait de surcroît l'avantage de faciliter la tâche du législateur lors de modifications ultérieures, et celle du non-juriste dans la consultation des textes. (Doc. parl. Chambre 1966-1967, n° 407/1, pp. 28 et 29). »

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 13de februari 1973 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « betreffende de arbeidsovereenkomsten », heeft de 2^{de} maart 1973 het volgend advies gegeven :

Algemene opmerkingen.

I.

Zoals in de memorie van toelichting is uiteengezet, wil het voorontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten vooral tegemoetkomen aan de wens de verschillende wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten in één wet te verenigen. De noodzaak daarvan was duidelijk naar voren gekomen inzonderheid bij het onderzoek van het ontwerp dat de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten is geworden, welke wet het statuut van diverse categorieën van werknemers, vooral dan dit van de werklieden en van de bedienden, in ruime mate heeft geüniformiseerd, minstens zeer dicht bij elkaar heeft gebracht. Zoals voorheen werden de wijzigingen echter telkens aangebracht in de verschillende afzonderlijke wetten die de onderscheidene groepen van werknemers betreffen. Het gevolg was dat die wetten — meer bepaald de wet van 10 maart 1900 en de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 — een stijgend aantal identieke of bijna gelijkkluidende bepalingen gingen bevatten, wat de wetgever ertoe noopt, bij wijziging van die bepalingen, de wijzigingen zoveel malen in de verschillende wetten te herhalen. Daarom deed de Raad van State in zijn advies omtrent genoemd ontwerp de volgende opmerking die, omdat zij bijdraagt tot de verduidelijking van het hoofdpunt van voorliggend ontwerp, diennend in herinnering mag worden gebracht :

« Een beroep op een andere wetgevingstechniek zou dergelijke herhalingen kunnen voorkomen en zou ongetwijfeld ook een eenvormige toepassing van eenvormige regelen bevorderen. Toch moet worden toegegeven dat in de huidige stand van de wetteksten het gebruik van een andere wetgevingstechniek bezwaarlijk kan worden aanbevolen : daartoe ontbreekt nu eenmaal de nodige basis in de vorm van een tekst die de bepalingen welke voor alle in de drie genoemde wetten bedoelde arbeidsovereenkomsten gelden, zou verenigen, en die het werk van de wetgever zou zijn. Het staat immers vast dat de Koning bij de uitoefening van de hem bij artikel 48 van de wet van 10 december 1962 opgedragen coördinatiebevoegdheid niet tot een even bevredigend resultaat zou kunnen komen, aangezien hij de bevoegdheid mist om, waar zulks mogelijk zou zijn, de eenheid van de regels verder door te trekken of om de nodige min of meer ingrijpende tekstwijzigingen ter bevordering van de leesbaarheid door te voeren. Weliswaar zou een coördinatie bij koninklijk besluit, ook al zou zij beperkt zijn tot een afzonderlijke samenbundeling van de teksten inzake arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden, in die teksten meer orde kunnen scheppen en ze tevens in een logischer verband kunnen schikken en hergroeperen. Men bedenke maar dat in de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden geen enkele indeling in hoofdstukken en afdelingen voorkomt, terwijl in de wet van 10 maart 1900 omwille van het plaatsgebrek, later ingevoegde artikelen heel lange teksten bezitten met een soms heterogene indeling, zodat veranderingen daarnaar niet altijd eenvoudig zijn. Deze nadelen zouden ongetwijfeld door een coördinatie worden verholpen. Bovendien zou in de teksten meer zorg kunnen besteed worden aan een eenvormige terminologie. Het zou dan ook voor de wetgever gemakkelijker zijn latere wijzigingen aan te brengen, terwijl de raadpleging van die teksten zeker voor niet-juristen met minder moeite gepaard zou gaan. (Gedr. St., Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1966-1967, nr. 407/1, blz. 28 en 29). »

II.

La coordination n'englobe pas toutes les dispositions légales qui ont trait aux contrats de louage de travail. Seules sont réunies :

- 1° la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail;
- 2° les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi;
- 3° la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce;
- 4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;
- 5° la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

Deux lois dont on pouvait logiquement espérer qu'elles seraient incluses dans le projet, n'y sont pas reprises, à savoir la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime et la loi du 1^{er} janvier 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. L'exposé des motifs déclare à cet égard que les conditions de travail, les usages et les coutumes propres aux marins et aux bateliers ne permettent pas d'assimiler ceux-ci aux autres travailleurs.

Ne sont pas non plus reprises, et l'exposé des motifs ne s'en explique pas, les dispositions intéressant les travailleurs à domicile (loi du 5 avril 1952 et arrêté royal du 15 juillet 1935) et le travail portuaire (loi du 8 juin 1972).

Cette double constatation montre que le projet n'épuise pas la législation concernant les contrats de louage de travail et est, dès le départ, limité dans son étendue.

III.

La coordination est conçue selon la méthode que le Conseil d'Etat a préconisée à l'occasion d'un avant-projet de loi tendant à instituer un Code civil du Travail (Doc. parl., Sénat, 1950-1951, n° 125). Elle réunit en un titre premier les dispositions communes aux divers groupes de contrats de louage de travail repris dans la coordination, les titres suivants étant consacrés aux dispositions propres à chacun de ces groupes. Ainsi qu'il sera exposé plus loin, des réserves s'imposent quant au titre VII, qui réunit, sous l'intitulé « Dispositions additionnelles », une série de textes qui, s'ils figurent dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (art. 134 à 136 de l'avant-projet) ou dans la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants (art. 137), sont, en fait, étrangers à la matière coordonnée.

IV.

L'occasion offerte par le présent projet a été mise à profit pour réviser et fixer définitivement la terminologie employée pour désigner les différents groupes de contrats de louage de travail. Ainsi le contrat de travail (loi du 10 mars 1900), le contrat d'emploi (lois coordonnées du 20 juillet 1955) et le statut des représentants de commerce (loi du 30 juillet 1963) deviennent respectivement :

- le contrat de travail d'ouvrier;
- le contrat de travail d'employé;
- et le contrat de travail de représentant de commerce.

La dénomination « contrat de travail domestique » (loi du 24 avril 1970) demeurant inchangée.

L'occupation d'étudiants (loi du 9 juin 1970) n'est pas appelée « contrat de travail d'étudiant » mais « contrat d'occupation d'étudiants », l'étudiant étant toujours occupé dans une qualité bien déterminée (comme ouvrier, comme employé, etc.).

II.

De samenordening betreft niet alle wetsvoorzieningen die op de arbeidsovereenkomsten betrekking hebben. Samengebracht worden enkel :

- 1° de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst;
- 2° de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract;
- 3° de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers;
- 4° de wet van 24 april 1970 op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;
- 5° de wet van 9 juni 1970 betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

De bepalingen van twee wetten die men logischerwijze in het ontwerp had mogen verwachten, zijn niet opgenomen : te weten de bepalingen van de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst en van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. In de memorie van toelichting wordt dienaangaande verklaard dat de arbeidsvoorwaarden, de gebruiken en gewoonten eigen aan de zeelieden en de binnenschippers niet toelaten hen met de andere werknemers gelijk te stellen.

Niet opgenomen en ook niet vermeld in de memorie van toelichting zijn verder de bepalingen die de huisarbeiders (wet van 5 april 1952 en koninklijk besluit van 15 juli 1935) en de havenarbeid (wet van 8 juni 1972) betreffen.

Uit beide vaststellingen mag dienvolgens blijken dat het ontwerp het arbeidsovereenkomstenrecht niet uitput en van bij de aanvang beperkt is in zijn omvang.

III.

De samenordening is opgezet overeenkomstig de aanbevelingen die door de Raad van State destijds zijn gemaakt naar aanleiding van een voorontwerp van wet tot invoering van het Burgerlijk Arbeidswetboek (Gedr. St., Senaat, 1950-1951, nr. 125). In een eerste titel zijn de bepalingen samengebracht die gemeen zijn aan de in de samenordening verzamelde groepen van arbeidsovereenkomsten; in de daaropvolgende titels komen dan de bepalingen welke eigen zijn aan elk van die groepen. Zoals verder zal worden uiteengezet, dient voorbehoud gemaakt te worden wat titel VII aangaat die onder het opschrift « Aanvullende bepalingen » een reeks teksten samenbrengt die weliswaar in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (art. 134 tot 136 van het voorontwerp) of in de wet van 9 juni 1970 betreffende de overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten (art. 137) voorkomen, doch in feite vreemd zijn aan de gecoördineerde materie.

IV.

Het ontwerp maakt van de gelegenheid gebruik om de aanwijzing van de diverse groepen van arbeidsovereenkomsten terminologisch te herzien en definitief vast te leggen. Aldus worden de arbeidsovereenkomst (wet van 10 maart 1900), het bediendencontract (geordende wetten van 20 juli 1955), het statuut der handelsvertegenwoordigers (wet van 30 juli 1963), respectievelijk :

- de arbeidsovereenkomst voor werklieden;
- de arbeidsovereenkomst voor bedienden;
- de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden (wet van 24 april 1970), blijft haar benaming behouden.

De tewerkstelling van studenten (wet van 9 juni 1970) wordt niet « arbeidsovereenkomst voor studenten » genoemd, doch « overeenkomst voor tewerkstelling van studenten », om reden dat de studenten telkens in een wel bepaalde hoedanigheid worden tewerkgesteld (werkman, bediende, enz.).

Les nouvelles dénominations correspondent, du moins pour le néerlandais, à la terminologie du « Benelux Sociaalrechtelijk Woordenboek ». Ce dictionnaire exprime également une préférence pour les dénominations « arbeidsovereenkomst voor binnenschippers » (contrat de travail de batelier); « arbeidsovereenkomst voor schepelingen » (contrat de travail de marin) et « arbeidsovereenkomst voor zeevissers (contrat de travail de pêcheur maritime), qui pourront, à une occasion ultérieure, être substituées dans la législation belge aux dénominations employés actuellement (« arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen — contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure »; « arbeidsovereenkomst wegens scheepdienst — contrat d'engagement maritime »).

Le Conseil d'Etat insiste sur la nécessité d'adapter les lois existantes à la nouvelle terminologie, faute de quoi certaines notions risquent d'être confondues. C'est le cas, plus particulièrement, pour les textes français, où la notion de « contrat de travail » est remplacée par celle de « contrat de travail d'ouvrier », et celle de « contrat de louage de travail » par la notion désormais générale de « contrat de travail », cette dernière notion acquérant ainsi une portée différente et plus vaste que celle qu'elle avait jusqu'à présent dans la législation sur les contrats de louage de travail.

V.

La notion de « rémunération » utilisée dans de nombreux articles du projet prévoit un mode de calcul de la « rémunération normale » s'aperçoit déjà à l'article 25 du projet, où l'on constate entre les versions néerlandaise et française (« normaal loon » et « rémunération ») une discordance qui est sans doute due au fait que les lois des 10 mars 1900 (art. 12) et 24 avril 1970 (art. 21) emploient l'expression « salaire normal » (normaal loon), alors que les lois coordonnées du 20 juillet 1955 (art. 5bis), parlent uniquement de « rémunération » (bezoldiging).

La reproduction fidèle des textes en vigueur conduit ainsi, dans le projet, à une discordance qui peut être source de confusion.

Cette confusion est d'autant plus à craindre que l'article 58, alinéa 2, du projet prévoit un mode de calcul de la « rémunération normale » (normaal loon) qui ne saurait valoir pour l'article 25. L'article 58 renvoie, pour définir la notion de rémunération normale, à la législation sur les jours fériés payés. Le « salaire normal » pris en considération dans la réglementation relative aux jours fériés payés est déterminé aux articles 3 et 8bis de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947 déterminant les modalités générales d'exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.

Ce « salaire normal » n'est pas toujours aussi avantageux que la « rémunération » (normaal loon) visée à l'article 25 du projet.

Au sujet de la notion de « salaire normal » au sens de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 (qui est également celui de l'art. 25 du projet), A. Trine écrit :

« La loi ne donne pas à propos de cette disposition de définition du salaire normal. Cependant, il a été déclaré lors des travaux préparatoires de la loi sur le contrat de travail (Doc. Parl. Sénat, 1953-1954, n° 179), qu'il fallait entendre par là, celui qui aurait été gagné par le travailleur pour les heures de travail qu'il devait prêter d'après la convention, mais qui ont été perdues à la suite d'une suspension du travail.

» Il en résulte que, lorsqu'en vertu d'une clause conventionnelle liant les parties intéressées, un salaire calculé à 200 p.c. est dû pour tout travail effectué le dimanche, c'est ce salaire qu'il y a lieu de garantir à l'ouvrier. Tel est éventuellement le cas en sidérurgie (Bull. Questions et Réponses Parl., Ch., sess. 1965-1966, n° 27).

Deze nieuwe benamingen stemmen overeen met de terminologie van het Benelux Sociaalrechtelijk Woordenboek. Dit woordenboek is ook voorstander van uitdrukkingen als « arbeidsovereenkomst voor binnenschippers », « arbeidsovereenkomst voor schepelingen », « arbeidsovereenkomst voor zeevissers », die later in de Belgische wetgeving kunnen worden opgenomen in de plaats van de thans gebruikte termen (« arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen »; « arbeidsovereenkomst wegens scheepdienst »).

De Raad van State wijst er op dat de bestaande wetten zullen moeten aangepast worden aan deze nieuwe terminologie. Moest dit niet gebeuren, dan kan inderdaad verwarring ontstaan tussen sommige begrippen. Dit geldt vooral voor de Franse teksten, waarin het begrip « contrat de travail » vervangen wordt door het begrip « contrat de travail d'ouvrier », terwijl het begrip « contrat de louage de travail » vervangen wordt door het overkoepelend begrip « contrat de travail ». Deze laatste term krijgt dus met het ontwerp een andere en ruimere betekenis dan hij in de arbeidsovereenkomstwetgeving tot hertoe had.

V.

Het begrip « loon » wordt op talrijke plaatsen in het ontwerp gebezigd, echter niet altijd in dezelfde betekenis. Het probleem is reeds merkbaar in artikel 25 van het ontwerp, waar men een discrepantie vaststelt tussen de Nederlandse en de Franse tekst (« normaal loon » en « rémunération »), die blijkbaar toe te schrijven is aan het feit dat in de wetten van 10 maart (art. 12) en van 24 april 1970 (art. 21) de uitdrukking « normaal loon » (salaire normal) wordt gebruikt, terwijl in de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 (art. 5bis) enkel sprake is van « bezoldiging » (rémunération).

Het getrouw overnemen van de vigerende teksten leidt dus, in het ontwerp, tot een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst die verwarring kan scheppen.

Verwarring moet des te meer gevreesd worden, daar in artikel 58, tweede lid, van het ontwerp, een berekeningswijze van het « normale loon » wordt aangegeven, die niet kan gelden voor het bepaalde in artikel 25. In dat artikel 58 wordt immers om het begrip « normaal loon » te omschrijven, verwezen naar de wetgeving op de betaalde feestdagen. Het « normaal loon » dat in aanmerking wordt genomen in de regeling « betaalde feestdagen » is vastgesteld in de artikelen 3 tot 8bis van het besluit van de Regent van 2 april 1947 tot bepaling van de algemene modaliteiten van uitvoering der besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen, aan de werknemers, van loon voor een bepaald aantal feestdagen per jaar.

Dit « normaal loon » is niet altijd even gunstig als het bij artikel 25 van het ontwerp bedoeld « normaal loon ».

Over het begrip « normaal loon » in de zin van artikel 12 van de wet 10 maart 1900 (dus eveneens in de zin van art. 25 van het ontwerp), schrijft A. Trine :

« La loi ne donne pas à propos de cette disposition de définition du salaire normal. Cependant, il a été déclaré lors des travaux préparatoires de la loi sur le contrat de travail (Doc. Parl. Sénat, 1953-1954, n° 179), qu'il fallait entendre par là, celui qui aurait été gagné par le travailleur pour les heures de travail qu'il devait prêter d'après la convention, mais qui ont été perdues à la suite d'une suspension du travail.

» Il en résulte que, lorsqu'en vertu d'une clause conventionnelle liant les parties intéressées, un salaire calculé à 200 p.c. est dû pour tout travail effectué le dimanche, c'est ce salaire qu'il y a lieu de garantir à l'ouvrier. Tel est éventuellement le cas en sidérurgie (Bull. Questions et Réponses Parl., Ch., sess. 1965-1966, n° 27).

» Jugé également que l'article 12 de la loi de 1900, modifié par la loi du 20 juillet 1960, prévoit, pour le jour d'interruption du travail dans certaines circonstances, l'octroi du salaire normal, sans faire de distinction entre salaire et sursalaire; le législateur a incontestablement eu l'intention d'accorder le salaire que le travailleur aurait gagné s'il avait terminé normalement sa tâche journalière (C.P. Hasselt, chambre pour ouvriers, 5 juin 1967, R.D.S. 1967, p. 316, 4 septembre 1967, R.D.S. 1968, p. 235). Il y a donc lieu d'y inclure aussi les indemnités payées par l'employeur pour les heures de déplacement (C.P. Vilvorde, O., 26 novembre 1968, Bull. F.I.B. 1970, p. 607). » (A. Trine, Le salaire hebdomadaire garanti, p. 23.)

On constate donc que les notions de « rémunération » (normaal loon) et de « rémunération normale » (normaal loon) dont il est question respectivement aux articles 25 et 58 du projet ne se recouvrent pas. La notion de l'article 25 entend serrer d'aussi près que possible la situation réelle et vise le paiement de la journée de travail interrompue. Elle peut se révéler plus avantageuse pour le travailleur que la notion de l'article 58, qui est empruntée à la législation sur les jours fériés payés et qui revêt un caractère plus forfaitaire.

La nécessité de ne pas mêler ces deux notions ressort à suffisance des dispositions de l'article 51, alinéas 1^{er} et 2, de l'article 54, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, et de l'article 56, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2. L'alinéa 1^{er} de ces dispositions vise chaque fois le paiement du salaire hebdomadaire garanti sur la base du « salaire normal » au sens de la législation sur les jours fériés payés; l'alinéa 2, en revanche, a trait au paiement de la journée de travail interrompue au sens de l'article 25 du projet, qui tiendra éventuellement lieu de jour de carence, le salaire hebdomadaire garanti étant alors ramené à six jours.

Il est permis de conclure de ce qui précède que l'expression « rémunération normale » (normaal loon) est utilisée à juste titre aux articles 27, 28, 53, 54, 56, 57, 58, 114 et 115 du projet puisque, dans chacun de ces articles, il s'agit d'une suspension de l'exécution du contrat de travail, pendant laquelle la rémunération est garantie sur la base de la notion de « salaire normal » au sens de la législation sur les jours fériés payés; la notion de « normaal loon » — et cette remarque vaut surtout pour la version néerlandaise — est toutefois inadéquate, ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, dans le cadre de l'article 25.

Le terme français « rémunération » ne satisfait pas davantage s'il n'est pas autrement précisé : il est trop général et donne à croire qu'est visée la notion de « rémunération » au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, notion dont certaines indemnités et avantages sont exclus (art. 2, al. 3).

Il est dès lors proposé de rédiger le début de l'article 25 comme suit :

« Article 25. — A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler au moment où il se présente au travail... »

Eu égard aux considérations précédentes, il conviendrait de supprimer, à l'article 59, qui fait référence à l'article 25, le mot « normale ».

VI.

La version néerlandaise du projet apporte aux textes existants diverses adaptations d'ordre rédactionnel. Ces adaptations ne sont pas toujours heureuses. Le Conseil d'Etat recommande de serrer de plus près, notamment aux articles 13, 14, 18, 21, 27, § 1^{er}, 29, 30, 36, 49, 61, alinéas 1^{er} et 4, 80, 82, 83, 86, 87 et 115, alinéa 2, les textes existants, dont la plupart procèdent d'ailleurs de la loi du 21 novembre 1969.

» Jugé également que l'article 12 de la loi de 1900, modifié par la loi du 20 juillet 1960, prévoit, pour le jour d'interruption du travail dans certaines circonstances, l'octroi du salaire normal, sans faire de distinction entre salaire et sursalaire; le législateur a incontestablement eu l'intention d'accorder le salaire que le travailleur aurait gagné s'il avait terminé normalement sa tâche journalière (C.P. Hasselt, chambre pour ouvriers, 5 juin 1967, R.D.S. 1967, p. 316, 4 septembre 1967, R.D.S. 1968, p. 235). Il y a donc lieu d'y inclure aussi les indemnités payées par l'employeur pour les heures de déplacement (C.P. Vilvorde, O., 26 novembre 1968, Bull. F.I.B. 1970, p. 607). » (A. Trine, Le salaire hebdomadaire garanti, p. 23.)

Men komt derhalve tot de vaststelling dat de begrippen « normaal loon », waarvan in de artikelen 25 en 58 van het ontwerp sprake, niet overeenstemmen. Het berip van artikel 25 wil de werkelijke toestand zoveel mogelijk benaderen en betreft de betaling van de onderbroken arbeidsdag. Het kan voor de werknemer voordeliger uitvallen dan het begrip van artikel 58 dat uit de wetgeving op de betaalde feestdagen is gehaald en een meer forfaitair karakter heeft.

Dat deze twee begrippen uit elkaar moeten gehouden worden blijkt voldoende uit de bepalingen van artikel 51, eerste en tweede lid, artikel 54, § 1, eerste en tweede lid, en artikel 56, § 1, eerste en tweede lid. Het eerste lid van deze bepalingen heeft telkens betrekking op de betaling van het gewaarborgd weekloon op grond van het « normaal loon » als bedoeld in de wetgeving op de betaalde feestdagen; het tweede lid daarentegen heeft betrekking op de betaling van de onderbroken arbeidsdag in de zin van artikel 25 van het ontwerp, welke dag gebeurlijk als carensdag zal gelden, zodat het gewaarborgd weekloon op zes dagen zal worden teruggebracht.

Uit het voorgaande kan worden afgeleid dat de uitdrukking « normaal loon » terecht wordt gebruikt in de artikelen 27, 28, 53, 54, 56, 57, 58, 114 en 115 van het ontwerp die telkens betrekking hebben op een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarin de betaling van loon is gewaarborgd op grond van het begrip « normaal loon » als bedoeld in de wetgeving betreffende de betaalde feestdagen en dat niet past, zoals hoger uiteengezet, in het kader van artikel 25.

Evenmin kan de Franse term « rémunération » voldoening geven : hij is te algemeen en schijnt te verwijzen naar het begrip « loon » als bedoeld in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, begrip waaruit bepaalde vergoedingen en voordelen worden uitgesloten (art. 2, derde lid).

Derhalve wordt voorgesteld het begin van artikel 25 te stellen als volgt :

« Artikel 25. — Recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft de werknemer die op het ogenblik dat hij op het werk komt, geschikt is om te werken en ... »

Aansluitend op de voorgaande overwegingen en om reden van de verwijzing naar artikel 25, zal in artikel 59 van het ontwerp het woord « normale » best worden geschrapt.

VI.

In de Nederlandse versie van het ontwerp zijn herhaaldelijk redactionele aanpassingen doorgevoerd. Die aanpassingen zijn niet steeds even gelukkig. De Raad van State beveelt aan, de bepalingen inzonderheid vervat in de artikelen 13, 14, 18, 21, 27, § 1, 29, 30, 36, 49, 61, eerste en vierde lid, 80, 82, 83, 86, 87 en 115, tweede lid, nauwer te doen aansluiten bij de bestaande teksten die trouwens voor het merendeel voortkomen uit de wet van 21 november 1969.

VII.

Ainsi qu'il résultera des observations qui seront faites à l'occasion de l'examen des articles, le projet apporte certaines modifications de fond non négligeables, qui concernent, par exemple, la conclusion successive de plusieurs contrats de durée déterminée (art. 9), la responsabilité réduite du travailleur qui cause des dommages à un tiers dans l'exécution du contrat de travail (art. 17), la capacité du mineur âgé de dix-huit ans d'engager son travail sans assistance aucune (art. 41), la clause de non-concurrence dans les contrats de travail d'ouvrier prévoyant une rémunération annuelle supérieure à 150.000 francs (art. 67), ou encore, l'assouplissement de la validité de pareille clause à l'intention des entreprises disposant d'un service de recherches propre ou ayant un champ d'activité international (art. 87, § 1^{er}). L'exposé des motifs ne fait pas toujours état de ces modifications (voir notamment les articles 67 et 87), ce qui est d'autant plus regrettable que celles-ci sont présentées comme faisant corps avec la coordination des textes existants. Le Conseil d'Etat estime que toute modification de fond devrait être commentée dans l'exposé des motifs.

Examen des articles.

TITRE I^{er}.

LES CONTRATS DE TRAVAIL EN GENERAL.

CHAPITRE I^{er}.

Généralités.

Ce chapitre serait mieux intitulé : « Dispositions générales ».

ART. 1^{er} à 5.

Le chapitre commence par délimiter le champ d'application du projet (art. 1^{er}), pour donner ensuite une définition des différents contrats de travail que règle celui-ci (art. 2 à 5). D'emblée il faut remarquer que l'occupation d'étudiants, ainsi qu'il a déjà été dit, n'est pas qualifiée de « contrat de travail ». La raison en est que l'étudiant est toujours occupé dans une qualité déterminée, soit comme ouvrier, soit comme employé, soit comme représentant de commerce, soit encore, comme domestique. L'occupation d'un étudiant n'a donc pas lieu en vertu d'une sorte de contrat de travail spécifiée d'avance, ni en vertu d'un contrat « sui generis ». Pour pouvoir déterminer avec certitude dans quelle qualité l'étudiant est occupé, il faudra donc examiner, dans chaque cas particulier, la nature du travail effectué.

L'article 123 du projet dispose en effet :

« Nonobstant toute stipulation expresse du contrat, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quel que soit le titre qui lui est donné, est réputé jusqu'à preuve du contraire, et selon le cas, un contrat de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce ou de domestique, régi par les dispositions de la présente loi. »

Cette disposition explique que les étudiants ne sont pas mentionnés expressément à l'article 1^{er} du projet. Ils sont toutefois implicitement visés puisque l'occupation d'un étudiant doit nécessairement aboutir à l'un des contrats de travail mentionnés à l'article 1^{er}.



A l'alinéa 2 de l'article 1^{er}, il y aurait lieu de faire également état des nouvelles institutions de droit public que sont les agglomérations et les fédérations de communes. Cette mention se ferait le mieux après celle des provinces et avant celles des communes.

Enfin, le début de l'article 1^{er} gagnerait à être rédigé comme suit : « La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier... » (la suite comme au projet). »



VII.

Uit de opmerkingen hierna bij de desbetreffende artikelen zal blijken dat het ontwerp enkele wijzigingen ten gronde inhoudt die niet onbelangrijk zijn, bij voorbeeld betreffende de regeling voor het opeenvolgend afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd (art. 9), de verminderde aansprakelijkheidsnorm voor de werknemer die bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aan derden schade berokkent (art. 17), de regel van bekwaamheid van de achttienjarige om zonder enige bijstand een arbeidsovereenkomst af te sluiten (art. 41), de regeling van het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomsten voor werklieden met een jaarloon dat 150.000 frank overtreft (art. 67), of nog de versoepeling van de geldigheid van het concurrentiebeding ten gerieve van de ondernemingen met een eigen dienst voor onderzoek of met een internationaal arbeidsveld (art. 87, § 2). Niet altijd zijn die wijzigingen in de memorie van toelichting vermeld (zie onder meer de art. 67 en 87), wat een euvel is vooral omdat zij samen met een coördinatie van bestaande teksten worden voorgesteld. De Raad van State meent dat elke wijziging ten gronde in de memorie zou dienen te worden toegelicht.

Onderzoek van de artikelen.

TITEL I.

DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN IN HET ALGEMEEN.

HOOFDSTUK I.

Algemeen.

Een beter opschrift ware : « Algemene bepalingen ».

ART. 1 tot 5.

In dit hoofdstuk wordt eerst het toepassingsgebied omschreven (art. 1), terwijl verder een definitie wordt gegeven van de verscheidene arbeidsovereenkomsten die bij het ontwerp geregeld worden (art. 2 tot 5). Onmiddellijk valt op te merken dat, zoals hoger reeds is aangestipt, de tewerkstelling van studenten niet als « arbeidsovereenkomst » worden bestempeld. Reden hiervan is dat de student in een bepaalde hoedanigheid wordt tewerkgesteld, hetzij als werkmans, hetzij als bediende, hetzij als handelsvertegenwoordiger, hetzij als dienstbode. De tewerkstelling van een student geschiedt dus niet bij een bij voorbaat aangewezen soort van arbeidsovereenkomst, noch bij een overeenkomst « sui generis ». Er zal in elk afzonderlijk geval moeten worden bepaald in welke hoedanigheid de student is tewerkgesteld.

Artikel 123 van het ontwerp bepaalt immers :

« Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst, wordt de overeenkomst, gesloten tussen een werkgever en een student, welke titel hem ook wordt toegekend, aangezien, tenzij het tegendeel wordt bewezen en volgens het geval als een arbeidsovereenkomst voor werklieden, voor bedienden, voor handelsvertegenwoordigers of voor dienstboden geregeld door de bepalingen van deze wet. »

Het is om reden van die bepaling dat de studenten niet op uitdrukkelijke wijze genoemd zijn in artikel 1 van het ontwerp. Zij zijn er nochtans impliciet in vervat, aangezien de tewerkstelling van een student noodzakelijk moet uitlopen op een van de in artikel 1 genoemde arbeidsovereenkomsten.



In het tweede lid van artikel 1 zou ook melding moeten gemaakt worden van de nieuwe publiekrechtelijke figuren die zijn de agglomeraties en de federaties van gemeenten. Die nieuwe instellingen zouden best vermeld worden tussen de provincies en de gemeenten.

Het begin van artikel 1 zou, ten slotte, beter gesteld zijn als volgt : « Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor ... (verder zoals in het ontwerp). »



L'article 2 ne prévoit plus que la rémunération est calculée soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties. Cette disposition est, en effet, devenue superflue, le mesurage du travail étant réglé par les articles 19 à 22 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

L'article 2 ne classe plus les chefs-ouvriers et les contremaîtres parmi les ouvriers (art. 1^{er}, al. 2, de la loi du 10 mars 1900). Si, comme il ressort de l'exposé des motifs (commentaire de l'art. 2), rien ne s'oppose à cette omission, il ne faut toutefois pas en déduire que les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont à présent rattachés sans aucune réserve à la catégorie des employés. La qualité d'ouvrier ou d'employé des chefs-ouvriers ou des contremaîtres continuera à être fonction de la nature, ou de la nature prépondérante, du travail effectué.



L'article 4 définit la notion de « contrat de travail de représentant de commerce ». Ce contrat de travail aura donc désormais sa propre dénomination; toute une série de dispositions relatives aux employés n'en demeurera pas moins applicable aux représentants de commerce.



Dans le texte actuel (art. 2 de la loi du 30 juillet 1963), les mots « quel que soit le titre qui lui est attribué » se rapportent à « l'intermédiaire ». Dans le texte du projet, version néerlandaise (art. 4, al. 2), les mots « welke ook de benaming zij » semblent viser « de overeenkomsten ». Le texte français est resté inchangé (« quel que soit le titre qui lui est attribué »). Il en résulte une discordance entre les deux versions du projet. Il est proposé d'adapter la version française au nouveau texte néerlandais en substituant aux mots « quel que soit le titre qui lui est attribué », les mots « quelle qu'en soit la dénomination ».

ART. 6.

La disposition de l'article 6 est nouvelle en ce qu'elle énonce sous la forme d'une règle générale une prescription qui figure déjà, en divers endroits, dans les dispositions légales actuelles : en fait, il n'est rien ajouté aux textes existants. Selon l'exposé des motifs, la règle générale, en vertu de laquelle les dispositions de l'avant-projet ont un caractère impératif en tant qu'elles portent interdiction de réduire les droits du travailleur ou d'aggraver ses obligations, laisse entière la faculté de déroger, sur la base d'une disposition expresse, à l'un ou l'autre article.

ART. 9.

Cet article, qui est nouveau, dispose que les parties, « lorsqu'elles ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée », sont réputées avoir conclu un contrat de durée indéterminée. Cette présomption est établie en faveur du travailleur, l'employeur étant toutefois admis à fournir la preuve du contraire.

Le texte de cette disposition rejoint manifestement la jurisprudence qui conclut à l'existence d'un contrat de durée indéterminée dès lors qu'il est établi que le contrat de durée déterminée a été conclu et renouvelé dans le dessein d'éluider la loi, par exemple en matière de droit de préavis et d'indemnités s'y rapportant (voir, à ce sujet, A. Colens, *Le contrat d'emploi*, Bruxelles, 1967, n° 70). C'est à la partie qui dénonce la volonté de l'autre d'éluider la loi, qu'il appartient d'établir la réalité de cette intention. Jusqu'à présent, cette preuve incombait au travailleur.

In artikel 2 wordt niet meer bepaald dat het loon moet worden berekend hetzij naar de duur van de arbeid, hetzij naar verhouding van de hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverd werk, hetzij volgens enige andere grondslag tussen partijen overeengekomen. Deze bepaling is inderdaad verbodig geworden omdat de meting van de arbeid geregeld is bij de artikelen 19 tot en met 22 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

In hetzelfde artikel 2 wordt de klassificatie van de onderbazen en meesterknechten onder de werklieden, weggelaten (art. 1, tweede lid, van de wet van 10 maart 1900). Deze weglating gebeurt zonder bezwaar, zoals blijkt uit de memorie van toelichting (commentaar bij art. 2). Men mag uit deze weglating evenwel niet afleiden dat de meesterknechten en de onderbazen daarom zonder voorbehoud in de categorie van de bedienden ondergebracht worden. De hoedanigheid van werkmans of bediende van de onderbazen en meesterknechten zal voorts bepaald worden met inachtneming van de aard of de overwegende aard van de verrichte arbeid.



Artikel 4 geeft de omschrijving van het begrip « arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers », welke arbeidsovereenkomst voortaan een eigen benaming zal hebben, wat niet belet dat een reeks voorzieningen die de bedienden betreffen op de handelsvertegenwoordigers van toepassing blijven.



In de huidige wet (art. 2 van de wet van 30 juli 1963) slaan de woorden « welke titel hem ook wordt toegekend » op « de tussenpersoon ». In het ontwerp (art. 4, tweede lid) slaan de woorden « welke ook de benaming zij » blijkbaar op « de overeenkomst ». De Franse tekst is echter ongewijzigd gebleven (« quel que soit le titre qui lui est attribué »), zodat er een discrepantie ontstaat tussen de Nederlandse en de Franse tekst van het ontwerp. Voorgesteld wordt de Franse tekst aan de nieuwe Nederlandse tekst aan te passen, door de woorden « quel que soit le titre qui lui est attribué » te vervangen door « quelle qu'en soit la dénomination ».

ART. 6.

Als uitdrukking van een algemene regel is het bepaalde in artikel 6 nieuw; hij is evenwel in de huidige wetsvoorzieningen reeds op verschillende plaatsen terug te vinden, zodat in wezen niets aan de bestaande teksten wordt toegevoegd. Volgens de memorie van toelichting doet de algemene regel, dat de bepalingen van het voorontwerp van gebiedende aard zijn in zoverre zij ertoe strekken verbod op te leggen de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren, niets af van de mogelijkheid om op grond van een uitdrukkelijke bepaling van een of ander artikel af te wijken.

ART. 9.

Dit artikel is nieuw en richt het wettelijk vermoeden in dat « wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten » zij verondersteld worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan. Het vermoeden wordt gecreëerd in het voordeel van de werknemer; wel wordt de werkgever tot het tegenbewijs toegelaten.

De tekst sluit kennelijk aan bij de rechtspraak die tot het aanwezig zijn van een overeenkomst voor onbepaalde tijd besluit wanneer aangetoond is dat het afsluiten en het hernieuwen van een overeenkomst voor bepaalde tijd geschieden met het oog op het ontduiken van de wet, bij voorbeeld met betrekking tot het ontslagrecht en de daarbij behorende vergoedingen (zie dienomtrent A. Colens, « *Le contrat d'emploi* », Brussel, 1967, nr. 70). Het hoort aan de partij die de wil om de wet te ontduiken inroept, het bestaan daarvan aan te tonen. In regel komt die bewijslast neer op de werknemer.

L'article 9 entend traduire ces principes jurisprudentiels en une disposition légale expresse, tout en renversant nettement la charge de la preuve.

Le texte soulève divers problèmes.

Tout d'abord, on n'aperçoit pas bien ce qu'il y a lieu d'entendre par « plusieurs contrats de travail successifs ». Selon les précisions fournies au Conseil d'Etat, même le premier renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée ne serait pas exclu de l'application de l'article. Il n'est pas davantage indiqué si, pour que la présomption puisse être invoquée, le renouvellement doit prendre cours immédiatement, et sans solution de continuité, après la fin du contrat précédent. Dans l'hypothèse où l'existence d'une solution de continuité entre les deux contrats exclut l'application de l'article, on peut douter que le texte soit bien adéquat à son objet, qui est d'éliminer toute possibilité d'éluder la loi. Le texte ne permet pas davantage de déterminer avec certitude si son application requiert que le travailleur soit resté occupé dans la même qualité et dans la même fonction.

En tout état de cause, il importe de définir le champ d'application du texte avec toute la précision voulue. On peut d'ailleurs se demander si, en mettant sur le même pied tous les contrats de durée déterminée, tant les contrats de très brève durée que ceux d'une durée plus longue, le projet ne s'écarter pas de la jurisprudence dont il paraît s'autoriser, jurisprudence qui, dans la plupart des cas, se rapporte à des contrats de durée très restreinte.

Le texte appelle, de surcroît, une sérieuse objection quant à l'administration de la preuve du contraire. Ce sera, en effet, toujours à l'employeur qu'il incombera de prouver le caractère licite du contrat. Si, en soi, le renversement de la preuve peut se défendre, il faut se garder d'alourdir anormalement le fardeau de celle-ci. Or, tel qu'il est rédigé, le texte du projet oblige l'employeur à établir non seulement que « ces contrats étaient justifiés par la nature du travail » mais aussi, « qu'ils n'avaient pas pour but d'éluder l'application des dispositions légales en matière de contrats conclus pour une durée indéterminée ». Alors qu'en droit on admet toujours la règle que la fraude doit être prouvée, le projet part, en l'espèce, de ce qu'il y a présomption de fraude et de ce qu'il appartient à l'employeur de prouver l'absence de celle-ci. Une telle preuve se laissera-t-elle toujours administrer dans la pratique ? En d'autres termes, le législateur, en l'exigeant, ne placera-t-il pas l'employeur en de nombreux cas, sinon d'un manière générale, dans l'impossibilité de renverser la présomption légale.

N'ayant pu déterminer avec une précision suffisante les intentions du Gouvernement, le Conseil d'Etat n'est pas en mesure de faire une proposition de texte concrète.

ART. 14.

Le Conseil d'Etat croit utile de rappeler que la disposition de l'article 14, qui reprend le texte existant, ne préjudice en rien l'article 2224 du Code civil en vertu duquel il peut être renoncé au bénéfice de la prescription.

CHAPITRE II.

Obligations générales des parties.

« Obligations des parties » serait un meilleur intitulé pour ce chapitre.

ART. 16.

Cet article appelle les observations suivantes :

— Concernant le 1° :

Selon le texte en vigueur de la loi du 10 mars 1900 (art. 7), l'ouvrier a l'obligation d'exécuter son travail « avec les soins d'un bon père

de famille ». Van de door die rechtspraak gehuldigde beginselen wenst artikel 9 een uitdrukkelijke wetsbepaling te maken, met duidelijke omkering van de bewijslast evenwel.

De tekst doet verschillende vragen rijzen.

Vooreerst is niet duidelijk wat met « verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten » bedoeld wordt. Volgens de toelichting die aan de Raad van State verstrekt is, wordt zelfs een eerste verlenging van de voor een bepaalde tijd afgesloten overeenkomst niet van de toepassing van het artikel uitgesloten. Ook is niet klaar of om het vermoeden te kunnen invoeren, vereist is dat de verlenging moet ingaan onmiddellijk en zonder onderbreking na het aflopen van de voorgaande overeenkomst. Indien enige onderbreking tussen de bedoelde overeenkomsten de toepassing van het artikel zou uitsluiten, mag de vraag worden gesteld of de tekst niet onvoldoende is om het nagestreefde doel te bereiken, namelijk de uitschakeling van elke mogelijkheid van ontduiking van de wet. Verder verstrekt de tekst ook geen uitsluitel op de vraag of voor zijn toepassing vereist is dat de werknemer steeds in dezelfde hoedanigheid en in dezelfde functie werkzaam blijft.

Hoe dan ook, het zou aanbeveling verdienen dat in de tekst het toepassingsgebied van de bepaling met de nodige precisie zou worden omschreven. Men kan zich trouwens afvragen of door het op één lijn stellen van alle overeenkomsten voor bepaalde tijd, zowel deze met zeer korte als met langere looptijd, het ontwerp zich niet te ver verwijderd van de rechtspraak waarop het zich schijnt te beroepen en die in de meeste gevallen betrekking heeft op overeenkomsten voor zeer beperkte tijd.

Vervolgens roept de tekst een ernstig bezwaar op wat de levering van het tegenbewijs betreft. Het is zo dat op de werkgever steeds het bewijs van het geoorloofd karakter zal drukken. De omkering van de bewijslast is op zichzelf verdedigbaar. Men moet zich evenwel ervan hoeden de bewijslast abnormaal zwaar te maken. Zoals de tekst gesteld is, moet de werkgever het bewijs brengen niet alleen van het feit dat de « overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk » doch ook « dat zij niet tot doel hadden de wetsbepalingen betreffende de overeenkomsten aangegaan voor onbepaalde tijd te ontwijken ». Waar in het recht steeds de regel is aanvaard dat bedrog dient bewezen te worden, gaat het ontwerp in dit geval ervan uit dat bedrog vermoed wordt en dat het aan de werkgever toekomt het niet-bestaan daarvan aan te tonen. Men mag zich afvragen of in de werkelijkheid zodanig bewijs steeds leverbaar zal zijn, met andere woorden of door het eisen van zodanige bewijslevering de wetgever in vele gevallen de werkgever, mogelijk zelfs in regel, niet voor de onmogelijkheid zal plaatsen tegen het wettelijke vermoeden in te gaan.

Daar de Raad van State niet voldoende de precieze bedoelingen van de Regering heeft kunnen achterhalen, is het hem niet mogelijk enig concreet tekstvoorstel in overweging te geven.

ART. 14.

De Raad van State acht het nuttig eraan te herinneren dat het bepaalde onder artikel 14, dat de bestaande tekst herneemt, niets afdoet van de gelding van artikel 2224 van het Burgerlijk Wetboek waaruit blijkt dat van het voordeel van de verjaring afstand kan worden gedaan.

HOOFDSTUK II.

Algemene verplichtingen der partijen.

Dit hoofdstuk zou beter als opschrift dragen : « Verplichtingen der partijen ».

ART. 16.

Bij artikel 16 zijn volgende opmerkingen te maken.

— Betreffende 1° :

Volgens de vigerende tekst van de wet van 10 maart 1900 (art. 7), moet het werk verricht worden « met de zorg van een goed huis-

de famille». Les termes « avec soin, probité et conscience », utilisés par le projet, sont repris de la loi du 24 avril 1970 (art. 16).

— Concernant le 3° :

Cette disposition gagnerait à être rédigée comme suit :

« 3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

» a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

» b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale. »

— Concernant le 4° :

On écrira dans la version néerlandaise : « zich te onthouden van al wat schade... ».

— Concernant le 5° :

La version néerlandaise utilise le mot « gereedschappen » dans le sens d'« instruments de travail ». L'article 19, 7°, emploie toutefois dans le même sens le terme « werktuigen », tandis que l'article 21 se sert du terme « gereedschappen » pour désigner « l'outillage ». Une terminologie aussi disparate ne peut qu'engendrer la confusion. Selon le « Sociaalrechtelijk woordenboek » l'équivalent néerlandais exact pour « instruments de travail » est « arbeidsgereedschap ». Il est dès lors proposé de remplacer le mot « gereedschappen » par « arbeidsgereedschap ».

ART. 17.

L'article 17 du projet, qui règle la responsabilité du travailleur, est emprunté à la loi du 21 novembre 1969 (art. 7 et 8), à cette différence près qu'aux mots « à l'entreprise » se sont substitués les mots « à l'employeur ou à des tiers ».

Le remplacement du mot « entreprise » par le mot « employeur » est purement formel et ne modifie rien au fond. L'exposé des motifs l'explique à suffisance.

Plus importante, en revanche, est l'insertion des mots « ou à des tiers » par laquelle le projet entend étendre aux dommages causés par le travailleur à des tiers, la limitation légale de la responsabilité qui est déjà de règle pour les dommages qu'il occasionne à l'entreprise.

Aux termes de l'alinéa 3 de l'article 17, il peut être dérogé à cette responsabilité par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. Si rien ne s'oppose à cette faculté de dérogation en ce qui concerne la norme de responsabilité applicable entre employeur et travailleur, il n'en va pas de même dans la mesure où elle vise la responsabilité à l'égard des tiers, ceux-ci étant, par définition, étrangers à la relation de travail entre l'employeur et le travailleur. La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail n'autorise ni le Roi ni la commission paritaire à édicter des règles dérogeant aux normes générales de la responsabilité inscrites dans le Code civil. Le texte de l'article 17 doit dès lors être adapté, ce qu'il est possible de faire en ajoutant à l'alinéa 3 les mots « , et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur ».

Mais même alors l'insertion des mots « ou à des tiers » apporte une modification substantielle à la législation en vigueur puisque, comme il a déjà été dit, la responsabilité du travailleur à l'égard des tiers est limitée, encore que l'employeur demeure civilement responsable de l'ensemble des dommages occasionnés à des tiers par le fait du travailleur qu'il occupe.

vader». De termen « zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig » komen uit de wet van 24 april 1970 (art. 16).

— Betreffende 3° :

Het 3° ware beter gesteld als volgt :

« 3° zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden :

» a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;

» b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken. »

— Betreffende 4° :

Men leze : « zich te onthouden van al wat schade ... ».

— Betreffende 5° :

Het woord « gereedschappen » wordt gebruikt in de betekenis van « instruments de travail ». In artikel 19, 7°, wordt echter het woord « werktuigen » in dezelfde betekenis gebruikt, terwijl in artikel 21 het woord « gereedschappen » in de betekenis van « outillage » wordt gebezigd. Deze disparate terminologie is verwarrend. Volgens het Sociaalrechtelijk Woordenboek is « arbeidsgereedschap » de juiste Nederlandse term voor « instruments de travail ». Derhalve wordt voorgesteld het woord « gereedschappen » te vervangen door « arbeidsgereedschap ».

ART. 17.

Artikel 17 van het ontwerp, dat de aansprakelijkheid van de werknemer betreft, is overgenomen uit de wet van 21 november 1969 (art. 7 en 34), met dien verstande dat in het eerste lid de woorden « de werkgever of derden » in de plaats komen van de woorden « de onderneming ».

Het vervangen van het woord « onderneming » door « werkgever » is louter vormelijk en brengt geen wijziging ten gronde. De memorie van toelichting geeft daarover de nodige uitleg.

Belangrijker evenwel is de invoeging van de woorden « of derden » waarmee het ontwerp de wettelijke beperking der aansprakelijkheid die reeds regel is voor de schade door de werknemer veroorzaakt aan de onderneming, wil uitbreiden tot de schade door de werknemer aan derden veroorzaakt.

Luidens het derde lid van artikel 17 kan van die aansprakelijkheid worden afgeweken bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Tegen die afwijkmogelijkheid is geen bezwaar wat betreft de aansprakelijkheidsnorm tussen werkgever en werknemer. Dat bezwaar is wel voorhanden wat betreft de aansprakelijkheidsnorm tegenover derden die, per definitie, vreemd zijn aan de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. De wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten verleent noch aan de Koning, noch aan het paritaire comité enige bevoegdheid om regels uit te vaardigen waarbij van de algemene aansprakelijkheidsnormen, zoals die in het Burgerlijk Wetboek voorkomen, wordt afgeweken. De tekst van artikel 17 dient dus te worden aangepast. Dat kan gebeuren door in het derde lid de woorden « en alleen wat de aansprakelijkheid tegenover de werkgever betreft » in te voegen tussen de woorden « tenzij » en « bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ».

Maar zelfs dan nog houdt de toevoeging van de woorden « of derden » een belangrijke wijziging in van de bestaande wetgeving, vermits, zoals reeds gezegd is, de verantwoordelijkheid van de werknemer tegenover derden beperkt wordt, zelf al blijft de werkgever burgerrechtelijk verantwoordelijkheid voor de geheelheid van de schade die door zijn werknemer aan de derde is berokkend.

L'alinéa 4 traite des indemnités et dommages-intérêts « dus en vertu des dispositions du présent article ». Le délégué du Ministre a déclaré qu'il n'est pas permis d'inférer de l'insertion, à l'alinéa 1^{er}, des mots « ou à des tiers » que le Gouvernement aurait eu l'intention d'étendre aux indemnités et dommages-intérêts réclamés par des tiers, la règle prévue par l'alinéa 4.

Le Conseil d'Etat propose de rédiger cet alinéa comme suit :

« L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge. »

ART. 18.

Cet article ne reprend par la disposition frappant de nullité toute stipulation contraire. Eu égard aux dispositions de l'article 6 du projet, cette omission ne soulève cependant aucune objection.

ART. 19.

Cet article apporte certaines modifications dans la terminologie. On relève notamment, rapport aux textes existants, les différences suivantes :

- « aide » (hulp) au lieu de « collaborateurs » (medewerkers);
- « instruments » (hulpmiddelen) au lieu de « outils » (gereedschappen);
- « materialen » (matières) au lieu de « grondstoffen » (matières).

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler sur ce point.



Le 2^e ne reprend pas le texte ci-après de la loi du 10 mars 1900 (art. 11) : « ... et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel. » Le délégué du Ministre exprime que cette omission a été décidée parce que la disposition en cause fait double emploi avec les prescriptions des articles 174 à 183^{ter} du Règlement général pour la protection du travail, qui règlent de façon systématique la dispensation des premiers secours en cas d'accident. Il n'en est ainsi que dans la mesure où les travailleurs visés par le projet peuvent invoquer le bénéfice des dispositions dudit règlement général.



Ne sont pas davantage repris au 2^e, les mots « et malgré toute convention contraire », rendus superflus par la disposition de l'article 6 du projet.



Au 5^e, il y a une discordance entre les versions française et néerlandaise : les mots « les dimanches et autres jours fériés » n'ont pas d'équivalent dans la version néerlandaise. Ces mots avaient déjà été omis dans la loi du 24 avril 1970, à l'intention notamment des travailleurs étrangers qui accomplissent leurs devoirs religieux des jours autres que les dimanches et les jours fériés.



Au 7^e, le mot « werktuigen » est employé dans le sens d'« instruments de travail ». Il a toutefois été observé lors de l'examen de l'article 16, 5^e, que l'équivalent néerlandais exact d'« instruments de travail » est

Het vierde lid handelt over de vergoedingen en de schadeloosstellingen die « krachtens het bepaalde in dit artikel » verschuldigd zijn. De gemachtigde van de Minister heeft meegedeeld dat uit de invoering in het eerste lid van de woorden « of derden », niet mag worden afgeleid dat het ook tot de bedoeling van de Regering zou behoorden hebben de regel, vervat in het vierde lid, uit te breiden tot de door derden gevorderde vergoedingen of schadeloosstellingen.

Voor dat vierde lid doet de Raad van State volgend tekstvoorstel :

« De werkgever kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en na de feiten met de werknemer zijn overeengekomen of door de rechter vastgesteld, op het loon inhouden in de voorwaarden als bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. »

ART. 18.

In dit artikel wordt niet meer bepaald dat elk strijdig beding nietig is. Daartegen is geen bezwaar, gelet op het bepaalde in artikel 6 van het ontwerp.

ART. 19.

Enkele wijzigingen worden aangebracht wat betreft de gebruikte terminologie. Aldus kunnen volgende tekstverschillen worden aange-merkt onder 1^o :

- « hulp » (aide) in plaats van « medewerkers » (collaborateurs);
- « hulpmiddelen » (instruments) in plaats van « gereedschappen » (outils);
- « materialen » (matières) in plaats van « grondstoffen » (matières).

De Raad van State heeft dienomtrent geen opmerkingen.



Onder 2^e is volgende tekst uit de wet van 10 maart 1900 (art. 11) niet overgenomen : « ... en dat deze, als hem een ongeval overkomt, de eerste hulpmiddelen kunnen verstrekt worden. Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn. » Volgens de gemachtigde van de Minister is tot die weglating besloten omdat de desbetreffende bepaling dubbel gebruik maakt met het bepaalde in de artikelen 174 tot 183^{ter} van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, waarin de « eerste hulp bij ongevallen » systematisch is uitgewerkt. Dit is maar juist in zover de in dit ontwerp bedoelde werknemers zich op de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming kunnen beroepen.



Zijn evenmin in 2^e opgenomen, de woorden « en ondanks elk tegenovergesteld beding ». Deze beschikking is overbodig geworden om reden van het bepaalde in artikel 6 van het ontwerp.



Onder 5^e is er een discrepantie tussen de Nederlandse en de Franse tekst : de woorden « les dimanches et autres jours fériés » zijn niet opgenomen in de Nederlandse tekst. Deze woorden waren reeds weggelaten in de wet van 24 april 1970. Hierbij is gedacht aan de gastarbeiders, die hun geloofsplichten op andere dan zon- en feestdagen vervullen.



In 7^e wordt het woord « werktuigen » gebruikt in de betekenis van « instruments de travail ». Bij de bespreking van artikel 16, 5^e, is echter opgemerkt dat « arbeidsgereedschap » de juiste Nederlandse

« arbeidsgereedschap ». Par souci d'unité dans la terminologie, il est dès lors proposé de substituer ce mot au mot « werktuigen ».

✱

Pour assurer la concordance avec la version française, il y aurait lieu de remplacer, dans la version néerlandaise du même 7°, les mots « dat bezit » par « die voorwerpen ».

ART. 20.

La notion de « diensttijd — durée des services » est définie par le « Sociaalrechtelijk woordenboek » comme (traduction) « le temps passé ou à passer dans un emploi déterminé ». Parce qu'elle n'inclut pas nécessairement la mention du jour où le contrat de travail débute ou prend fin, cette notion est susceptible d'interprétations variées. Si le Gouvernement entend s'en tenir aux mentions prescrites actuellement par l'article 14 de la loi du 10 mars 1900 et par l'article 24 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, il est recommandé de remplacer les mots « la durée des services et » par les mots « la date du début et de la fin du contrat ainsi que ».

✱

Par souci de concordance avec la version néerlandaise, il conviendrait de substituer aux mots « des fonctions exercées » les mots « du travail effectué » (verrichte arbeid), cette expression couvrant les différents cas prévus par les législations en vigueur :

- l'activité de l'ouvrier (de bedrijvigheid van de werkman),
- les fonctions de l'employé (de betrekking van de bediende),
- les services du travailleur domestique (de diensten van de dienstbode).

ART. 21.

L'article 16, 5°, emploie le mot « gereedschappen » dans le sens de « instruments de travail », alors que le présent article lui prête le sens d'« outillage ». Lors de l'examen de l'article 16, 5°, il a été proposé de remplacer le mot « gereedschappen » par le mot « arbeidsgereedschap » (instruments de travail).

Selon le « Sociaalrechtelijk Woordenboek » toutefois, le mot « gereedschap » peut avoir aussi le sens d'« outillage ». On peut donc le maintenir ici, étant entendu que :

- arbeidsgereedschap = instruments de travail (art. 16, 5°, et art. 19, 7°),
- hulpmiddelen = instruments (art. 19, 1°),
- gereedschappen = outillage (art. 21).

ART. 23.

Une erreur matérielle s'est glissée dans le texte. Il faut lire : « à l'article 22, alinéa 3 » au lieu de « à l'article 23, alinéa 3 ».

CHAPITRE III.

Suspension de l'exécution du contrat.

L'intitulé néerlandais du chapitre serait mieux rédigé comme suit : « Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ».

ART. 25.

A propos de la notion de « salaire normal », le Conseil d'Etat renvoie à l'observation générale V et au texte qui y est proposé.

✱

term is voor « instruments de travail ». Derhalve wordt voorgesteld, met het oog op een eenvormige terminologie, het woord « werktuigen » te vervangen door « arbeidsgereedschap ».

✱

Met het oog op overeenstemming met de Franse tekst, vervange men, in hetzelfde 7°, de woorden « dat bezit » door « die voorwerpen ».

ART. 20.

Het woord « diensttijd » (durée des services) wordt door het Sociaalrechtelijk Woordenboek omschreven als « de tijd doorgebracht of door te brengen in een bepaalde betrekking ». Omdat dit begrip niet noodzakelijk de vermelding inhoudt van de dag waarop de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen of geëindigd is, kan het voor diverse interpretaties vatbaar zijn. Indien de Regering zich wenst te houden aan de vermeldingen zoals die thans voorgeschreven zijn door artikel 14 van de wet van 10 maart 1900 en door artikel 24 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract, verdient het aanbeveling de woorden « de diensttijd » te vervangen door de woorden « de begin- en de einddatum van de overeenkomst ».

✱

Met het oog op overeenstemming met de Nederlandse tekst, vervange men de woorden « des fonctions exercées » door « du travail effectué » (verrichte arbeid). Deze uitdrukking dekt immers de gevallen voorzien in de verschillende vigerende wetgevingen :

- de bedrijvigheid van de werkman (l'activité de l'ouvrier),
- de betrekking van de bediende (les fonctions de l'employé),
- de diensten van de dienstbode (les services du travailleur domestique).

ART. 21.

In artikel 16, 5°, wordt het woord « gereedschappen » gebruikt in de betekenis van « instruments de travail ». Hier krijgt het de betekenis van « outillage ». Bij het onderzoek van artikel 16, 5°, is voorgesteld het woord « gereedschappen » te vervangen door « arbeidsgereedschap » (instruments de travail).

Volgens het Sociaalrechtelijk Woordenboek kan echter het woord « gereedschap » de betekenis hebben van « outillage ». Het kan dus hier behouden worden, met dien verstande dat :

- arbeidsgereedschap = instruments de travail (art. 16, 5°, en art. 19, 7°),
- hulpmiddelen = instruments (art. 19, 1°),
- gereedschappen = outillage (art. 21).

ART. 23.

Men verbeter een materiële fout en leze : « bij artikel 22, derde lid » in plaats van « bij artikel 23, derde lid ».

HOOFDSTUK III.

Schorsing van de overeenkomst.

Dit hoofdstuk zou beter als opschrift dragen : « Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ».

ART. 25.

In verband met het begrip « normaal loon », mag worden verwezen naar de algemene opmerking V en het aldaar gemaakte tekstvoorstel.

✱

La version néerlandaise du projet porte « de arbeid niet kan beginnen » et « de arbeid niet kan voortzetten », alors que les trois textes en vigueur emploient tous trois le mot « het werk ». La modification apportée par le projet est conforme aux recommandations du « Sociaalrechtelijk Woordenboek », selon lequel : (traduction) « à côté de la notion de « arbeid » (travail), il y a celle de « werk » (ouvrage) ». En général, le terme « arbeid » s'emploie pour désigner les prestations de travail, « operae ». Si, en revanche c'est le résultat du travail, le « opus », qu'on vise, on utilisera plutôt le mot « werk ».

ART. 26.

L'article 26, 3°, est nouveau. Les fonctions de conseiller et de juge sociaux ont, en effet, été créées par la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire. L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant le temps nécessaire à l'accomplissement de la mission judiciaire. L'exposé des motifs observe que, jouissant de jetons de présence, les conseillers et juges en question ne peuvent être admis au bénéfice de la réglementation concernant les petits chômeurs avec maintien de la rémunération.



La référence à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 doit être remplacée par une référence à l'article 39 de la loi sur le travail, du 16 mars 1971.

ART. 27.

Si le paragraphe 1^{er} de l'article 27, qui a trait à la suspension du contrat de travail, a sa place dans le chapitre III, il n'en est pas de même pour les §§ 2, 3 et 4, qui, relatifs à la fin du contrat (interdiction de préavis — sanction frappant le préavis irrégulier), doivent figurer au chapitre IV.

Il est proposé de réduire l'article 27 à son seul paragraphe 1^{er}, et de reporter les §§ 2, 3 et 4 au chapitre IV, notamment aux articles 36 et 37 du projet, pour lesquels un texte complètement remanié est proposé ci-après.



Le 7° du § 1^{er} n'est pas une innovation; il se borne à apporter une précision. En effet, depuis la loi du 3 juin 1964 organisant leur statut, les objecteurs de conscience bénéficient, en règle générale, de la même protection que les miliciens. Bien que le § 1^{er}, 7°, fasse en partie double emploi avec l'article 21 de la loi du 3 juin 1964 précitée, cet article 21 doit être maintenu, car il prévoit aussi la suspension de l'exécution du contrat dans le cas d'un contrat d'apprentissage, matière non réglée par le présent projet.

Un retour inutile de la même disposition dans deux lois différentes peut être évité en rédigeant l'article 21 précité, de la manière ci-après :

« Article 21. — Sans préjudice des dispositions de l'article 27 de la loi ... relative aux contrats de travail, les dispositions légales régissant la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage en cas d'appel ou de rappel sous les armes, sont applicables lorsqu'il s'agit de l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience par la présente loi. »

Pour rappel, les dispositions légales précitées relatives à la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage figurent à l'article 101 des lois coordonnées du 30 avril 1962 sur la milice.



Le texte français de l'article 27, § 1^{er}, est repris textuellement de la législation en vigueur. Le Conseil d'Etat n'aperçoit pas pour quel motif il n'a pas été procédé de même pour le texte néerlandais (voir aussi l'observation générale VI).

Men leest in het ontwerp : « de arbeid niet kan beginnen » en « de arbeid niet kan voortzetten ». In de drie vigerende teksten is het telkens « het werk » in plaats van « de arbeid ». De wijziging is konform het Sociaalrechtelijk Woordenboek waarin wordt verklaard : « Naast het begrip arbeid staat het begrip werk. In het algemeen wordt de term arbeid gebruikt, wanneer men de arbeidsverrichtingen, « operae » bedoelt. Bedoelt men daarentegen het resultaat van de arbeid, « opus », dan gebruikt men de term « werk ».

ART. 26.

Artikel 26, 3°, is nieuw. De ambten van raadsheer en rechter in sociale zaken zijn ingesteld bij de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek. Gedurende de tijd nodig voor het vervullen van de gerechtelijke opdracht, wordt de arbeidsovereenkomst geschorst. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat bedoelde raadsheeren en rechters presentiegelden ontvangen en daarom niet worden opgenomen in de regeling betreffende het klein verlet met behoud van loon.



De verwijzing naar artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 moet worden vervangen door een verwijzing naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

ART. 27.

Paragraaf één van artikel 27 heeft betrekking op de schorsing van de overeenkomst en vindt dus zijn plaats in hoofdstuk III. Dit is echter niet het geval met de §§ 2, 3 en 4, die de beëindiging van de overeenkomst (verbod op te zeggen — sanctie van de onwettelijke opzegging) betreffen en derhalve thuishoren in hoofdstuk IV.

Voorgesteld wordt artikel 27 te beperken tot zijn huidige § 1. De §§ 2, 3 en 4 worden dan overgebracht in hoofdstuk IV, meer bepaald in de artikelen 36 en 37 van het ontwerp, die volledig worden herschreven zoals hierna onder de artikelen 36 en 37 zal worden voorgesteld.



Het 7° van § 1 is geen nieuwigheid, doch enkel een precisering. Sedert de wet van 3 juni 1964 houdende hun statuut, genieten immers de gewetensbezwaarden in regel dezelfde bescherming als de dienstplichtigen. Wel maakt § 1, 7°, gedeeltelijk dubbel gebruik met artikel 21 van genoemde wet van 3 juni 1964. Dat artikel 21 dient echter behouden te blijven want het voorziet ook in de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in het geval van de leerovereenkomst, wat in het onderhavig ontwerp niet behandeld wordt.

Een nutteloze herhaling van dezelfde bepaling in twee verschillende wetten kan worden weggewerkt door artikel 21 van de wet van 3 juni 1964 als volgt aan te passen :

« Artikel 21. — Onverminderd het bepaalde in artikel 27 van de wet van ... betreffende de arbeidsovereenkomsten, zijn de wetsbepalingen betreffende de schorsing van de uitvoering van de leerovereenkomst in geval van oproeping of wederoproeping onder de wapens, van toepassing wanneer het gaat om de vervulling van de dienst door deze wet aan de gewetensbezwaarde opgelegd. »

Hierbij kan eraan worden herinnerd dat bedoelde wetsbepalingen betreffende de schorsing van de uitvoering van de leerovereenkomst vervat zijn in artikel 101 van de gecoördineerde militiewetten van 30 april 1962.



De Franse tekst van artikel 27, § 1, is ongewijzigd overgenomen uit de vigerende wetgeving. De Raad van State ziet niet om welke reden hetzelfde niet is gebeurd met de bestaande Nederlandse tekst (zie ook de algemene opmerking VI).

ART. 28.

Les mots « et en cas de comparution personnelle ordonnée en justice » sont nouveaux et inspirés de l'article 2, 12°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif aux petits chômages, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 22 juillet 1970 (*Moniteur belge* du 18 septembre 1970). Ledit 12° prévoit le maintien du salaire normal pendant toute la période nécessaire, avec un maximum de cinq jours, pour « la participation à un jury, la convocation comme témoin devant les tribunaux ou la comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail ».

Selon le délégué du Ministre, le membre de phrase en question a été inséré dans le projet pour donner une base légale à la réglementation relative « à la comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail ».

Il y a lieu d'observer, à cet égard, que le texte de loi projeté a une portée plus étendue que le texte de l'arrêté d'exécution précité. Le terme « en justice » vise, en effet, tous les tribunaux, par exemple, aussi les tribunaux correctionnels. Ainsi le Roi pourrait prescrire, sur la base de l'article 28, que le salaire est maintenu en cas de comparution comme prévenu devant le tribunal correctionnel. Le projet, a déclaré le délégué du Ministre, n'entend pas aller jusque-là. Ce qui pourrait éventuellement être prescrit c'est le maintien du salaire en cas d'absence au travail pour cause de comparution devant le tribunal civil en vue du règlement d'affaires familiales.

En tout état de cause, de la manière dont le texte est formulé, il appartiendra au Roi de déterminer, de manière précise, dans quels cas l'article 28 trouvera à s'appliquer.

CHAPITRE IV.

Fin du contrat.

ART. 33.

La version française de l'alinéa 2 gagnerait en clarté si elle était rédigée comme suit : « Le congé pour des motifs graves ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait... (la suite comme au projet). »

Au même alinéa, il y a discordance entre les versions française et néerlandaise. Cette dernière version devrait se lire comme suit : « Ontslag om dringende reden mag niet meer worden gegeven zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn, wanneer het feit... (la suite comme au projet). »

A l'alinéa 3, les mots « à la poste » ont été maintenus dans le texte français. On évitera donc de même dans la version néerlandaise : « bij een ter post aangetekende brief ».

Par souci de concordance avec le texte français, il conviendrait de faire débiter cet alinéa comme suit : « Alleen de dringende redenen waarvan... »

ART. 35.

A l'alinéa 4, version néerlandaise, il convient d'écrire « bij een ter post aangetekende brief » et « gerechtsdeurwaardersexploot ».

ART. 36 et 37.

Ainsi qu'il a été observé lors de l'examen de l'article 27, les §§ 2, 3 et 4 de cet article ont leur place au chapitre IV puisqu'ils concernent la fin du contrat. Ces paragraphes seraient incorporés dans les articles 36 et 37 du projet ainsi qu'il sera proposé ci-après, les dispositions relatives au congé étant groupées dans l'article 36, celles qui ont trait aux indemnités, dans l'article 37 :

ART. 28.

De woorden « en in geval van persoonlijke verschijning op aanmaning van het gerecht » zijn nieuw en blijkbaar geïnspireerd door artikel 2, 12°, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 op het klein verlet, zoals gewijzigd bij het koninklijke besluit van 22 juli 1970 (*Belgisch Staatsblad* d.d. 18 september 1970). Bedoeld 12° voorziet in het behoud van het loon gedurende de tijd die nodig is voor « deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank », met een maximum van vijf dagen.

Volgens de gemachtigde van de Minister zijn de aangehaalde woorden ingevoegd om de reglementering betreffende de « persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank » wettelijke grond te verstrekken.

Hierbij valt op te merken dat de ontworpen wettekst verder reikt dan de tekst van genoemd uitvoeringsbesluit. De term « het gerecht » beoogt immers alle rechtbanken, ook bij voorbeeld de correctionele rechtbanken. Derhalve zou de Koning op grond van het artikel 28 kunnen bepalen dat het loon behouden blijft in geval van verschijning als betichte voor de correctionele rechtbank. Volgens de gemachtigde van de Minister is dat niet de bedoeling van het ontwerp. Wel zou het behoud van loon kunnen voorgeschreven worden in geval van afwezigheid op het werk ten gevolge van verschijning voor de burgerlijke rechtbank om familiale aangelegenheden te regelen.

Hoe dan ook, zoals de tekst gesteld is, zal het de zaak zijn van de Koning met precisie te bepalen in welke gevallen artikel 28 toepassing kan vinden.

HOOFDSTUK IV.

Einde van de overeenkomst.

ART. 33.

In het tweede lid is er een discrepantie tussen de Nederlandse en de Franse tekst. Men stelde de Nederlandse tekst als volgt : « Ontslag om dringende reden mag niet meer worden gegeven zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn, wanneer het feit ... (verder zoals in het ontwerp). »

De Franse tekst van hetzelfde tweede lid ware duidelijker gesteld als volgt : « Le congé pour des motifs graves ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait ... (verder zoals in het ontwerp). »

In het derde lid zijn de woorden « à la poste » in de Franse tekst behouden. Men schrijft derhalve in de Nederlandse tekst : « bij een ter post aangetekende brief ».

Omwillen van de overeenstemming met de Franse tekst, schrijft men in hetzelfde lid : « Alleen de dringende redenen waarvan ... »

ART. 35.

In het vierde lid schrijft men « bij een ter post aangetekende brief » en « gerechtsdeurwaardersexploot ».

ART. 36 en 37.

Zoals hiervoren bij de bespreking van artikel 27 is opgemerkt, horen de §§ 2, 3 en 4 van dat artikel thuis in hoofdstuk IV om reden dat zij betrekking hebben op de beëindiging van de overeenkomst. Die paragrafen vinden dan hun plaats in de artikelen 36 en 37 van het ontwerp zoals hierna voorgesteld, waarbij de bepalingen betreffende de opzegging gegroepeerd worden in artikel 36, deze betreffende de vergoedingen in artikel 37 :

« Article 36. — § 1^{er}. Le travailleur peut dénoncer le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 26, 1^o et 2^o, 27 et 29.

» En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis n'est pas interrompu pendant cette suspension.

» § 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le congé peut, dans les cas visés au § 1^{er}, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

» En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis est interrompu pendant la suspension.

» § 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 33 ou pour un motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

» 1^o pendant la durée des événements visés à l'article 27, 1^o à 5^o et 7^o;

» 2^o pendant la durée du rengagement visé à l'article 27, 6^o, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

» 3^o à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date de l'appel ou du rappel jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

» 4^o à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

» Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 27.

» Les dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 50, 69 et 111.»

« Article 37. — § 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui y met fin sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 61, 83, 84 et 117, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 36, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

» § 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 27, 1^o, 6^o et 7^o, et à l'article 36, § 3, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, ne respecte pas les dispositions de l'article 36, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 36, § 3, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

» Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

» § 3. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.»



« Artikel 36. — § 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 26, 1^o en 2^o, 27 en 29.

» Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, wordt het verloop van de opzeggingstermijn tijdens die schorsing niet opgeschort.

» § 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

» Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, wordt het verloop van de opzeggingstermijn tijdens de schorsing opgeschort.

» § 3. Handelingen die er toe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om dringende redenen als bedoeld in artikel 33 of om voldoende redenen als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld :

» 1^o tijdens de duur van de in artikel 27, 1^o tot 5^o en 7^o, bedoelde gebeurtenissen;

» 2^o tijdens de duur van de in artikel 27, 6^o, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

» 3^o vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping of wederoproeping tot op het tijdstip van die oproeping of wederoproeping;

» 4^o vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

» Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 27 bedoelde gebeurtenissen.

» Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 50, 69 en 111.»

« Artikel 37. — § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 61, 83, 84 en 117, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 36, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

» § 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 27, 1^o, 6^o en 7^o, en in artikel 36, § 3, eerste lid, 3^o en 4^o, bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 36, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 36, § 3, eerste lid, 3^o en 4^o, bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

» Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor arbeiders en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

» § 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.»



Ainsi que le déclare l'exposé des motifs, l'article 36 modifie la législation existante, notamment en ce qui concerne le congé régulièrement notifié par l'employeur avant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'obligations militaires. Le délai de préavis ne courra plus, désormais, pendant la durée de la suspension du contrat de travail. Par là le projet semble souscrire à la thèse que la suspension du contrat de travail n'interrompt le délai de préavis que dans les cas prévus expressément par la loi. Les récents développements de la jurisprudence ne vont pas dans le même sens. Ainsi, à l'occasion d'un litige relatif aux effets de la grève sur le contrat de travail, la Cour de cassation a considéré « que le délai de préavis ne peut normalement courir lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue, puisque, durant une telle suspension aucune prestation de travail ne peut être fournie » et « dès lors que la suspension de l'exécution du contrat de travail emporte, sauf disposition contraire de la loi, suspension du délai de préavis » (Cassation, 9 octobre 1970, *Pas.* 1971, I, p. 113).



A propos de l'article 37 — cela vaut aussi *mutatis mutandis* pour l'article 38 — il convient de relever que le projet, s'il précise les cas où il y a lieu à octroi d'une indemnité de congé, se borne, comme la législation actuelle, à établir des règles générales quant aux modalités de calcul de cette indemnité.

Il n'a certes pas pu échapper au Gouvernement que le calcul de l'indemnité de congé est, dans la pratique, une source permanente de difficultés qui, plus particulièrement en ce qui concerne les éléments de la rémunération à prendre en considération ou les éléments susceptibles d'y être assimilés, ont donné lieu à une jurisprudence fort divergente, ainsi qu'en témoignent, notamment en matière de pécule de vacances, la note sous le jugement du 24 mai 1971 du tribunal à Bruges (*Journal des tribunaux du travail*, 1972, p. 159), l'étude de M. Taquet et C. Wantiez (Rémunération et péculs de vacances, dans *Journal des tribunaux du travail*, 1972, pp. 241 et suiv.) et l'aperçu de jurisprudence dans *Revue de droit social*, 1972, p. 238. Sans doute est-il malaisé de formuler des règles générales lorsque l'indemnité doit être constituée à partir d'éléments variables comme le sont les commissions. Cette considération ne peut toutefois être invoquée lorsque le montant à prendre en considération peut être déterminé avec précision, comme c'est le cas, par exemple, du double pécule de vacances des employés ou des gratifications de fin d'année. Dans l'intérêt de la sécurité juridique, il est souhaitable que le législateur mette fin à ces controverses jurisprudentielles par l'adoption de règles précises.

ART. 38.

L'article 38, qui fait pendant à l'article 37 pour les contrats conclus pour une durée ou pour une entreprise déterminées, doit être adapté à la proposition de texte formulée par le Conseil d'Etat concernant l'article 37.

Il est suggéré de scinder l'article 38 en deux paragraphes, dont le premier comprendrait le texte de l'article 38 du projet, la disposition ci-après faisant l'objet du second paragraphe :

« § 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40. »

ART. 39.

Par souci de clarté, il est proposé de faire référence aux articles qui déterminent les conditions spéciales relatives à l'absence pour la recherche d'un nouvel emploi. D'autre part, eu égard à l'article 6, les mots « et nonobstant toute convention contraire » sont superflus.

Zoals in de memorie van toelichting wordt uiteengezet, bevat artikel 36 een wijziging aan de bestaande wetgeving, met name wat betreft de opzegging die door de werkgever regelmatig is gedaan in de periode voorafgaand aan de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge militaire verplichtingen. De opzeggingstermijn zal voortaan niet lopen tijdens de duur van de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Zodoende blijkt het ontwerp de stelling te huldigen dat schorsing van de arbeidsovereenkomst maar opschorting van de termijn van opzegging met zich brengt in de gevallen uitdrukkelijk door de wet bepaald. Recente rechtspraak gaat in een andere zin. Naar aanleiding van een betwisting omtrent de gevolgen van de staking op de arbeidsovereenkomst, overwoog het Hof van cassatie « dat de opzeggingstermijn normaal niet kan lopen wanneer het arbeidscontract geschorst is, vermits gedurende zulke schorsing geen arbeidsprestatie kan worden geleverd » en dat « ... de schorsing van het arbeidscontract, behoudens andersluidende bepaling van de wet, schorsing van de opzeggingstermijn met zich brengt » (Cass. 9 oktober 1970, *Arresten Hof van Cassatie*, 1971, blz. 134-137).



Met betrekking tot artikel 37 en, *mutatis mutandis*, met betrekking tot artikel 38, dient te worden vastgesteld dat het ontwerp de gevallen aanwijst waarin een opzeggingsvergoeding verschuldigd is en, zoals de huidige wetgeving, zich ertoe beperkt algemene regels te stellen omtrent de berekening van het bedrag van die vergoeding. Het kan de Regering nochtans niet ontgaan zijn dat in de praktijk de berekening van de opzeggingsvergoeding een permanente bron van moeilijkheden vormt die, vooral wat betreft de voor het berekenen van de opzeggingsvergoeding in aanmerking te nemen loonbestanddelen of wat daarmee kan worden gelijkgesteld, tot sterk uiteenlopende rechtspraak aanleiding heeft gegeven, zoals onder meer met betrekking tot het vakantiegeld reeds mag blijken uit de noot onder een vonnis d.d. 24 mei 1971 van de arbeidsrechtbank te Brugge (*Journal des tribunaux du travail*, 1972, blz. 159) en uit de studie van M. Taquet en C. Wantiez (« Rémunération et péculs de vacances », in *Journal des tribunaux du travail*, 1972, blz. 241 en volgende) of nog uit de verzameling van rechtspraak in het *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, 1972, nrs. 6 en 7, blz. 238. Men kan begrijpen dat het moeilijk is algemene regels te stellen wanneer de vergoeding op grond van veranderende elementen zoals commissievergoedingen moet worden samengesteld. Doch die beschouwing kan niet langer gelden wanneer het in aanmerking komende bedrag duidelijk omlijnbare is, zoals bij voorbeeld het bedrag van het dubbel vakantiegeld voor de bedienden of dat van de eindejaarsgratificaties. De rechtszekerheid zou erbij gebaat zijn mocht de wetgever door het stellen van duidelijke regels een einde maken aan de jurisprudentiële controversen.

ART. 38.

Artikel 38, dat de tegenhanger is van artikel 37 wat betreft de overeenkomsten voor bepaalde tijd of voor bepaald werk, dient te worden aangepast aan het tekstvoorstel dat de Raad van State voor artikel 37 heeft geformuleerd.

Voorgesteld wordt artikel 38 te verdelen over twee paragrafen, waarvan de eerste gevormd wordt door de tekst van artikel 38 van het ontwerp, de tweede door de volgende bepaling :

« § 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding. »

ART. 39.

Voorgesteld wordt duidelijkheidshalve te verwijzen naar de artikelen die speciale voorwaarden inhouden omtrent het verlof om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. Bovendien zijn, gelet op het bepaalde in artikel 6, de woorden « en ondanks ieder tegenbeding » overbodig.

En conséquence, il est suggéré de remplacer les mots « dans les conditions fixées par la présente loi » et « nonobstant toute convention contraire » par les mots « dans les conditions fixées aux articles 66, 86 et 117 ».

ART. 40.

L'insertion de l'article 40 dans le titre I^{er} du projet (« Les contrats de travail en général ») a pour effet d'étendre les règles relatives à la quittance pour solde de compte aux domestiques. L'exposé des motifs ne fait pas état de la modification qui est ainsi apportée à la législation en vigueur.

Dans la version néerlandaise, il convient de remplacer les mots « voor vereffening van de rekening » par les mots « voor saldo van rekening ».

CHAPITRE V.

Dispositions particulières concernant la capacité de certains travailleurs.

ART. 41, 42 et 43.

La règle selon laquelle le mineur d'âge est réputé capable d'engager son travail sans assistance aucune à partir de l'âge de dix-huit ans constitue une innovation. Selon l'exposé des motifs, cette modification se justifie par le fait « qu'il y a une évolution de la société et que, sur le plan politique notamment, l'âge de l'électorat pour les communes a été fixé à dix-huit ans ».



L'alinéa 1^{er} de l'article 42 dispose que la remise de la rémunération au mineur d'âge est libératoire pour l'employeur. L'alinéa 2 de l'article 42 prévoit une limitation à cette règle dans le cas du mineur qui n'a pas atteint l'âge de dix-huit ans : le père, la mère ou le tuteur du mineur sont admis à faire opposition et l'employeur est alors tenu de remettre la rémunération à l'opposant conformément aux règles du droit commun.

Le mineur capable de percevoir sa rémunération n'acquiert pas pour autant le droit d'en disposer. En vertu de l'article 43 du projet, il ne peut acquérir ce droit que si son intérêt l'exige et qu'il ait été décidé ainsi par le juge de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le délégué du Ministre a précisé que l'article 43 s'applique à tout mineur non émancipé, qu'il ait ou non atteint l'âge de dix-huit ans.



Pour le surplus, les articles 41 et 42 appellent les observations de pure forme ci-après.

Il serait préférable de réunir les alinéas 2 et 3 de l'article 41 en un seul alinéa.

Au début de l'alinéa 2, version néerlandaise, on écrira : « De minderjarige die de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt, is met... (la suite comme au projet). »

Il est proposé de fusionner également les deux alinéas de l'article 42 comme suit :

« Article 42. — L'employeur ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement la rémunération au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur du mineur qui n'a pas atteint l'âge de dix-huit ans. »

Derhalve wordt voorgesteld de woorden « onder de voorwaarden van deze wet en ondanks ieder tegenbeding » te vervangen door de woorden « onder de bij artikelen 66, 86 en 117 bepaalde voorwaarden ».

ART. 40.

Door artikel 40 op te nemen in titel I van het ontwerp (« De arbeids-overeenkomsten in het algemeen »), worden de regelen in verband met de kwijting voor vereffening van rekening uitgebreid tot de dienstboden. Deze wijziging van de vigerende regeling is niet vermeld in de memorie van toelichting.

Men vervange in de Nederlandse tekst de woorden « voor vereffening van de rekening » door de woorden « voor saldo van rekening ».

HOOFDSTUK V.

Bijzondere bepalingen betreffende de bekwaamheid van bepaalde werknemers.

ART. 41, 42 en 43.

Nieuw is de regel dat de minderjarige vanaf de leeftijd van achttien jaar geacht wordt rechtsbekwaam te zijn om zonder enige bijstand een arbeidsovereenkomst af te sluiten. Volgens de memorie van toelichting is deze wijziging verantwoord « daar er zich een evolutie in de maatschappij voordoet en daar op het politiek vlak onder andere de kiesgerechtigde leeftijd voor de gemeenteraadsverkiezingen op achttien jaar werd gebracht ».



Het eerste lid van artikel 42 bepaalt dat de betaling van het loon in handen van de minderjarige als ontlasting geldt voor de werkgever. Het tweede lid van artikel 42 stelt een beperking op die regel : wanneer de minderjarige de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt, kunnen de vader, de moeder of de voogd verzet aantekenen; de werkgever is dan verplicht het loon aan de verzetdoende persoon te overhandigen overeenkomstig de regelen van het gemeen recht.

De minderjarige die zijn loon mag ontvangen, verkrijgt hierdoor niet het recht om er over te beschikken. Dit recht kan hij luidens artikel 43 van het ontwerp enkel verkrijgen wanneer zijn belang het zo vordert en aldus is beslist door de jeugdrechter, op verzoek van het openbaar ministerie of van een lid van de familie. De gemachtigde van de Minister heeft verduidelijkt dat artikel 43 voor alle niet-ontvoogde minderjarigen geldt, ongeacht of zij de leeftijd van achttien jaar al dan niet bereikt hebben.



Bij de artikelen 41 en 42 zijn nog volgende vormopmerkingen te maken.

Het tweede en het derde lid van artikel 41 zouden best tot één lid worden samengevoegd.

In het begin van het tweede lid, Nederlandse tekst, leze men : « De minderjarige die de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt, is met ... (verder zoals in het ontwerp). »

Voorgesteld wordt de twee leden van artikel 42 te verwerken tot een enkel lid, dat zou luiden als volgt :

« Artikel 42. — De werkgever of de derde die het loon eventueel is verschuldigd, stelt de minderjarige op geldige wijze zijn loon ter hand, tenzij verzet is betekend door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige die geen achttien jaar is. »

ART. 44.

Cet article est inspiré de l'article 41 de la loi du 10 mars 1900, tel qu'il a été modifié par la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire. Les mots « une contestation pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire » sont remplacés par les mots « une contestation relative aux contrats visés par la présente loi ». Le champ d'application de l'article se trouve ainsi défini en termes plus généraux, sans qu'il soit pour autant élargi.

Dans la version néerlandaise de l'article, on écrira : « ... kan een voogd ad hoc aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen ».

ART. 45.

Cet article, qui correspond à l'article 30 de la loi du 10 mars 1900, a trait à la capacité de la femme mariée. Il est permis de se demander si la disposition de l'article 45 du projet ne pourrait pas être omise comme faisant double emploi avec l'article 226septies inséré dans le Code civil par la loi du 30 avril 1958.

Les produits du travail de la femme qui exerce une profession distincte de celle de son mari et les économies en provenant constituent, aux termes de l'article 226septies précité, des biens réservés à son profit.

En vertu du § 2 du même article, seule la femme a l'administration et la jouissance de ses biens réservés : « elle peut seule en faire emploi en acquisitions de biens mobiliers et immobiliers; elle peut, sans l'autorisation de son mari, engager, hypothéquer, aliéner à titre onéreux les biens acquis ainsi et en disposer à titre gratuit dans l'intérêt du ménage ou pour l'établissement des enfants communs ».

La disposition de l'article 30 de la loi du 10 mars 1900 n'est donc que l'application concrète de la règle énoncée à l'article 226septies du Code civil.

ART. 46.

L'alinéa 3 de l'article 46, qui correspond à l'alinéa 4 de l'article 33 de la loi du 10 mars 1900, ne fait qu'appliquer la disposition de l'article 226septies, § 4, du Code civil, qui règle la saisie des biens réservés (cf. R.P.D.B., Complément III, V° Contrat de travail et d'emploi, n° 183).



Conformément à la suggestion faite au sujet de l'article 16 et de l'article 19, 7°, du projet, il convient de remplacer, aux alinéas 1^{er} et 2, le mot « werktuigen » par le mot « arbeidsgereedschap ».

TITRE II.

LE CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER.

CHAPITRE I^{er}.

Généralités.

Il convient de rédiger l'intitulé du chapitre comme suit :

« Chapitre I^{er}. — Dispositions générales. »

ART. 48.

L'alinéa 2 de l'article 48 serait mieux rédigé comme suit :

« La preuve du contraire n'est pas admise. »

ART. 44.

Dit artikel is geïnspireerd door artikel 41 van de wet van 10 maart 1900, zoals het gewijzigd werd bij de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek. De woorden « een geschil inzake werk, arbeid en loon » worden vervangen door « de geschillen betreffende de in deze wet bedoelde overeenkomsten ». Aldus wordt de werkingssfeer van het artikel in meer algemene bewoordingen uitgedrukt, zonder dat zijn toepassingsgebied in feite daardoor ruimer wordt gemaakt.

In de tekst leze men : « ... kan een voogd ad hoc aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen. »

ART. 45.

Dit artikel, dat overeenstemt met artikel 30 van de wet van 10 maart 1900, betreft de bekwaamheid van de gehuwde vrouw. Vraag is of de invoeging door de wet van 30 april 1958 van een artikel 226septies in het Burgerlijk Wetboek, niet tot gevolg mag hebben het bepaalde in artikel 45 van het ontwerp als overbodige herhaling weg te laten.

De opbrengst van de arbeid van de vrouw die een beroep onderscheiden van dat van haar man uitoefent en het inkomen daaruit vormen, luidens § 1 van genoemd artikel 226septies, voorbehouden goederen.

Krachtens § 2 van hetzelfde artikel heeft de vrouw alleen het beheer en het genot van haar voorbehouden goederen : « zij alleen mag die beleggen door aankoop van roerende en onroerende goederen; zij mag zonder machtiging van haar man de aldus verkregen goederen verbinden, met hypotheek bezwaren, onder bezwarende titel vervreemden en daarover om niet beschikken in het belang van het huishouden of om aan gemeenschappelijke kinderen een stand te verschaffen ».

Het bepaalde in artikel 30 van de wet van 10 maart 1900 is dus niet meer dan een concrete toepassing van de regel vervat in artikel 226septies van het Burgerlijk Wetboek.

ART. 46.

Het derde lid van artikel 46 dat overeenstemt met het derde lid van artikel 33 van de wet van 10 maart 1900, is niet meer dan de toepassing van het bepaalde in artikel 226septies, § 4, van het Burgerlijk Wetboek, waarin de inbeslagname van voorbehouden goederen wordt geregeld (cf. R.P.D.B., Complément III, « V° Contrat de travail et d'emploi », nr. 183).



Overeenkomstig het met betrekking tot artikel 16 en artikel 19, 7°, van het ontwerp gedane voorstel, vervange men, in het eerste en in tweede lid, het woord « werktuigen » door « arbeidsgereedschap ».

TITEL II.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKLIEDEN.

HOOFDSTUK I.

Algemeen.

Met stelle het opschrift van het hoofdstuk als volgt :

« Hoofdstuk I. — Algemene bepalingen. »

ART. 48.

Men stelle het tweede lid van artikel 48 als volgt :

« Het tegenbewijs is niet toegelaten. »

ART. 49.

En vertu de l'actuel article 5bis de la loi du 10 mars 1900, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est pas requise, notamment dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat correspond à l'usage. Le projet met fin à cette faculté.

Afin de mettre les commissions paritaires en mesure de conclure des conventions collectives pour les secteurs où l'on se fondait jusqu'à présent sur l'usage, la réglementation existante ne sera abrogée que six mois après l'entrée en vigueur de la loi en projet (voir l'art. 139, 1°, du projet).

Dans le texte de l'article, on supprimera le mot « toutefois ».

CHAPITRE II.

Suspension de l'exécution du contrat.

Il conviendrait de rédiger l'intitulé du chapitre comme suit : « Chapitre II. Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat. »

ART. 54.

En vertu du § 4 de cet article, l'employeur dispose, contre le tiers responsable, d'une action directe en remboursement des sommes qu'il a dû payer au travailleur-victime, à savoir le salaire hebdomadaire garanti et les cotisations sociales y afférentes. Cette action directe remplace l'action subrogatoire dont l'employeur disposait jusqu'à présent.

L'exposé des motifs fait observer que le terme « cotisations sociales » doit être compris dans un sens large « allant au-delà des cotisations de sécurité sociale proprement dites ». Selon le délégué du Ministre, on vise, notamment, les cotisations dues en vertu de conventions individuelles ou collectives de travail, comme dans le cas des Fonds de sécurité d'existence.

Le Conseil d'Etat estime que, pour éviter des contestations éventuelles, le texte du § 4 devrait être rédigé de manière plus précise. Compte tenu des éclaircissements fournis par le délégué du Ministre, il est proposé de remplacer les mots « et des cotisations sociales y afférentes » par les mots « et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail ».

ART. 56.

Certaines références n'étant plus adaptées à la situation actuelle, les alinéas 1^{er} et 2 du § 2 devraient être rédigés comme suit :

« § 2. Par dérogation à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société ou la caisse d'assurance visées à l'article 49 de la loi sur les accidents du travail, et, en ce qui concerne les gens de mer, le Fonds des accidents du travail visé à l'article 58, § 1^{er}, 1°, de la même loi ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

* Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée et par l'article 42 des lois coordonnées du 3 juin 1970 précitées ne sont pas dues. »

ART. 49.

Naar luid van het huidige artikel 5bis van de wet van 10 maart 1900 is de schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk niet vereist onder meer in bedrijfstakken en voor categorieën van werklieden waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst met het gebruik overeenstemt. Het ontwerp stelt daaraan een einde.

Ten einde de paritaire comités in de mogelijkheid te stellen collectieve overeenkomsten te sluiten voor de sectoren waar tot hertoe op het gebruik werd gesteund, zal de bestaande regeling slechts zes maanden na de inwerkingtreding van onderhavig ontwerp opgeheven worden (zie art. 139, 1°, van het ontwerp).

In de tekst schrappe men het woord « evenwel ».

HOOFDSTUK II.

Schorsing van de overeenkomst.

Men stelle het opschrift van het hoofdstuk als volgt : « Hoofdstuk II. Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. »

ART. 54.

Krachtens § 4 van dit artikel heeft de werkgever een rechtstreekse vordering tegen de derde aansprakelijke voor de terugbetaling van hetgeen hij aan zijn werknemer-slachtoffer heeft moeten betalen, te weten het gewaarborgd weekloon en de sociale bijdragen die daarmede samengaan. Deze rechtstreekse vordering komt in de plaats van de subrogatoire vordering waarover de werkgever tot nu toe beschikte.

In de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat de term « sociale bijdragen » in de brede zin moet worden opgevat « die verder reikt dan de eigenlijke sociale zekerheidsbijdragen ». Volgens de gemachtigde van de Minister is hierbij onder meer gedacht aan de bijdragen die verschuldigd zijn op grond van individuele of van collectieve arbeidsovereenkomsten, zoals in het kader van de Fondsen voor bestaanszekerheid.

De Raad van State meent dat, om mogelijke betwistingen te vermijden, de tekst van § 4 met meer precisie moet worden gesteld. De verduidelijkingen van de Minister in acht genomen, wordt voorgesteld de woorden « en van de sociale bijdragen met betrekking tot dit loon » te vervangen door de woorden « en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden ».

ART. 56.

Om reden van inmiddels voorbijgestreefde verwijzingen, zouden het eerste en het tweede lid van § 2 moeten worden gesteld als volgt :

« § 2. In afwijking van artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in artikel 49 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij of verzekeringskas, het in artikel 58, § 1, 1°, van dezelfde wet bedoelde Fonds voor arbeidsongevallen wat de zeelieden betreft, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor de beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkman verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

* In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen niet verschuldigd. »

Le § 4 a pour objet d'apporter, en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles, la même modification que celle prévue par le § 4 de l'article 54 en matière d'accidents de droit commun, à savoir la substitution à l'action subrogatoire de l'employeur d'une action directe.

Les observations faites concernant l'article 54, § 4, valent dès lors aussi pour la présente disposition.

Il est proposé de rédiger le texte de la même manière, en remplaçant les mots « et des cotisations sociales y afférentes » par les mots « et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi, ou par une convention individuelle ou collective de travail ».

ART. 57.

La référence à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 doit être remplacée par une référence à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

ART. 59.

Pour les motifs exposés et conformément à la proposition faite dans l'observation générale V touchant la notion de « rémunération normale », il convient de supprimer le mot « normale ».

CHAPITRE III.

Fin du contrat.

ART. 61.

Dans la version néerlandaise, il vaudrait mieux dire, à l'alinéa 1^{er}, « de maandag volgend op de week waarin » au lieu de « de maandag na de week waarin » et, à l'alinéa 4, « met inachtneming van » au lieu de « in verhouding tot ».

ART. 63.

Dans la version néerlandaise, il faut lire « Op voorstel » au lieu de « Op voordracht ».

ART. 65.

Si les propositions de texte faites lors de l'examen des articles 36 et 37 sont adoptées, il conviendra d'apporter à l'article 65 les modifications ci-après :

— à l'alinéa 1^{er}, on écrira : « Sans préjudice de l'article 37, § 1^{er} » au lieu de « Sans préjudice de l'article 37 »;

— à l'alinéa 2, on écrira « visé à l'article 37, §§ 2 et 3, de la présente loi » au lieu de « visé à l'article 27, § 4, de la présente loi »;

— au même alinéa 2, on supprimera les mots « et à l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes ».

ART. 67.

Aucun commentaire n'est consacré par l'exposé des motifs à cet article, qui apporte cependant d'assez importantes modifications aux règles relatives à la clause de non-concurrence pour ouvriers. L'article vise à harmoniser le régime de la clause de non-concurrence prévu par les législations concernant les ouvriers et les employés, en introduisant dans le régime applicable aux ouvriers des dispositions identiques à celle de l'article 26, § 1^{er}, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, qui ont trait à la clause ordinaire de non-concurrence.

Paragraaf 4 beoogt, met betrekking tot de arbeidsongevallen en de beroepsziekten, dezelfde wijziging te brengen als bij § 4 van artikel 54 is aangebracht inzake ongevallen van gemeen recht : de subrogatoire vordering van de werkgever wordt vervangen door een rechtstreekse vordering.

De opmerkingen die gemaakt zijn betreffende artikel 54, § 4, gelden uiteraard ook voor onderhavige bepaling.

Voorgesteld wordt de tekst op dezelfde manier te stellen, door de woorden « en van de sociale bijdragen met betrekking tot dit loon » te vervangen door de woorden « en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden ».

ART. 57.

Men vervange de verwijzing naar artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 door een verwijzing naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

ART. 59.

Om de redenen aangegeven en overeenkomstig het voorstel gemaakt in de algemene opmerking V met betrekking tot het begrip « normaal loon », schrappe men het woord « normale ».

HOOFDSTUK III.

Einde van de overeenkomst.

ART. 61.

Men leze in het eerste lid « de maandag volgend op de week waarin » in plaats van « de maandag na de week waarin » en in het vierde lid « met inachtneming van » in plaats van « in verhouding tot ».

ART. 63.

Men leze « Op voorstel » in plaats van « Op voordracht ».

ART. 65.

Indien wordt ingegaan op de tekstvoorstellen die gemaakt zijn bij de bespreking van de artikelen 36 en 37, dan moeten volgende wijzigingen worden aangebracht in artikel 65 :

— in het eerste lid : « Onverminderd artikel 37, § 1 » in plaats van « Onverminderd artikel 37 »;

— in het tweede lid : « bedoeld in artikel 37, §§ 2 en 3, van deze wet » in plaats van « bedoeld in artikel 27, § 4, van deze wet »;

— in hetzelfde tweede lid : schrapping van de woorden « en in artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid ».

ART. 67.

Dit artikel, dat vrij belangrijke wijzigingen aanbrengt in de regeling van het concurrentiebeding voor de werklieden, wordt in de memorie van toelichting niet gecommentarieerd. Het beoogt een harmonisering van het concurrentiebeding in de wetgevingen voor de arbeiders en voor de bedienden, door in de regeling voor de arbeiders identieke bepalingen in te voeren als deze van artikel 26, § 1, van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract handelende over het gewoon concurrentiebeding.

Les alinéas 2 à 5 de l'article 67, § 1^{er}, du projet étant repris de l'article 26, § 1^{er}, précité, il y a concordance parfaite entre les articles 67, § 1^{er}, et 87, § 1^{er}, du projet. Les règles relatives à la clause ordinaire de non-concurrence pour employés sont ainsi étendues aux ouvriers. Selon le délégué du Ministre, cette extension a été dictée par le souci d'éviter les difficultés qui s'étaient produites dans certaines professions. L'extension n'est toutefois pas intégrale, ni le régime parfaitement uniforme. En effet, la possibilité de dérogation qu'offre l'article 26, § 2, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi n'est pas prévue pour les ouvriers. Il s'agit d'entreprises ayant un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux ainsi que des entreprises disposant d'un service de recherches propre. Le Conseil national du Travail a exprimé qu'il n'était pas opportun de prévoir une telle possibilité de dérogation pour les ouvriers (avis n° 320 et 347). Les auteurs du projet se sont ralliés à ce point de vue.



L'article 67, § 2, a fait l'objet d'un amendement déposé par lettre ministérielle du 19 janvier 1971 et rédigé comme suit :

« § 2. Sur proposition unanime de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions du § 1^{er}, alinéa 1^{er}. »

Ce texte est appelé à se substituer à l'actuel article 24^{quater}, alinéa 2 : « Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, modifier le montant prévu à l'alinéa 1^{er}. »

Les deux textes se réfèrent au même alinéa 1^{er}, qui dispose : « Dans les contrats dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante. »

Le rapprochement des textes fait aussitôt apparaître une différence considérable entre le projet et la loi actuelle, notamment en ce qui concerne le pouvoir du Roi de déroger à la règle énoncée au § 1^{er} et son pouvoir d'initiative. A l'avenir, le Roi ne pourra plus agir que pour autant que la commission paritaire compétente lui en fasse la proposition et pour autant que celle-ci ait rencontré l'adhésion unanime des membres de cette commission. L'exposé des motifs est muet sur l'intention qui a présidé à la modification ainsi apportée à la procédure de dérogation.

Aucune précision n'est, non plus, fournie quant au contenu des régimes dérogatoires qu'il sera au pouvoir du Roi d'édicter. Selon le texte actuel de l'article 24^{quater} de la loi du 10 mars 1900, le Roi ne peut que réduire ou étendre, en modifiant le taux de 150.000 francs, le champ d'application de la licéité ou de l'illicéité de la clause de non-concurrence. En habilitant le Roi à « déroger aux dispositions du § 1^{er}, alinéa 1^{er} », le projet paraît aller au-delà du texte actuel.

Selon le délégué du Ministre, il entrerait dans les intentions du Gouvernement d'habiliter le Roi à subordonner la réduction ou l'extension de la validité de la clause de non-concurrence à des conditions spéciales qui lui seront proposées par la commission paritaire compétente, par exemple en ce qui concerne la durée de la clause de non-concurrence ou de sa validité territoriale. Ce faisant, le Roi ne pourrait toutefois modifier le montant maximal de la rémunération annuelle fixé au § 1^{er}, alinéa 1^{er}. En vertu de l'article 133 du projet, ce montant ne pourrait être modifié que sur le plan national et après avis du Conseil national du Travail.

Pour traduire ces intentions dans le texte, il conviendrait, d'une part, de compléter l'article 133 par une référence à l'article 67, et, d'autre part, de préciser, à l'article 67, § 2, les pouvoirs attribués au Roi. Le texte suivant est proposé pour ledit paragraphe :

« § 2. Sans préjudice des dispositions de l'article 133, le Roi peut, sur proposition unanime de la commission paritaire compétente, déroger, dans les conditions qu'il détermine, aux dispositions du § 1^{er}, alinéa 1^{er}. »



De leden 2 tot 5 van artikel 67, § 1, van het ontwerp zijn overgenomen uit genoemd artikel 26, § 1, met het gevolg dat de artikelen 67, § 1, en 87, § 1, van het ontwerp volledig overeenstemmen. Aldus worden de regelen van het gewoon concurrentiebeding voor de bedienden uitgebreid tot de werklieden. Volgens de gemachtigde van de Minister is die uitbreiding ingegeven door moeilijkheden die zich in bepaalde beroepen hadden voorgedaan. Nochtans zijn de uitbreiding en de eenvormige regeling niet integraal. Inderdaad, de mogelijkheid van afwijking bepaald bij artikel 26, § 2, van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract, wordt voor de werklieden niet voorzien. Het betreft ondernemingen die een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten, alsook de ondernemingen die over een eigen dienst voor vorsing beschikken. De Nationale Arbeidsraad meende dat dergelijke afwijking niet aangewezen was voor de werklieden (adviezen nrs 320 en 347). De stellers van het ontwerp zijn dit standpunt bijgetreden.



Artikel 67, § 2, heeft het ontwerp uitgemaakt van een amendement, door de Minister ingediend bij brief van 19 januari 1971, en luidend als volgt :

« § 2. Op eenparig voorstel van het bevoegd paritair comité, kan de Koning afwijken van de bepalingen van § 1, eerste lid. »

De aangehaalde tekst is bestemd om in de plaats te komen van het huidige artikel 24^{quater}, tweede lid : « Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het in het eerste lid bepaalde bedrag wijzigen. »

Beide teksten verwijzen naar hetzelfde eerste lid, dat bepaalt : « In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150.000 frank niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd. »

Uit de vergelijking van de teksten blijkt onmiddellijk dat het ontwerp sterk verschilt van hetgeen thans wet is, met name wat betreft de bevoegdheid van de Koning om af te wijken van de regel gesteld in § 1 alsook wat betreft zijn recht van initiatief. Voortaan kan de Koning ter zake maar optreden mits het bevoegd paritair comité hem daartoe een voorstel doet en voor zover dit voorstel de eenparige instemming van de leden van dat paritair comité heeft. De memorie van toelichting zwijgt omtrent de bedoeling van die wijziging in de procedure van twijfstandkoming van de afwijkende regeling.

Ook niet toegelicht is de inhoud van de afwijkende regeling die de Koning kan treffen. Volgens de thans bestaande tekst van artikel 24^{quater} van de wet van 10 maart 1900, kan de Koning niet meer dan door het wijzigen van het bedrag van 150.000 frank het toepassingsgebied van de geldigheid of ongeldigheid van het concurrentiebeding beperken of verruimen. Door de stellen dat de Koning kan « afwijken van de bepalingen van § 1, eerste lid », lijkt het ontwerp verder te gaan dan de huidige tekst.

Volgens de gemachtigde van de Minister zou het in de bedoeling liggen om de Koning bevoegd te maken om de inkrimping of de uitbreiding van de geldigheid van het concurrentiebeding afhankelijk te stellen van speciale voorwaarden die hem voorgesteld worden door het bevoegd paritair comité, bij voorbeeld wat betreft de duur van het concurrentiebeding of zijn territoriale gelding. De Koning zou echter daarbij het in § 1, eerste lid, vastgesteld bedrag van het maximum jaarloon niet mogen wijzigen. Dit bedrag zou, op grond van artikel 133 van het ontwerp, uitsluitend op het nationaal vlak en na advies van de Nationale Arbeidsraad kunnen gewijzigd worden.

Om die bedoelingen tot uiting te brengen hoort het, enerzijds artikel 133 aan te vullen met een verwijzing naar artikel 67, anderzijds in artikel 67, § 2, de bevoegdheden van de Koning nader te omschrijven. Voor dat laatste wordt volgende tekst in overweging gegeven :

« § 2. Onverminderd het bepaalde in artikel 133, kan de Koning, op eenparig voorstel van het bevoegd paritair comité, onder de voorwaarden die hij bepaalt afwijken van het bepaalde in § 1, eerste lid. »



Enfin, il convient d'écrire à l'alinéa 3 du § 1^{er} : « ... des conditions énoncées à l'alinéa 2... »

TITRE III.

LE CONTRAT DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ.

CHAPITRE I^{er}.

Généralités.

Ce chapitre serait mieux intitulé : « Dispositions générales ».

ART. 70.

L'article 70 correspond à l'article 13 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi. La loi du 21 novembre 1969 aurait dû remplacer la référence que le texte en vigueur fait à l'article 4 par une référence à l'article 2, alinéa 2. En vertu de cette loi, l'article 4 des lois coordonnées du 20 juillet 1955 était, en effet, devenu l'alinéa 2 de l'article 2 de ces lois. La référence à l'article 8 est donc exacte.

ART. 71.

Cet article gagnerait à être rédigé comme suit :

« Article 71. — Par dérogation à l'article 12, la clause d'arbitrage est valable à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse 300.000 francs et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise. »

CHAPITRE II.

Suspension de l'exécution du contrat.

L'intitulé de ce chapitre serait mieux rédigé comme suit : « Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat. »

ART. 72.

L'article 72 gagnerait à être rédigé comme suit :

« Article 72. — L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. »

ART. 73, 74 et 75.

Les articles 73 et 75 sont établis en fonction de la nature de l'accident (accident de droit commun ou accident du travail) ou de la maladie (maladie de droit commun ou maladie professionnelle) dont ils traitent respectivement. L'article 72, par contre, part d'éléments propres à l'employé (employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins).

Bien que ces différents critères de départ ne changent rien à la réglementation en vigueur, il paraît souhaitable, pour l'agencement logique du chapitre, de partir d'un seul et même critère, à savoir la personne de l'employé considérée selon la durée de son contrat, comme c'est le cas à l'article 72 du projet.

Ten slotte past het in het derde lid van § 1 te lezen : « ... in het tweede lid opgesomde voorwaarden ... »

TITEL III.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEDIENDEN.

HOOFDSTUK I.

Algemeen.

Dit hoofdstuk zou beter als opschrift dragen : « Algemene bepalingen ».

ART. 70.

Artikel 70 stemt overeen met artikel 13 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract. Bij de wet van 21 november 1969 had, in de vigerende tekst, de verwijzing naar artikel 4 moeten vervangen worden door een verwijzing naar artikel 2, tweede lid. Ingevolge genoemde wet was immers artikel 4 van de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 het tweede lid van artikel 2 van die wetten geworden. De verwijzing naar artikel 8 is derhalve juist.

ART. 71.

Dit artikel zou beter luiden als volgt :

« Artikel 71. — In afwijking van artikel 12, is het scheidsrechterlijk beding geldig voor de bediende wiens jaarloon hoger is dan 300.000 frank en die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid heeft die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming. »

HOOFDSTUK II.

Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Het opschrift van het hoofdstuk zou beter luiden als volgt : « Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. »

ART. 72.

Artikel 72 ware beter gesteld als volgt :

« Artikel 72. — De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waaraan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. »

ART. 73, 74 en 75.

De artikelen 73 en 75 zijn opgebouwd vertrekkende van de aard van het ongeval (gewoon ongeval of arbeidsongeval) of van de ziekte (gewone ziekte of beroepsziekte) waarop zij respectievelijk betrekking hebben. In artikel 72 daarentegen wordt uitgegaan van omstandigheden die op de bediende betrekking hebben (bediende aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minstens drie maanden vergt).

Alhoewel deze verschillende uitgangspunten geen wijziging brengen in de vigerende regeling, lijkt het nochtans wenselijk dat, voor de logische samenhang van het hoofdstuk, zou worden uitgegaan van één zelfde criterium, te weten de persoon van de bediende naargelang van de duur van de door hem aangegane overeenkomst, zoals in artikel 72 van het ontwerp.

Les articles 73 et 75 devraient alors être remaniés, en mettant l'accent, comme le fait l'article 72, sur la personne de l'employé et non pas, comme le fait le projet, sur la nature de l'accident ou de la maladie.

Cette modification aurait toutefois pour corollaire que, logiquement, les articles 73 et 75, séparés dans le projet par l'article 74, devraient se suivre immédiatement puisqu'ils visent tous deux des employés se trouvant dans la même situation.

Il est dès lors proposé de :

1. rédiger l'article 73 comme ci-après;
2. faire de l'article 75 un article 74 rédigé comme suit;
3. donner à l'article 74 le numéro 75.

Les textes suivants sont alors proposés :

« Article 73. — L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à 80 p.c. de sa rémunération pour une période de sept jours.

» Les dispositions des articles 54, § 1^{er}, et 55 sont applicables à cette rémunération. »

« Article 74. — L'employé visé à l'article 73 a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, à la totalité de sa rémunération pour une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

» La journée de travail interrompue en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail et payée à l'employé en vertu des dispositions de l'article 25, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

» Les dispositions de l'article 56, § 2, alinéas 1^{er} et 2, sont applicables à cette rémunération. »

ART. 76.

Si le texte proposé pour les articles 73, 74 et 75 est adopté, il y aura lieu de remplacer la référence à l'article 75 par une référence à l'article 74.



Tel qu'il est rédigé, l'article 76 peut donner lieu à cumul de la rémunération et d'une indemnité dans le chef des employés en service public visés à l'article 1^{er}, alinéa 2, du présent projet et qui sont soumis à la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public. La rémunération de ces employés n'est pas, en effet, accordée sur la base des articles 72 et 75 (74) du projet.

Il est possible de remédier à cet inconvénient en faisant référence, non pas aux lois particulières en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles mais, en termes généraux, aux législations régissant ces matières, parmi lesquelles doit être comptée la susdite loi du 3 juillet 1967.

Il est proposé, en conséquence, de substituer aux mots « en vertu de la loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci ou en vertu des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail » les mots « en vertu de la législation relative aux accidents du travail et aux accidents survenus sur le chemin du travail et de la législation concernant les maladies professionnelles ».

De artikelen 73 en 75 zouden dan moeten worden herschreven, met dien verstande dat de nadruk zou worden gelegd, zoals in artikel 72, op de persoon van de bediende en niet meer, zoals in het ontwerp, op de aard van het ongeval of van de ziekte.

Deze wijziging zou echter met zich brengen dat de artikelen 73 en 75 van het ontwerp, die nu gescheiden zijn door artikel 74, logischerwijze op elkaar moeten volgen, aangezien zij betrekking hebben op de bedienden die zich in dezelfde toestand bevinden.

Derhalve wordt voorgesteld :

1. artikel 73 te stellen als hierna volgt;
2. artikel 75 zou artikel 74 worden en zou worden gesteld als hierna volgt;
3. artikel 74 zou artikel 75 worden.

Volgende teksten worden in overweging gegeven :

« Artikel 73. — De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op 80 pct. van zijn loon voor een periode van zeven dagen.

» De bepalingen van artikel 54, § 1, en 55 gelden voor dat loon. »

« Artikel 74. — De bediende als bedoeld in artikel 73 heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn volledig loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

» De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die aan de bediende wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 25, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

» De bepalingen van artikel 56, § 2, eerste en tweede lid, gelden voor dat loon. »

ART. 76.

Indien het met betrekking tot de artikelen 73, 74 en 75 gemaakte tekstvoorstel wordt bijgetreden, dient de verwijzing naar artikel 75 te worden vervangen door een verwijzing naar artikel 74.



Zoals het gesteld is kan artikel 76 aanleiding geven tot een cumul loon-vergoeding in hoofde van de bedienden in overheidsdienst, bedoeld in artikel 1, tweede lid, van dit ontwerp en die onder toepassing vallen van de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar of van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector. Hun loon wordt hun immers niet toegekend krachtens de artikelen 72 en 75 (74) van het ontwerp.

Dit euvel kan worden voorkomen door niet te verwijzen naar de afzonderlijke wetten ter zake van arbeidsongeval en beroepsziekte, maar in algemene bewoordingen naar de wetgeving die deze materie beheerst, waaronder bovengenoemde wet van 3 juli 1967 dan ook moet begrepen worden.

Dientengevolge wordt voorgesteld de woorden « krachtens de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten of krachtens de gecoördineerde wetten betreffende de vergoeding der schade voortvloeiend uit arbeidsongevallen » door de woorden « krachtens de wetgeving betreffende de arbeidsongevallen en de ongevallen op de weg naar of van het werk en de wetgeving betreffende de beroepsziekten » te vervangen.

Cette méthode de référence est du reste à préférer du point de vue de la légistique, puisqu'elle permettra d'éviter que l'article ne doive être modifié toutes les fois que la loi en question viendrait à être remplacée par une loi nouvelle.

ART. 77.

A l'instar de ce que les articles 54, § 4, et 56, § 4, du projet disposent pour les ouvriers, l'article 77 ouvre à la personne qui occupe l'employé-victime une action directe en remboursement des sommes qu'elle a dû payer à celui-ci.

Pour les motifs indiqués lors de l'examen de l'article 54, § 4, il convient de remplacer les mots « et des cotisations sociales y afférentes » par les mots « et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail ».



Si le Gouvernement se rallie au texte proposé pour les articles 73, 74 et 75, il y aura lieu de remplacer la référence aux articles 72, 73 et 75 par une référence aux articles 72, 73 et 74.



N'étant assortie d'aucune réserve, la référence à l'article 72 a pour effet d'étendre la réglementation actuelle, limitée aux accidents et aux maladies professionnelles, aux maladies autres que professionnelles. Or, selon les déclarations du délégué du Ministre, telle n'est pas l'intention des auteurs du projet.

Afin d'éviter toute possibilité de confusion et par souci de clarté, le Conseil d'Etat propose d'assortir la référence aux articles d'une énumération des cas envisagés, à savoir le cas d'un accident de droit commun, le cas d'un accident du travail, le cas d'un accident survenu sur le chemin du travail et le cas d'une maladie professionnelle.



Compte tenu des observations qui précèdent, la rédaction suivante est suggérée pour l'article 77 :

« Article 77. — L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné une suspension de l'exécution du contrat au sens des articles 72, 73 et 74, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles il est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail. »

ART. 78.

Le § 1^{er} de l'article 78 gagnerait à être rédigé comme suit :

« Article 78. — § 1^{er}. L'employée engagée pour une durée indéterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois conserve, à partir du début d'une des périodes de congé ou d'interruption du travail visées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le droit à sa rémunération pendant une période de trente jours. »

Au § 2, on écrira : « ... dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de ... » et on remplacera la référence à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 par une référence à l'article 39 de la loi sur le travail, du 16 mars 1971.



Au § 3 on corrigera l'erreur matérielle qui a fait écrire « §§ 2 et 3 » au lieu de « § 1^{er} et 2 ».

Deze verwijzingsmethode verdient trouwens de voorkeur op het vlak van de wetgevingstechniek, aangezien het artikel niet zal moeten gewijzigd worden telkens de bedoelde wet later door een nieuwe zou worden vervangen.

ART. 77.

Zoals ook in de artikelen 54, § 4, en 56, § 4, is bepaald voor de werklieden, verwerft de werkgever van de bediende bij dit artikel een rechtstreekse vordering voor de terugbetaling van de sommen die hij aan zijn werknemer-slachtoffer heeft moeten betalen.

Om dezelfde redenen als aangegeven bij het onderzoek van artikel 54, § 4, vervange men de woorden « en van de sociale bijdragen met betrekking tot dit loon » door de woorden « en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden ».



Indien het tekstvoorstel in verband met de artikelen 73, 74 en 75 wordt bijgetreden, dan zou de verwijzing naar « de artikelen 72, 73 en 75 » vervangen moeten worden door een verwijzing naar « de artikelen 72, 73 en 74 ».



Met zonder voorbehoud naar artikel 72 te verwijzen, wordt de toepassing van de vigerende regeling, die tot de ongevallen en de beroepsziekten is beperkt, tot de ziekten andere dan beroepsziekten uitgebreid. Volgens de verklaringen van de gemachtigde van de Minister, is dit niet de bedoeling van de stellers van het ontwerp.

Om mogelijke verwarring te voorkomen en met het oog op een duidelijke tekst, stelt de Raad van State voor de verwijzing naar de artikelen bovendien te doen vergezellen van de opsomming van de beoogde gevallen, te weten de ongevallen van gemeen recht, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar en van het werk en de beroepsziekten.



Rekening houdend met het voorgaande, wordt voor artikel 77 de volgende tekst in overweging gegeven :

« Artikel 77. — De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar of van het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de artikelen 72, 73 en 74, een rechtsovereenkomst instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden. »

ART. 78.

Men stelle § 1 van artikel 78 als volgt :

« Artikel 78. — § 1. De vrouwelijke bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het recht op loon voor een periode van dertig dagen. »

In § 2 schrijve men « De vrouwelijke bediende die ... » en « ... waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ... ». Men vervange eveneens de verwijzing naar artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 door een verwijzing naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.



Men verbeter, in § 3, een materiële fout : « §§ 1 en 2 » in plaats van « §§ 2 en 3 ».

ART. 79.

Si le texte proposé pour les articles 73, 74 et 75 est adopté, il conviendra de remplacer la référence aux articles 72, 73 et 75 par une référence aux articles 72, 73 et 74.

L'article 26, 2°, auquel l'article 79 se réfère, a trait au congé de maternité et à l'interruption du travail qui en résulte. L'article 26, 7°, n'utilise toutefois pas le terme « incapacité de travail ». Dès lors, il eût été plus exact de dire : « l'interruption du travail visée à l'article 26, 2°, et l'incapacité de travail visée aux articles 72, 73 et 74 ». La femme en congé de maternité n'est d'ailleurs pas frappée « d'incapacité de travail » au sens juridique du terme; elle est simplement en congé, et ce tout autant dans l'intérêt de son enfant que dans le sien propre. L'incapacité de travail n'est généralement la conséquence, en droit social, que d'un accident ou d'une maladie.

CHAPITRE III.

Fin de contrat.

ART. 80.

A l'alinéa 2 de la version néerlandaise, on remplacera le terme « rechtsmiddelen » par les mots « middelen als naar recht ».

A l'alinéa 3, la référence à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 doit être remplacée par une référence à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Une erreur matérielle s'est glissée dans le texte de l'alinéa 1^{er}, *in fine*. Il faut lire : « ... sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours ».

ART. 81.

La durée de l'incapacité de travail à l'expiration de laquelle l'employeur est en droit de mettre fin au contrat est ramenée par le projet de huit à sept jours. Ce nouveau délai est identique à celui qui s'applique aux domestiques (art. 119 du projet) et aux étudiants (art. 131 du projet).

Afin d'assurer l'unité de la terminologie, on supprimera, à l'alinéa 2, les mots « d'emploi » et, dans la version néerlandaise, les mots « voor bedienden ».

Dans le même alinéa, on écrira : « ... dont l'exécution requiert normalement une occupation de ... »

De même ici, il faut lire : « ... dont l'exécution requiert normalement une occupation de ... »

A la fin de l'article, on lira « rémunération payée » au lieu de « rémunération fixée ».

ART. 83.

Le paragraphe 1^{er} de l'article 83 gagnerait à être rédigé comme suit :

« § 1^{er}. Le délai de préavis fixé à l'article 35 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié. »

ART. 84.

Par souci d'unité dans la terminologie, on supprimera les mots « d'emploi » et, dans la version néerlandaise, les mots « voor bedienden ».

ART. 79.

Wordt het tekstvoorstel in verband met de artikelen 73, 74 en 75 bijgetreden, dan moet de verwijzing naar de artikelen 72, 73 en 75 vervangen worden door een verwijzing naar de artikelen 72, 73 en 74.

Artikel 26, 2°, waarheen in dit artikel wordt verwezen, heeft betrekking op het kraamverlof en de daarmee samengaande arbeidsonderbreking. Het woord « arbeidsongeschiktheid » wordt in genoemd artikel echter niet gebruikt. Het ware derhalve juist geweest te zeggen : « de in artikel 26, 2°, bedoelde arbeidsonderbreking en de in artikelen 72, 73 en 74 bedoelde arbeidsongeschiktheid ». De vrouw met kraamverlof is trouwens niet « arbeidsongeschikt » in de juridische zin van het woord; zij is enkel met verlof, en dit evenzeer in het belang van het kind als van haar zelf. De arbeidsongeschiktheid kan, op het vlak van het sociaal recht, in regel enkel het gevolg zijn van een ongeval of een ziekte.

HOOFDSTUK III.

Einde van de overeenkomst.

ART. 80.

In het tweede lid vervange men het woord « rechtsmiddelen » door de woorden « middelen als naar recht ».

In het derde lid vervange men de verwijzing naar artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 door een verwijzing naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Men verbeter een materiële fout *in fine* van het eerste lid van de Franse tekst : « ... sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours ».

ART. 81.

De duur van de arbeidsongeschiktheid, na dewelke de werkgever de overeenkomst kan beëindigen, wordt bij het ontwerp van acht dagen op zeven dagen gebracht. Deze nieuwe termijn is dezelfde als voor de dienstboden (art. 119 van het ontwerp) en voor de studenten (art. 131 van het ontwerp).

Met het oog op een eenvormige terminologie, schrappe men in het tweede lid, respectievelijk Nederlandse en Franse tekst, de woorden « voor bedienden » en « d'emploi ».

In hetzelfde tweede lid schrijve men « ... waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ... ».

ART. 82.

Men schrijve « ... waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ... ».

In fine van de Franse tekst leze men « rémunération payée » in plaats van « rémunération fixée ».

ART. 83.

Paragraaf 1 van artikel 83 ware beter gesteld als volgt :

« § 1. De bij artikel 35 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven. »

ART. 84.

Met het oog op een eenvormige terminologie schrappe men, respectievelijk in de Nederlandse en de Franse tekst, de woorden « voor bedienden » en « d'emploi ».

ART. 87.

Cet article reprend le texte de l'article 26 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi tel qu'il a été modifiée par l'article 53 de la loi du 21 novembre 1969. Cet article 26 règle le sort de la clause de non-concurrence insérée dans les contrats de travail d'employé. En son § 1^{er}, il détermine notamment les conditions de validité de l'insertion de pareille clause dans les contrats de travail qui comportent généralement une rémunération annuelle supérieure à 150.000 francs (al. 2), mais il ajoute aussitôt que la clause, même conforme à ces conditions, ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave ou par l'employé pour motif grave. En son § 2, le même article prévoit que, dans certaines limites et moyennant paiement d'une indemnité par l'employeur, il peut être dérogé aux règles énoncées par la loi, dans les formes et conditions fixées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail. Il ne peut être fait usage de cette faculté de dérogation qu'à l'égard des entreprises ayant un champ d'activité international ou disposant d'un service de recherches propre. De plus, la dérogation ne peut porter que sur la validité territoriale ou la durée de validité de la clause.

Le projet ajoute à ce § 2, alinéa 1^{er}, les mots : « ainsi qu'aux dispositions du § 1^{er}, alinéa 4, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave ».

Il y a lieu d'observer tout d'abord que la version néerlandaise exprimerait plus clairement l'intention du Gouvernement si, serrant de plus près la version française, elle portait « in zoverre daarin voorzien wordt » au lieu de « waar voorzien wordt ». Cette modification du texte met en lumière qu'il ne peut être dérogé à la règle selon laquelle la clause de non-concurrence demeurera, de toute façon, sans effet s'il est mis fin au contrat par l'employé pour motif grave.

Mais il y a plus. Par l'insertion du membre de phrase reproduit ci-avant, on assouplit une fois de plus considérablement, dans l'intérêt des entreprises ayant un champ d'activité international ou disposant de leur propre service de recherches, les dispositions légales relatives à la clause de non-concurrence spéciale, en ce que l'on permet de stipuler conventionnellement que la clause de non-concurrence — qui limite la liberté de travail de l'employé après la cessation de son contrat — produira ses effets quand bien même il serait mis fin au contrat de travail, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave.

Ces dispositions ont été assouplies une première fois par un amendement que le Gouvernement (Doc. parl. Chambre, session 1968-1969, n° 270-2) a fait inscrire dans la loi du 21 novembre 1969 (art. 27bis (nouveau), devenue par la suite l'art. 53). La justification de cet amendement portait : « S'agissant d'un avis unanime (du Conseil national du Travail) qui a fait l'objet de longs échanges de vues entre délégués des organismes d'employeurs et de travailleurs, le Gouvernement a estimé devoir s'inspirer des conclusions auxquelles le Conseil national du Travail est parvenu, d'autant plus que le système qui est proposé à l'appréciation du Parlement repose pour une large part sur une base conventionnelle. »

A la lumière des renseignements qui lui ont été fournis, le Conseil d'Etat constate que, dans l'intervalle, il a été conclu au sein du Conseil national du Travail, le 12 février 1970, en application de l'article 26, § 2, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, modifié par l'article 53 de la loi du 21 novembre 1969, une convention portant sous la rubrique « Formes et conditions de la clause dérogatoire de non-concurrence », entre autres ce qui suit :

« Dans le cadre de l'article 26, § 2, de la loi sur le contrat d'emploi et de la présente convention, les modalités de la clause dérogatoire de

ART. 87.

Dit artikel herneemt de tekst van artikel 26 van de gecoördineerde wetten op het bediendencontract, zoals dat artikel gewijzigd is bij artikel 53 van de wet van 21 november 1969. Genoemd artikel 26 betreft het lot van het beding van niet-concurrentie in de arbeidsovereenkomsten voor bedienden. In zijn § 1 stelt het onder meer de voorwaarden waaronder het beding geldig is in de arbeidsovereenkomsten met een jaarloon van in regel meer dan 150.000 frank (tweede lid) doch voegt daaraan toe dat, ondanks bedoelde voorwaarden vervuld zijn, het beding zonder uitwerking is wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt hetzij tijdens de proefperiode, hetzij daarna op initiatief van de werkgever en zonder dat deze een dringende reden inroept, hetzij nog daarna doch dan op initiatief van de bediende en op grond van een dringende reden. In zijn § 2 voorziet hetzelfde artikel in de mogelijkheid om, binnen bepaalde grenzen en mits een patronale vergoeding, van de bij de wet gestelde regels af te wijken overeenkomstig de voorwaarden en in de vormen als vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. De afwijkmogelijkheid kan slechts worden benut ten gerieve van de ondernemingen die een internationaal arbeidsveld of een eigen dienst voor onderzoek hebben. Bovendien kan de afwijking maar betrekking hebben op de territoriale gelding of de duur van de geldigheid van het beding.

Met het ontwerp nu worden in die § 2, eerste lid, volgende woorden ingevoegd : « alsook van het bepaalde in § 1, vierde lid, waar voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden ».

De bedoeling van de tekst zou reeds duidelijker zijn moest men in de Nederlandse versie de woorden « waar voorzien wordt » vervangen door de woorden « in zoverre daarin voorzien wordt », wat trouwens dichter bij de Franse tekst aansluit. Met die tekstwijziging komt naar voren dat niet kan afgeweken worden van de regel dat in elk geval het concurrentiebeding zonder uitwerking zal zijn als de arbeidsovereenkomst om dringende reden door de bediende wordt beëindigd.

Er is nog meer. Met de inlassing van de reeds aangehaalde woorden, worden de wetsvoorzieningen betreffende het zogeheten uitgebreid concurrentiebeding andermaal zeer versoepeld in het belang van de ondernemingen met internationaal arbeidsveld of met eigen dienst voor onderzoek doordat conventioneel kan worden gesteld dat het concurrentiebeding — waarbij de bediende na afloop van de arbeidsovereenkomst in zijn vrijheid van arbeid wordt geremd — uitwerking zal hebben ook wanneer aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gesteld, hetzij tijdens de proefperiode, hetzij daarna door de werkgever zonder dringende reden.

De eerste regels betreffende die versoepeling werden bij regeringsamendement (Gedr. St., Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1968-1969, nr. 270-2) in de wet van 21 november 1969 opgenomen (art. 27bis (nieuw), later vernummerd tot art. 53). In de verantwoording bij dat amendement werd onder meer verklaard : « Daar het om een eenparig advies (van de Nationale Arbeidsraad) gaat waaromtrent langdurig overleg werd gepleegd tussen afgevaardigden van de werkgevers- en werknemersorganisaties, heeft de Regering gemeend zich te moeten laten leiden door de besluiten van de Nationale Arbeidsraad, te meer daar het stelsel dat ter appreciatie aan het Parlement wordt voorgesteld in ruime mate op een conventionele basis steunt. »

Aan de hand van verstrekte inlichtingen stelt de Raad van State dan vast dat inmiddels, in toepassing van reeds genoemd artikel 26, § 2, van de gecoördineerde wetten op het bediendencontract, gewijzigd bij artikel 53 van de wet van 21 november 1969, op 12 februari 1970 een overeenkomst in de schoot van de Nationale Arbeidsraad werd afgesloten waarin onder de hoofding « Vormen en voorwaarden van het afwijkmogelijkheid van niet-mededinging », onder meer het volgende is bepaald :

« In het kader van artikel 26, § 2, van de wet op de bediendenovereenkomst en van deze overeenkomst kunnen de modaliteiten van

non-concurrence peuvent être fixées par conventions collectives au niveau de la branche d'activité, à défaut, au niveau de l'entreprise et, à défaut de cette dernière, par convention individuelle entre l'employeur et l'employé. »

Il découle de ce texte que la faculté de dérogation susvisée n'est plus réservée au seul Conseil national du Travail mais est également reconnue, encore que ce soit en vertu d'une convention collective de travail, aux commissions paritaires, voire aux parties contractantes. Il est ainsi offert un éventail de possibilités de dérogation plus vaste encore que ne le prévoit la loi elle-même.

Il serait utile qu'en ce qui concerne la modification apportée au § 2 de l'article 87 du projet, l'exposé des motifs fournisse, à l'intention des Chambres législatives, des précisions tant sur la raison d'être de cette modification que sur la mise en œuvre de la faculté de dérogation contractuelle prévue par la loi, telle qu'elle se présente à la suite de la convention précitée du 12 février 1970.



Au § 1^{er}, alinéa 3, il convient d'écrire : « ... énoncées à l'alinéa 2 » et, au § 2, alinéa 1^{er} « ... aux dispositions du § 1^{er}, alinéa 2, 2^e et 3^e, ... ».

TITRE IV.

LE CONTRAT DE TRAVAIL DE REPRESENTANT DE COMMERCE.

Les dispositions de ce titre sont reprises de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce. Le projet n'apporte pas de modifications de fond.



A divers endroits, notamment aux articles 91, 94, 100, 102, 105 et 108, il est question de « représentant ». Par souci d'unité dans la terminologie, il convient d'employer uniformément les mots « représentant de commerce ».



L'article 89 gagnerait à être rédigé comme suit :

« Article 89. — Peut seul invoquer le bénéfice des dispositions du présent titre le représentant de commerce engagé en vue ... (suite comme au projet). »



A l'article 93, version néerlandaise, il convient d'écrire « ... een periode van drie maanden volgend op ... », à l'article 95, « ... gedurende zes maanden ... », à l'article 101 « ... gedurende de schorsing of ... », à l'article 102, alinéa 3, « ... loon van drie maanden » et « ... gedurende een periode van één tot vijf jaar... ».

TITRE V.

LE CONTRAT DE TRAVAIL DOMESTIQUE.

Ce titre correspond à la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique. Il ne comporte que 13 articles, de nombreuses dispositions de cette loi figurant déjà au titre 1^{er} du projet où se trouvent réunies les règles applicables non seulement aux domestiques mais aux autres catégories de travailleurs visées par le projet.



L'article 110 du projet ne reprend pas l'alinéa 1^{er} de l'article 2 de la loi du 24 avril 1970, qui rappelle la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail. Selon le délégué du Ministre,

het afwijkingsbeding van niet-mededinging vastgesteld worden bij collectieve overeenkomst op het vlak van de bedrijfstak, bij ontstentenis van deze laatste bij individuele overeenkomst tussen de werkgever en de bediende. »

Uit die tekst volgt dat de bedoelde mogelijkheid van afwijking niet langer aan de Nationale Arbeidsraad wordt voorbehouden doch, zij het op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, ook toegekend wordt aan de paritaire comités, zelfs aan de contracterende partijen. Aldus wordt een waaier van afwijkingsmogelijkheden geopend die nog verder gaat dan hetgeen in de wet zelf is voorzien.

Het zou horen dat, naar aanleiding van de hoger omschreven wijziging in § 2 van artikel 87 van het ontwerp, de memorie van toelichting ten gerieve van het Parlement enige verduidelijking brengt zowel over de reden van de wijziging als over de toepassing van de bij de wet voorziene contractuele afwijkingsmogelijkheid zoals die mag blijken uit de aangehaalde overeenkomst van 12 februari 1970.



Men leze in § 1, derde lid : « ... de in het tweede lid ... » en in § 2, eerste lid : « ... het bepaalde in § 1, tweede lid, 2^e en 3^e ».

TITEL IV.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.

De bepalingen van deze titel zijn ontleend aan de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers. Het ontwerp bevat geen wijzigingen ten gronde.



Op verscheidene plaatsen, zoals in de artikelen 91, 94, 100, 102, 105 en 108, wordt het woord « vertegenwoordiger » gebezigd. Met het oog op eenvormigheid in de terminologie, gebruike men overal het woord « handelsvertegenwoordiger ».



Artikel 89 ware beter gesteld als volgt :

« Artikel 89. — Op de bepalingen van deze titel kan zich alleen beroepen de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om ... (verder zoals in het ontwerp). »



Men schrijve in artikel 93 « ... een periode van drie maanden volgend op ... », in artikel 95 « ... gedurende zes maanden ... », in artikel 101 « ... gedurende de schorsing of ... », in artikel 102, derde lid « ... loon van drie maanden ... » en « ... gedurende een periode van één tot vijf jaar ... ».

TITEL V.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DIENSTBODEN.

Deze titel stemt overeen met de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden. Hij omvat slechts dertien artikelen omdat talrijke bepalingen van genoemde wet opgenomen zijn in titel I van het ontwerp, waarin de regelen zijn samengebracht die niet alleen voor de dienstboden gelden, maar ook voor de andere bij het ontwerp beoogde categorieën van werknemers.



Het eerste lid van artikel 2 van de wet van 24 april 1970, dat de hiërarchie der bronnen van de arbeidsverbintenissen in herinnering brengt, is in artikel 110 van het ontwerp niet overgenomen. De bedoe-

les auteurs du projet n'entendent toutefois pas exclure l'usage en tant que source de droit pour les domestiques. L'omission dudit alinéa 1^{er} est motivée par le fait qu'en réalité cette disposition fait double emploi avec l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. L'article 51 a, en effet, une portée plus étendue que celle des autres dispositions de cette loi puisqu'il vise « les obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs » sans exception aucune, y compris dès lors, les conventions individuelles de travail qui font l'objet du présent projet.

L'omission de l'alinéa 1^{er} a toutefois pour effet de priver l'article 110 du projet, tel qu'il est formulé, de toute portée normative, l'utilisation du contrat type n'ayant aucun caractère obligatoire. Cette observation demeure pertinente, même si dans l'intervalle, il a été pourvu à l'exécution de cet article par l'arrêté royal du 9 juillet 1970 déterminant un type de contrat écrit de travail domestique.

**

A l'article 115, il convient de remplacer la référence à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 par une référence à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur le travail.

Il faut noter, en outre, que c'est à juste titre que l'alinéa 2 de l'article 115 se réfère à l'article 114, qui correspond à l'article 25, alinéa 2, du texte actuel. L'erreur réside dans le texte existant, qui fait, à tort, référence à l'article 24 (art. 116 du projet) de la loi du 24 avril 1970.

**

Au début de l'article 116, alinéa 2, les mots « Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail », ont été ajoutés. Leur insertion ne constitue qu'une simple précision et ne modifie en rien la réglementation en vigueur.

**

Au sujet de l'article 120, on peut observer que cette disposition ne fait aucunement double emploi avec l'article 32 du projet, puisqu'elle s'applique tant aux domestiques internes qu'aux domestiques externes, alors que l'article 32 ne vise que les premières.

**

L'article 121 gagnerait à être rédigé comme suit :

« Article 121. — Lorsque le contrat de travail d'un domestique interne mineur non émancipé prend fin, l'employeur est tenu d'en avvertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle de ce domestique. »

TITRE VI.

LE CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANTS.

Les dispositions de ce titre sont reprises de la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

**

Les articles 122 et 123 gagneraient à être rédigés comme suit :

« Article 122. — Le présent titre règle l'occupation d'étudiants qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur. »

ling van de stellers van het ontwerp, aldus de gemachtigde van de Minister, is echter niet het gebruik uit te schakelen als bron van recht voor de dienstboden. De reden van de weglating is dat bedoeld eerste lid in feite dubbel gebruik vormt met het bepaalde in artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De draagwijdte van genoemd artikel 51 reikt immers verder dan het toepassingsgebied van de andere bepalingen van die wet, aangezien het betrekking heeft op « de verbin-tenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers », zonder dat enige uitzondering wordt gemaakt en heeft dus betrekking op alle individuele arbeidsovereenkomsten die het onderwerp zijn van onderhavig wetsontwerp.

Het gevolg van die weglating is echter dat artikel 110 van het ontwerp, zoals het gesteld is, in wezen geen normatief karakter meer vertoont vermits het gebruik van het model geen bindend noch verplicht karakter heeft. Dat het artikel inmiddels uitvoering gekregen heeft met het koninklijk besluit van 9 juli 1970 tot vaststelling van een model van geschreven arbeidsovereenkomst voor dienstboden, doet van de opmerking niets af.

**

In artikel 115 dient de verwijzing naar artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 vervangen door een verwijzing naar artikel 39 van de arbeidswet van 10 april 1971.

Bovendien kan worden opgemerkt dat de verwijzing, in het tweede lid van artikel 115, naar artikel 114, dat overeenstemt met artikel 25, tweede lid, van de huidige tekst, juist is. De fout ligt in de bestaande tekst, waarin verkeerdelijk wordt verwezen naar artikel 24 (art. 116 van het ontwerp) van de wet van 24 april 1970.

**

In fine van artikel 116, tweede lid, zijn de woorden « onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen » bij het ontwerp ingevoegd. Deze invoeging beoogt een loutere verduidelijking en brengt geen wijziging in de bestaande regeling.

**

Bij artikel 120 kan worden opgemerkt dat het geen dubbel gebruik maakt met artikel 32 van het ontwerp, om reden dat het zowel op de inwonende als op de niet inwonende dienstbode toepasselijk is, terwijl artikel 32 enkel voor eerstgenoemde geldt.

**

Artikel 121 ware beter gesteld als volgt :

« Artikel 121. — Wanneer de arbeidsovereenkomst van een inwonende niet ontvoogde minderjarige dienstbode beëindigd wordt, moet de werkgever onmiddellijk de persoon verwittigen onder wiens hoede bedoelde dienstbode gewoonlijk is gesteld. »

TITEL VI.

DE OVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN.

De bepalingen van deze titel zijn ontleend aan de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.

**

De artikelen 122 en 123 waren beter gesteld als volgt :

« Artikel 122. — Deze titel regelt de tewerkstelling van studenten die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever. »

« Article 123. — Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail domestique, tels qu'ils sont réglés par la présente loi. »

✱

L'article 124 du projet correspond à l'article 2 de la loi du 9 juin 1970, à cette différence près que les mots « à défaut de commissions paritaires » ont été remplacés par les mots « à défaut de proposition des commissions paritaires ». Le Conseil national du travail pourra donc agir d'initiative si l'une ou l'autre commission paritaire s'abstient de faire des propositions. L'exposé des motifs ne fournit aucune précision sur l'intention qui a présidé à cette modification.

✱

A l'article 125, la référence aux articles 126 et 127 est superflue; les mots « conformément aux dispositions des articles 126 et 127 » peuvent, dès lors, être omis sans inconvénient.

✱

L'article 127 serait mieux rédigé comme suit :

« Article 127. — Une copie du contrat visé à l'article 125 est ... (la suite comme au projet). »

✱

Pour assurer la concordance entre les deux versions, il y aurait lieu de rédiger le texte français de l'article 130 comme suit :

« Article 130. — L'employeur doit assurer à l'étudiant interne atteint d'une incapacité de travail, un logement ... (la suite comme au projet). »

✱

L'article 131 ramène de huit à sept jours la durée de l'incapacité de travail à l'expiration de laquelle l'employeur est en droit de mettre fin au contrat.

Ce nouveau délai est identique à celui qui est prévu pour les employés à l'essai ou pour les employés engagés pour une durée inférieure à trois mois (art. 81 du projet) et pour les domestiques (art. 119 du projet).

✱

A l'article 132, alinéa 4, version néerlandaise, il convient d'écrire, comme dans le texte actuel, « Op voorstel » au lieu de « Op de voordracht ».

TITRE VII.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES.

et

TITRE VIII.

DISPOSITIONS FINALES.

ART. 133.

Selon le délégué du Ministre, cet article devrait, en outre, faire une double référence à l'article 67. Cette adjonction serait, en effet, conforme à ce qui a été exposé dans le présent avis au sujet de l'article 67.

« Artikel 123. — Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die tussen een werkgever en een student is gesloten, welke benaming daaraan ook is gegeven, vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naargelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet zijn geregeld. »

✱

Artikel 124 van het ontwerp stemt overeen met artikel 2 van de wet van 9 juni 1970, met dien verstande nochtans dat de woorden « bij ontstentenis van paritaire comités » vervangen worden door de woorden « bij ontstentenis van voorstellen van paritaire comités ». De Nationale Arbeidsraad zal dus kunnen optreden, indien een of ander paritair comité zich ervan onthoudt voorstellen te doen. De memorie van toelichting bevat geen verduidelijking omtrent de bedoeling van de wijziging.

✱

In artikel 125 is de verwijzing naar de artikelen 126 en 127 overbodig en kunnen de woorden « overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 126 en 127 » zonder bezwaar weggelaten worden.

✱

Artikel 127 zou beter worden gesteld als volgt :

« Artikel 127. — Een afschrift van de in artikel 125 bedoelde overeenkomst moet ... (verder zoals in het ontwerp). »

✱

Met het oog op de overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst, stelle men artikel 130, Franse versie, als volgt :

« Article 130. — L'employeur doit assurer à l'étudiant interne atteint d'une incapacité de travail, un logement ... (verder zoals in het ontwerp). »

✱

In artikel 131 wordt de duur van de arbeidsongeschiktheid, na dewelke de werkgever de overeenkomst kan beëindigen, van acht dagen op zeven dagen gebracht.

Deze nieuwe termijn is dezelfde als voor de bedienden op proef of aangeworven voor minder dan drie maanden (art. 81 van het ontwerp) en als voor de dienstboden (art. 119 van het ontwerp).

✱

In artikel 132, vierde lid, Nederlandse tekst, schrijve men, zoals in de huidige tekst, « Op voorstel » in plaats van « Op de voordracht ».

TITEL VII.

AANVULLENDE BEPALINGEN.

en

TITEL VIII.

SLOTBEPALINGEN.

ART. 133.

Volgens de gemachtigde van de Minister moet in dit artikel tweemaal de verwijzing naar artikel 67 worden opgenomen. Deze toevoeging stemt overeen met hetgeen omtrent artikel 67 in dit advies is uiteengezet.

ART. 134, 135, 136 et 137.

Les articles 134, 135 et 136 du projet reprennent des dispositions qui figurent actuellement, comme dispositions additionnelles, aux articles 38, 40 et 41, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. Il s'indiquerait de maintenir ces dispositions dans la susdite loi et de ne pas les inclure dans la présente coordination, étant donné qu'elles concernent d'autres femmes et mineurs au travail que ceux visés par le présent projet; ces derniers sont d'ailleurs soumis aux dispositions des articles 42 à 45 du projet.

L'omission des articles 134, 135 et 136 du projet nécessite une adaptation de la disposition abrogatoire qui fait l'objet de l'article 139, 1°, et des références qui figurent aux articles 38 et 40 de la loi du 10 mars 1900; cette dernière adaptation peut être laissée au Roi, habilité à cette fin par l'article 140 du projet.

Il y aurait lieu d'écarter également du projet la disposition de l'article 137, qui correspond à l'article 12 de la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants, et de la maintenir dans cette loi. Il s'agit, en effet, d'une disposition de sécurité sociale étrangère aux lois sur les contrats de travail coordonnées par le présent projet. Cette omission requiert une adaptation de la disposition abrogatoire faisant l'objet de l'article 139, 5°, du présent projet et des mots « les étudiants visés par la présente loi » utilisés à l'article 12 précité de la loi du 9 juin 1970. Cette dernière adaptation peut, comme il est dit à propos des articles 134 à 136, être laissée aux soins du Roi.

L'omission des articles 134 à 137 permet de grouper en un titre unique, comme dispositions finales, l'article 133 et les articles 138 à 140.

ART. 139.

La deuxième partie de la disposition abrogatoire du 1° devrait former une disposition transitoire distincte.



Compte tenu des observations qui précèdent, le Conseil d'Etat propose le texte suivant pour le dernier titre du projet :

« TITRE VII.

DISPOSITIONS FINALES.

« Article 133. — Pour l'application des articles 67, 69, 71, 83, 85, 86, 87 et 105, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération de l'année antérieure.

» Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, modifier les montants de rémunération prévus aux articles 67, 69, 71, 83, 85, 86, 87 et 105. »

« Article 134. — Par dérogation à l'article 49, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est pas requise, pendant les six mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat correspond à l'usage. »

« Article 135 (art. 138 du projet). »

« Article 136 (art. 140 du projet). »

« Article 137. — Sont abrogées :

» 1° à l'exception de ses articles 38, 40 et 41, la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par les lois des 4 mars 1954, 30 avril 1958, 20 juillet 1960, 20 juillet 1961, 10 décembre 1962,

ART. 134, 135, 136 et 137.

De artikelen 134, 135 en 136 van het ontwerp hernemen de bepalingen die thans vervat zijn in de aanvullende artikelen 38, 40 en 41 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. Het is geraden die bepalingen in die wet te laten voortbestaan en ze niet in deze coördinatie op te nemen omdat zij zich richten tot andere werkende vrouwen en minderjarigen dan die waarop dit ontwerp van toepassing is; voor laatstgenoemden gelden immers de voorzieningen onder de artikelen 42 tot 45 van het ontwerp.

De weglating uit dit ontwerp van de artikelen 134, 135 en 136 vergt een aanpassing van de opheffingsbepaling onder artikel 139, 1°, en een aanpassing van de verwijzingen die voorkomen in de artikelen 38 en 40 van de wet van 10 maart 1900; dit laatste kan aan de Koning worden overgelaten die door artikel 140 van het ontwerp daartoe gemachtigd wordt.

Geraden is ook artikel 137 van het ontwerp, dat aan artikel 12 van de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten beantwoordt, als bepaling betreffende de sociale zekerheid en dienvolgens vreemd aan de thans gecoördineerde arbeidsovereenkomstenwetten uit het ontwerp te weren en in de wet van 9 juni 1970 te laten voortbestaan. Deze weglating vergt dan een aanpassing van de opheffingsbepaling onder artikel 139, 5°, van dit ontwerp en van de woorden « de in de wet bedoelde studenten » in meergenoemd artikel 12 van de wet van 9 juni 1970, wat, zoals reeds naar aanleiding van de artikelen 134 tot 136 gezegd is, aan de Koning kan worden overgelaten.

De weglating van de artikelen 134 tot 137 laat toe artikel 133 samen met de artikelen 138 tot 140 als slotbepaling in één titel te groeperen.

ART. 139.

Het past het bepaalde in het tweede gedeelte van de opheffingsbepaling onder 1° tot een afzonderlijke overgangsbepaling om te vormen.



Aansluitend op de voorafgaande opmerkingen doet de Raad van State dan het volgend tekstvoorstel voor de laatste titel van het ontwerp :

« TITEL VII.

SLOTBEPALINGEN.

» Artikel 135. — Voor de toepassing van de artikelen 67, 69, 71, 83, 85, 86, 87 en 105 worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van het vorig jaar.

» Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de in de artikelen 67, 69, 71, 83, 85, 86, 87 en 105 bepaalde loonbedragen wijzigen. »

« Artikel 134. — Gedurende de zes maanden die volgen op de inwerkingtreding van deze wet is, in afwijking van artikel 49, de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor een bepaalde tijd of een bepaald werk niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waar die vorm van overeenkomst met het gebruik overeenstemt. »

« Artikel 135 (art. 138 van het ontwerp). »

« Artikel 136 (art. 140 van het ontwerp). »

« Artikel 137. — Opgeheven worden :

» 1° met uitzondering van de artikelen 38, 40 en 41, de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954, 30 april 1958, 20 juli 1960, 20 juli 1961, 10 decem-

24 décembre 1963, 15 avril 1964, 8 et 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1^{er} mars 1971 et 17 juillet 1972;

» 2° les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, modifiées par les lois des 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 30 juillet et 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1^{er} mars 1971 et 17 juillet 1972;

» 3° la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, modifiée par la loi du 21 novembre 1969;

» 4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;

» 5° à l'exception de son article 12, la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants. »



Au cas où le Gouvernement se rallierait à la suggestion que le Conseil d'Etat a faite, à l'article 27, d'adapter le texte de l'article 21 de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience, l'article réalisant cette adaptation serait le mieux inséré à la suite de l'article 133 proposé.

La Chambre était composée de :

MM. F. LEPAGE, premier président; CH. SMOLDERS, H. COREMANS, conseillers d'Etat; J. DE MEYER, F. DE KEMPENEER, assesseurs de la section de législation; E. VAN VYVE, greffier de section.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. H. COREMANS.

Le rapport a été présenté par M. P. DRUMAUX, auditeur adjoint.

Le Greffier,
E. VAN VYVE.

Le Président,
F. LEPAGE.

ber 1962, 24 december 1963, 15 april 1964, 8 en 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972;

» 2° de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961, 10 december 1962, 30 juli en 24 december 1963, 15 april 1964, 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972;

» 3° de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969;

» 4° de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

» 5° met uitzondering van artikel 12, de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten. »



Mocht de Regering ingaan op de suggestie die de Raad van State onder artikel 27 heeft gemaakt met betrekking tot een tekstaanpassing in artikel 21 van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, dan zal dat artikel best zijn plaats vinden na het voorgestelde artikel 133 van het ontwerp.

De Kamer was samengesteld uit :

De heren F. LEPAGE, eerste voorzitter; CH. SMOLDERS en H. COREMANS, staatsraden; J. DE MEYER en F. DE KEMPENEER, bijzitters van de afdeling; E. VAN VYVE, afdelingsgreffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer H. COREMANS.

Het verslag werd uitgebracht door de heer P. DRUMAUX, adjunct-auditeur.

De Griffier,
E. VAN VYVE.

De Voorzitter,
F. LEPAGE.