

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

20 OCTOBER 1949.

WETSVOORSTEL

tot wijziging en aanvulling van de wet
van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Det wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract is niet een volledig juridisch geheel, zoals dit het geval is met de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract. Het door de wetgever nagestreefde oogmerk was, trouwens, ook geheel verschillend. Het was er de ontwerpers van de wet van 1922 minder om te doen de wederzijdsche verplichtingen der partijen te omschrijven, dan wel aan deze bij beschikkingen van openbare orde bepaalde modaliteiten op te leggen ten einde de misbruiken te bestrijden die uit de ervaring waren gebleken. Het opzet van de wetgever van 1922 was niet het tot stand brengen van een volmaakte en volledige wetgeving, maar het bestrijden van bepaalde betreurenswaardige toestanden die, bij ontstentenis van een wet, dreigden zich te blijven voordoen, ingevolge de economische ongelijkheid der contracterende partijen.

De wijziging van de wet van 7 Augustus 1922 werd dan ook van verschillende zijde sedert 20 jaar voorgestaan, hetzij om de bestaande wetgeving volledig om te werken, hetzij om zekere leemten aan te vullen of om bepaalde, door sommigen geëxploiteerde dubbelzinnigheden uit de weg te ruimen.

Aldus werd door een bijzondere Commissie van de Hoge Raad voor de Arbeid, beide partijen gehoord, een ontwerp tot volledige hervorming der wet uitgewerkt. Dit ontwerp werd nooit aan de plenovergadering voorgelegd, ingevolge de incidenten waardoor de werking van dit organisme voorgoed werd gestremd.

Overtuigd van het ingewikkeld karakter van het vraagstuk, menen wij dat een gedeeltelijke hervorming van de bestaande wetgeving dringend geboden is. Zonder de uitwerking van een volledig nieuwe wetgeving af te wachten, achten wij het dringend nodig bepaalde artikelen der wet te verbeteren en enkele andere aan te vullen.

Dit is het doel van dit wetsvoorstel.

Vooraleer tot de toelichting van de artikelen van het wetsvoorstel over te gaan, blijkt het nuttig een voorafgaande opmerking te maken omtrent de betekenis, welke

20 OCTOBRE 1949,

PROPOSITION DE LOI

modifiant et complétant la loi
du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 7 août 1922, sur le contrat d'emploi, n'a pas le caractère de monument juridique complet que présente, par contre, la loi du 10 mars 1900, sur le contrat de travail. L'objectif du législateur était d'ailleurs totalement différent. Les auteurs de la loi de 1922 ont moins voulu préciser les obligations respectives des parties qu'imposer plutôt d'ordre public, aux contractants, certaines modalités d'engagement de nature à mettre fin aux abus que l'expérience avait permis de constater. Le législateur de 1922 n'a jamais eu la prétention d'avoir fait œuvre parfaite et complète, mais simplement d'avoir mis fin pour l'avenir à certaines situations particulièrement regrettables et qui, sans l'intervention de la loi, risquaient de se répéter à la faveur de l'inégalité économique des contractants.

Aussi la modification de la loi du 7 août 1922 a-t-elle déjà été proposée de divers côtés depuis vingt ans, soit en vue de refondre complètement la législation en vigueur, soit à l'effet d'en combler certaines lacunes ou de parer à certaines équivoques abusivement exploitées par d'aucuns.

La réforme complète de la loi actuelle a notamment fait l'objet d'un projet élaboré contradictoirement par une commission spéciale du Conseil Supérieur du Travail. Ce projet ne fut jamais soumis à l'assemblée plénière par suite des incidents qui mirent définitivement en veilleuse l'activité de ce collège.

Apprécient à sa juste valeur la complexité du problème, il nous paraît qu'une réforme partielle de la législation actuelle s'impose d'urgence en la matière. Sans attendre la mise au point d'une législation entièrement nouvelle, il nous semble nécessaire et urgent d'améliorer certains articles de la loi actuelle et de compléter certains autres.

Tel est le but de la présente proposition de loi.

Avant d'entamer le commentaire des articles de notre proposition de loi, nous croyons nécessaire de faire une remarque préliminaire quant au sens que nous attachons

we geven aan den dikwijls in de voorgestelde tekst voorkomend term « werkgever ». Door « werkgever » verstaan wij elke natuurlijke persoon of rechtspersoon en, inzonderheid, elke onderneming, elke inrichting, elk kantoor waar personeel wordt gebruikt, zonder inachtneming van de wijzigingen die in de leiding er van kunnen voorkomen, hetzij één natuurlijke persoon een andere opvolgt, hetzij een rechtspersoon de plaats inneemt van een natuurlijk persoon of omgekeerd. Deze ruimere betekenis dient, inzonderheid, in acht genomen telkens als, overeenkomstig de voorgestelde beschikkingen, bepaalde voordelen worden toegekend aan de bediende wegens de duur van zijn betrekking. Wanneer, bijvoorbeeld, door het nieuw artikel 12, de opzeggingstermijn gebracht wordt op twaalf maanden ten voordele van de bediende die sinds meer dan 20 jaar bij « dezelfde werkgever » in dienst is, dan is het de bedoeling wettelijk en definitief de rechtspraak te bekrachtigen waardoor de termen « dezelfde werkgever » worden verstaan in de betekenis van dezelfde onderneming of hetzelfde kantoor, zonder dat verandering in leiding of maatschappelijke benaming invloed hebben op de berekening van de duur van de betrekking van de bediende die in dezelfde inrichting is in dienst gebleven, doorheen al de wijzigingen in de leiding.

Bij het eerste artikel worden, in het licht van de opgedane ervaring, een hele reeks artikelen van de huidige wet gewijzigd. Onder artikel twee worden in de wetgeving zekere aanvullende waarborgen ingevoerd, ten voordele van de bedienden.

Wij geven hier een kort overzicht van deze wijzigingen en aanvullingen.

Bij artikel 3 van de huidige wet, betreffende de aanwerving op proef, achten wij het wenselijk voor te stellen, dat deze aanwerving, behoudens ernstige redenen, slechts kan verbroken worden bij het verstrijken van elk der drie proefmaanden en mits opzegging van 7 dagen. Practisch betekent dit de afschaffing van het recht tot onmiddellijke opzeg, zonder gegronde redenen, gedurende de tweede en de derde proefmaand.

Onder artikel 7, stellen wij voor de wederoproeping onder de wapens, de vrijwillige dienstneming in oorlogstijd alsmede de burgerlijke mobilisatie op grond der wet van 5 Maart 1935 gelijk te stellen met de oproeping onder de wapens, wat de schorsing van het bediendencontract betreft.

Bij artikel 8, past het vooreerst te beslissen, dat het commissieloon waarop de bediende mocht recht hebben, voortaan tijdens de arbeidsonbekwaamheid zal berekend worden naar het gemiddelde der commissielonen toegekend gedurende de twaalf maanden die de onbekwaamheid voorafgaan. Daardoor voorkomt men het onbillijk nadeel, dat kan voortspruiten uit de berekening overeenkomstig de wet van 7 Augustus 1922 naar het gemiddelde der commissielonen toegekend gedurende de drie maanden die de onbekwaamheid voorafgaan.

Een nieuwe alinea voert het beginsel in, dat de werkgever niet mag weigeren een van ziekte of ongeval hersteld bediende terug in dienst te nemen, tenzij hij bewijze, dat deze niet meer normaal in de onderneming kan gebruikt worden.

Wat de bevalling van de vrouwelijke bedienden betreft, voorziet het voorstel drie maanden kraambedverlof, waarvan één maand met bezoldiging ten laste van de werkgever en twee maanden vergoed ten laste van de maatschappelijke zekerheid.

Het bleek ook menselijk te bepalen dat, in deze verschillende gevallen, de schorsing van de uitvoering van de over-

au terme « employeur » fréquemment cité dans les textes projetés. Nous entendons par « employeur » toute personne physique ou morale, et notamment toute entreprise, tout établissement, tout office occupant du personnel, sans égard aux changements qui peuvent survenir dans la direction de l'affaire, soit qu'une personne morale prenne la place d'une personne physique ou inversement. Ce sens large doit notamment s'appliquer chaque fois qu'en vertu des dispositions projetées, certains avantages sont assurés à l'employé eu égard à la durée de ses services. Lorsque, par exemple, en vertu du nouvel article 12, le préavis est porté à douze mois en faveur de l'employé demeuré au service du « même employeur » pendant plus de vingt ans, nous entendons consacrer légalement et définitivement la jurisprudence donnant aux termes « même employeur » le sens d'entreprise ou d'office identique, sans que des changements survenus dans les personnalités dirigeantes ou dans la raison sociale, puissent modifier le calcul normal de la durée des services de l'employé demeuré au service de la même affaire à travers toutes les vicissitudes de direction.

L'article premier tend à modifier, à la lumière de l'expérience acquise, toute une série d'articles de la loi actuelle. L'article 2 introduit dans cette législation certaines garanties complémentaires en faveur des employés.

Nous passerons rapidement en revue l'énumération de ces modifications et adjonctions.

A l'article 3 de la loi actuelle, qui concerne l'engagement à l'essai, nous croyons opportun de proposer que cet engagement ne pourra être rompu, sauf motif grave, qu'à l'expiration de chacun des trois mois d'essai et moyennant un préavis de sept jours. C'est en pratique la suppression du droit de congé sur l'heure, sans motif grave, pendant les deuxième et troisième mois d'essai.

A l'article 7, nous proposons d'assimiler le rappel sous les armes, l'engagement volontaire en temps de guerre, comme aussi la mobilisation civile en vertu de la loi du 5 mars 1935, à l'appel sous les armes, quant à la suspension du contrat d'emploi.

A l'article 8, il convient de décider tout d'abord que pour les employés travaillant à la commission, celle-ci se calculera désormais pendant l'incapacité sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité, ce qui évitera le préjudice injustifiable résultant du calcul sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les trois mois précédant l'incapacité, comme le prévoit la loi du 7 août 1922.

Un nouvel alinéa introduit ensuite le principe que l'employeur ne peut se refuser à reprendre l'employé sortant de maladie ou rétabli de son accident, qu'à la charge de prouver que ses services ne sont plus normalement utilisables dans l'entreprise.

Quant aux femmes employées en couches, la proposition tend à leur assurer un congé de trois mois à l'occasion de leurs couches, dont un mois avec solde à charge de l'employeur et deux mois à charge de la sécurité sociale.

Il a paru opportun également de préciser que, dans ces divers cas, la suspension de l'exécution de la convention

eenkoms ook de schorsing medebrengt van de opzeggings-termijnen die te voren ingegaan zijn.

Ten slotte, brengt de nieuwe tekst van artikel 8, voor de bediende wiens contract geschorst is, de verplichting mede zijn opvolger of zijn plaatsvervanger op de hoogte te brengen van zijn werk, en zulks in het belang der onderneming.

Luidens artikel 9 moet, aan de wegens ziekte of ongeval ontslagen bediende, een vergoeding worden toegekend gelijk aan de bezoldiging van de opzeggingstermijn waarop hij recht heeft en niet van drie vaste maanden, hetgeen een ernstig nadeel betekende voor de bediende die recht heeft op een opzeggingstermijn van meer dan drie maanden.

Artikel 12 was steeds een van de hoofdbepalingen van de wet, wegens het groot praktisch belang daarvan.

Als overgangsmaatregel stellen wij voor de opzeggings-termijnen van 3 en 6 maanden te behouden, maar de termijn op 12 maanden te brengen voor de bedienden die meer dan 20 jaar in dezelfde onderneming in dienst gebleven zijn. Wij zijn ook van mening, dat de termijn van volle 30 dagen geen reden van bestaan meer heeft.

Ten slotte, wordt bij de laatste alinea aan de paritaire commissiën bevoegdheid verleend deze termijnen, in voorkomend geval, te wijzigen, rekening houdend, inzonderheid, met het bedrag van de wedde, of met de geschooldheid van de bediende. De soepelheid van deze beschikking strookt met aller belang.

Wat het bepaalde onder artikel 29 betreft, achten wij het niet overdreven de beschikkingen der wet toepasselijk te maken op de bedienden wier wedde 100.000 frank per jaar niet te boven gaat. Reeds vóór 1939 had de bijzondere commissie van de Hoge Raad voor de Arbeid het bedrag van 50.000 frank voorgesteld. Het komt ons niet overdreven voor dit bedrag te verdubbelen.

Trouwens, luidens de nieuwe tekst kunnen de paritaire commissiën, zo zij het gelegen achten, andere criteria van toepasselijkheid der wet bepalen, inzonderheid op grond van de aard der functies; deze criteria zouden door bekrachtiging door de Koning burgerlijk verplicht worden.

In de laatste alinea van artikel 29 wordt, ten slotte, verduidelijkt, dat de bescherming van de wet aan de bedienden der openbare besturen wordt toegekend, voor zover zij geen vastheid van betrekking genieten. Daardoor wordt een einde gemaakt aan een sedert 1922 bestaande betwisting.

In artikel 2 van de voorgelegde tekst, worden sommige nieuwe beschikkingen voorgesteld onder nummers bepaald naar de plaats welke deze toevoegsels in het geheel der artikelen zullen innemen.

Artikel 14bis heeft ten doel op onbetwistbare wijze het recht te vestigen van de bediende op een normale opzegging in geval van overlijden van de werkgever, zelfs wanneer het contract werd aangegaan met het oog op een persoonlijke samenwerking. In dit laatste geval, zal alleen de bediende het recht hebben zonder opzegging aan het contract een einde te maken, bijaldien hij niet reeds de arbeid met de opvolger van de overleden werkgever hervat heeft.

Artikel 15bis wil op bijzondere wijze bescherming verlenen aan de bedienden van minimum 45 jaar, die ten minste 15 jaar in dezelfde onderneming in dienst gebleven zijn en die met normale opzegging worden afgedankt. Het gebeurt, dat deze bedienden nochtans met normale opzegging werden afgedankt maar zonder ernstige reden; of liever om de zelfzuchtige beschouwing dat zij op leeftijd komen. De bediende die, in gevolge deze betreurenswaardige opvatting getroffen wordt, zal zijn afdanking door de rechtbank

implicait la suspension des délais de préavis donnés antérieurement.

Enfin, le nouveau texte de l'article 8 entraîne pour l'employé, dont le contrat est suspendu, l'obligation de mettre son successeur ou son remplaçant au courant de sa besogne et ce, dans l'intérêt de l'entreprise.

A l'article 9, il y a lieu d'assurer à l'employé, congédié à l'occasion d'une maladie ou d'un accident quelconque, une indemnité correspondant toujours aux rémunérations de la période de préavis auquel il a droit et non plus de trois mois fixes, ce qui portait un grave préjudice aux employés ayant droit à un préavis de plus de trois mois.

L'article 12 a toujours constitué une disposition culminante de la loi par sa grande importance pratique.

Nous proposons, à titre transitoire, de maintenir les délais de préavis de 3 et de 6 mois, mais de porter cependant ce délai à 12 mois, en faveur des employés comptant plus de 20 ans de service dans la même entreprise. Nous pensons également que le délai de 30 jours francs n'a plus de raison d'être.

Enfin, le dernier alinéa donne aux commissions paritaires la faculté de modifier éventuellement ces délais, en ayant notamment égard à l'importance du traitement ou à la qualification de l'employé. La souplesse de cette disposition nous paraît rencontrer l'intérêt de tous.

A l'article 29, nous croyons ne pas exagérer en portant le plafond d'application des dispositions de la loi aux employés gagnant un maximum de 100.000 francs par an. La commission spéciale du Conseil Supérieur du Travail avait proposé, dès avant 1939, le chiffre de 50.000 francs. Il ne semble pas exagéré de doubler ce chiffre.

Le nouveau texte laisse d'ailleurs aux commissions paritaires le soin d'établir, si elles le jugent opportun, d'autres critères d'applicabilité de la loi basés notamment sur la nature des fonctions et qui deviendront civilement obligatoires, du fait de leur entérinement par arrêté royal.

Enfin, le dernier alinéa de l'article 29 est précisé en ce sens que les employés des pouvoirs publics bénéficieront de la protection de la loi, pour autant qu'ils ne jouissent pas de la stabilité de l'emploi. Ceci mettra fin à une controverse qui dure depuis 1922.

Le projet présenté suggère, en son article 2, l'adoption de certaines dispositions nouvelles dont la numérotation est influencée par la place que ces additions doivent occuper dans l'ensemble des articles.

L'article 14bis a pour but de préciser, sans contestation possible, le droit de l'employé au préavis normal en cas de décès de l'employeur, même si le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle. Dans ce dernier cas, c'est l'employé seul qui aura le droit de rompre le contrat sans préavis, mais pour autant qu'il n'ait déjà pas repris le travail avec le successeur de l'employeur décédé.

L'article 15bis tend à protéger de façon spéciale les employés de 45 ans et plus, comptant au moins 15 ans de service dans la même entreprise et qui reçoivent leur préavis normal de congé. Il arrive que ces employés sont remerciés avec préavis légal mais sans motif sérieux ou plutôt pour le motif égoïste qu'ils prennent de l'âge. L'employé victime de cette regrettable mentalité pourra, en justice, faire déclarer son renvoi injuste, dans ce cas, et obtiendra, à tout le moins, une indemnité complémen-

onbillijk kunnen laten verklaren en zal, in dit geval, ten minste een aanvullende vergoeding bekomen welke als minimum de opzeggingsvergoeding bedragen zal waarop hij, wegens onwettelijk verbreken van het contract, zou kunnen aanspraak maken.

Wanneer om economische redenen verscheidene bedienden ontslagen worden, kan de rechtbank waarvoor het geschil aanhangig wordt gemaakt om het advies vragen van de Ondernemingsraad betreffende de volgorde der afdanking. Heeft de werkgever bedoelde raad vooraf geraadpleegd, dan kan hij het verkregen advies inroepen voor de rechtbank, die de gepastheid daarvan beoordelen kan. Werd het advies niet ingewonnen, dan kan het door de rechtbank worden uitgelokt. Wat de bepaling der « ernstige reden » tot afdanking betreft, moet worden verstaan, dat de afdanking steeds onbillijk zal blijken wanneer zij gerechtvaardigd is noch door de fysieke ongeschiktheid van de bediende, noch door de economische toestand van de onderneming, noch door de morele onmogelijkheid om de bediende in de onderneming te behouden.

Bij artikel 17bis wordt een einde gemaakt aan de lange reeks conflicten ontstaan uit het gebruik van de onlastingsformule « voor saldo van elke rekening ». In beginsel, zal deze formule slechts de nog verschuldigde bezoldigingen betreffen, het tegenbewijs zal echter door alle rechtsmiddelen mogen worden geleverd.

taire au moins égale à l'indemnité de préavis qui lui reviendrait par suite de la rupture illégale du contrat.

En cas de congé donné à plusieurs employés pour raisons économiques, la juridiction saisie du litige pourra décider de demander l'avis du Conseil d'entreprise sur l'ordre des licenciements. Si l'employeur a consulté préalablement le dit conseil, il lui sera loisible d'invoquer cette consultation devant le tribunal qui en appréciera la pertinence. Si cet avis n'est pas invoqué, la juridiction compétente pourra le provoquer. Pour la détermination du motif sérieux, il doit être entendu que le licenciement apparaîtra toujours comme inéquitable lorsqu'il n'est fondé ni sur l'inaptitude physique de l'employé, ni sur la situation économique de l'entreprise, ni sur l'impossibilité morale de conserver l'employé dans l'entreprise.

L'article 17bis tend à mettre fin à la longue série des conflits nés de l'emploi de la formule libératoire « pour solde de tout compte ». Cette formule ne visera, en principe, que les rémunérations encore dues, mais la preuve du contraire pourra être fournie par toutes voies de droit.

P. DE PAEPE.

WETSVOORSTEL

EERSTE ARTIKEL.

Artikelen 3, 7, 8, 9, 12 en 29 der wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract worden als volgt gewijzigd :

« Art. 3. — Het dienstverband moet schriftelijk vastgesteld worden indien het slechts op proef werd aangegaan.

» De overeengekomen proef mag niet minder dan één en niet langer dan drie maanden duren.

» Het proefcontract mag, behoudens gewichtige reden, slechts verbroken worden na het verstrijken van elk dezer maanden en dit mits een opzegging van 7 dagen. »

» Art. 7. — Door de oproeping of de wederoproeping van den bediende onder de wapens, door zijn vrijwillige dienstneming in oorlogstijd, door zijn burgerlijke mobilisatie in uitvoering van de wet van 5 Maart 1935, wordt de overeenkomst slechts geschorst. Wanneer deze zonder tijdsbepaling werd aangegaan, kan de werkgever daaraan, mits de wettelijke opzegging, alleen dan een einde maken wanneer de bediende met onbepaald verlof naar huis is gezonden. »

« Art. 8. — De uitvoering van de overeenkomst is geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval.

» De bediende wiens contract geschorst is, behoudt gedurende de eerste dertig dagen van onbekwaamheid tot arbeiden recht op de bij de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

» Het commissieloon waarop de bediende mocht recht hebben, wordt berekend naar het gemiddeld bedrag van

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

Les articles 3, 7, 8, 9, 12 et 29 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi sont modifiés comme suit :

« Art. 3. — Si l'engagement n'a été contracté qu'à l'essai, il doit être constaté par écrit.

» La durée de l'essai convenu ne peut être inférieure à un mois ni dépasser trois mois.

» Le contrat à l'essai ne peut être rompu, sauf motif grave, qu'à l'expiration de chacun de ces mois et moyennant un préavis de sept jours. »

« Art. 7. — L'appel ou le rappel de l'employé sous les armes, ainsi que son engagement volontaire en temps de guerre, comme aussi la mobilisation civile en application de la loi du 5 mars 1935, ne font que suspendre l'exécution de la convention. Si celle-ci a été conclue sans terme, la faculté d'y mettre fin, moyennant le préavis légal, ne peut être exercée par l'employeur qu'après l'envoi de l'employé en congé illimité. »

« Art. 8. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

» L'employé dont le contrat est suspendu conserve, pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail, le droit à la rémunération prévue par la convention.

» La commission à laquelle l'employé a éventuellement droit est calculée sur la base de la moyenne des commis-

» de commissielonen die gedurende de twaalf maanden
» vóór de onbekwaamheid werden toegekend.

» Bij bevalling van een bij bediendencontract verbonden
» vrouw, wordt het contract geschorst gedurende een tijd-
» perk van drie maanden, omvattend de zes weken vóór
» en de zes weken na de bevalling. Gedurende de eerste
» dertig dagen van dit tijdperk, behoudt de bediende recht
» op haar bezoldiging ten laste van de werkgever.

» De werkgever mag slechts dan weigeren de bediende
» weer in dienst te nemen, wanneer hij kan bewijzen, dat
» deze niet meer normaal in de onderneming kan gebruikt
» worden.

» Bij schorsing van het contract in bovenbepaalde ge-
» vallen behoudt de bediende het recht opzeg te doen en
» de opzeggingstermijn loopt, wat hem betreft. De door
» de werkgever gedane opzeg is eveneens rechtsgeldig,
» maar de opzeggingstermijn gaat slechts in met het weg-
» vallen der schorsingsreden.

» De opzeggingstermijn die vóór de schorsing van het
» contract is ingegaan houdt op te lopen tijdens de duur
» der schorsing.

» De bediende wiens contract geschorst is, is gehouden,
» voor zoover dit mogelijk is, zijn plaatsvervanger op de
» hoogte te brengen van zijn werk.

» Is van rechtswege nietig, elk beding waarbij aan de
» bediende voordelen worden toegekend die geringer zijn
» dan deze bepaald bij dit artikel. »

« Art. 9. — Duurt de onbekwaamheid tot arbeiden meer
» dan dertig dagen, dan kan de werkgever, te allen tijde,
» een einde maken aan de overeenkomst, mits vergoeding.
» Deze vergoeding is gelijk aan de bezoldiging overeen-
» stemmend met de duur van de jegens de bediende na
» te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde,
» betaald sedert de onbekwaamheid tot arbeiden een aan-
» vang nam.

» Elke overeenkomst tot bepaling van een mindere ver-
» goeding is nietig. »

« Art. 12. — Wanneer het dienstverband werd aange-
» gaan voor een onbepaalde tijd, heeft elk der partijen
» het recht er een einde aan te maken door opzeg aan de
» andere.

» Van dit recht kan slechts mits voorafgaande kennis-
» geving gebruik gemaakt worden.

» De opzeggingstermijn begint te lopen de 16^e van
» de maand of de eerste van de volgende maand, naar-
» gelang de opzeg gedaan werd in de loop van de eerste
» of van de tweede helft van de maand.

» De opzeggingstermijn wordt respectievelijk bepaald
» op drie, zes of twaalf maanden, naargelang de bediende
» gedurende minder dan 10 jaar, gedurende 10 à 20 jaar
» of gedurende meer dan 20 jaar in dienst is gebleven bij
» dezelfde werkgever.

» Deze termijnen worden met de helft verminderd zo
» de orzeg uitgaat van de bediende, zonder drie maan-
» den mogen te boven gaan.

» Deze termijnen kunnen gewijzigd worden bij accoor-
» den gesloten in de paritaire commissiën en bekrachtigd
» bij Koninklijk besluit. In deze akkoorden kan, inzon-
» derheid, rekening gehouden worden met het bedrag van
» de bezoldiging of met de geschooldheid van de be-
» dienden. »

« Art. 29. — Bovenstaande bepalingen, met uitzondering
» van artikelen 7, 26 en 27, zijn niet van toepassing op de
» bediendencontracten waarbij de overeengekomen bezol-
» diging meer dan 100.000 frank per jaar bedraagt.

» De commissielonen en veranderlijke verdiensten

» sions allouées pendant les 12 mois précédant l'incapa-
» cité.

» L'accouchement de la femme engagée dans les liens
» d'un contrat d'emploi suspend ce contrat pendant une
» période de 3 mois, comprenant les 6 semaines qui pré-
» cèdent et les 6 semaines qui suivent l'accouchement.
» Pendant les 30 premiers jours de cette période, l'em-
» ployée conserve son droit à la rémunération à charge
» de l'employeur.

» L'employeur ne peut refuser de reprendre l'employé
» que s'il établit que ses services ne sont plus normale-
» ment utilisables dans l'entreprise.

» La suspension du contrat dans les cas prévus ci-dessus
» conserve à l'employé le droit de donner congé, et le
» délai de préavis courra en ce qui le concerne. Le congé
» donné par l'employeur est également valable, mais le
» délai de préavis ne courra qu'à partir de la disparition
» de la cause de la suspension.

» Le délai de préavis donné antérieurement à la suspen-
» sion du contrat cessera de courir pendant la durée de
» cette suspension.

» L'employé dont le contrat est suspendu aura l'obliga-
» tion de mettre, dans toute la mesure du possible, son
» remplaçant au courant de la besogne.

» Toute convention qui réduirait les avantages assurés à
» l'employé par le présent article sera nulle de plein
» droit. »

« Art. 9. — Si l'incapacité de travail a une durée de plus
» de 30 jours, l'employeur peut, à tout moment, mettre
» fin au contrat moyennant indemnité. Cette indemnité est
» égale à la rémunération correspondant à la durée du
» délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous
» déduction des appointements payés depuis le début de
» l'incapacité de travail.

» Toute convention fixant une indemnité moindre est
» nulle. »

« Art. 12. — Lorsque l'engagement est conclu pour une
» durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y
» mettre fin par un congé donné à l'autre.

» Ce droit ne peut être exercé que moyennant un pré-
» avis.

» Le délai de préavis commence à courir le 16^e du mois
» ou du 1^{er} du mois suivant selon qu'il a été donné au
» cours de la première ou de la seconde quinzaine.

» Le délai de préavis est fixé respectivement à trois, six
» ou douze mois, suivant que l'employé est demeuré au
» service du même employeur pendant moins de 10 ans,
» de 10 à 20 ans ou pendant plus de vingt ans.

» Ces délais de préavis sont réduits de moitié si le congé
» est donné par l'employé, sans pouvoir jamais excéder
» trois mois.

» Ces délais de préavis pourront être modifiés par ac-
» cord intervenu au sein des Commissions paritaires et
» sanctionnés par arrêté royal. Ces accords pourront no-
» tamment avoir égard au montant de la rémunération ou
» à la qualification des employés. »

« Art. 29. — Ne sont pas soumis aux dispositions qui
» précèdent, à l'exception des articles 7, 26 et 27, les con-
» trats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue
» est supérieure à 100.000 francs par an.

» Les commissions et avantages variables sont, pour

» worden, voor de toepassing van dit artikel, berekend
» naar het bedrag van de bezoldiging der twaalf voor-
» gaande maanden.

» De paritaire Commissiën kunnen, evenwel, voor de
» toepasselijkheid van deze wet op bepaalde categorieën
» van bedienden, andere criteria vaststellen dan dit van de
» bezoldiging. Deze beslissingen worden burgerlijk verbind-
» dend door hun bekrachtiging bij Koninklijk besluit.

» Deze wet is toepasselijk op het personeel van het Rijk,
» de Provinciën en de gemeenten, voor zover zij geen vast-
» heid van betrekking genieten. »

ART. 2.

De wet van 7 Augustus 1922 op 'het bediendencontract
wordt aangevuld met de volgende beschikkingen :

« Art. 14bis. — De dood van de werkgever maakt niet
» automatisch een einde aan het contract, zelfs niet indien
» het aangegaan werd met het oog op een persoonlijke
» medewerking. In dit laatste geval, evenwel, heeft de be-
» diende het recht het contract zonder voorafgaande ken-
» nisgeving te verbreken, voor zover hij niet reeds het
» werk hervat heeft met de opvolger van de overleden
» werkgever. »

« Art. 15bis. — De bedienden van 45 jaar en meer, die
» sinds minstens 15 jaar bij dezelfde werkgever in dienst
» zijn en die, met wettelijke opzeg doch zonder ernstige
» reden, worden afgedankt, kunnen de onbillijkheid van
» deze afdanking in rechte doen vaststellen.

» Wordt de afdanking door de bevoegde rechtbank on-
» billijk verklaard, dan heeft de werkgever de keuze : of
» de bediende terug aan te nemen onder de vroegere voor-
» waarden of hem een bijkomende vergoeding te betalen
» die minstens gelijk is aan de in het betrokken geval nor-
» maal verschuldigde opzeggingsvergoeding.

» De rechtbank, waarbij het geschil aanhangig is, kan
» om het advies vragen van de ondernemingsraad over de
» volgorde der afdankingen. »

« Art. 17bis. — De kwijting « voor saldo van rekening »
» of elke gelijkaardige ontlastingsformule, door de be-
» diende aan de werkgever afgeleverd, wordt vermoed
» slechts de nog verschuldigde bezoldiging te betreffen.
» Desgevallend, behoort het de werkgever door alle rechts-
» middelen de ruimere draagkracht van deze kwijting te
» bewijzen. »

» l'application du présent article, calculés sur le montant
» de la rémunération des douze mois précédents.

» Les commissions paritaires pourraient toutefois établir
» pour certaines catégories d'employés des critères d'ap-
» plicabilité de la présente loi, différents de celui de la
» rémunération. Ces décisions deviendront civilement
» obligatoires du fait de leur entérinement par arrêté
» royal.

» La présente loi est applicable aux employés de l'Etat,
» des provinces et des communes, pour autant qu'ils ne
» jouissent pas de la stabilité de l'emploi. »

ART. 2.

La loi du 7 août 1922, sur le contrat d'emploi, est com-
plétée par les dispositions suivantes :

« Art. 14bis. — La mort de l'employeur ne met pas
» automatiquement fin au contrat, même si celui-ci avait
» été conclu en vue d'une collaboration personnelle.

» Dans ce dernier cas, l'employé aura toutefois le droit
» de rompre le contrat sans préavis pour autant qu'il n'ait
» pas déjà repris le travail avec le successeur de l'em-
» ployeur décédé.

« Art. 15bis. — Les employés de 45 ans et plus, restés
» au service du même employeur depuis au moins 15 ans
» et qui seraient congédiés moyennant préavis légal mais
» sans motif sérieux, peuvent faire constater en justice le
» caractère inéquitable de ce congédiement.

» Si le congédiement se voit reconnaître ce caractère
» par la juridiction compétente, l'employeur aura le choix
» entre le réembauchage des employés aux conditions an-
» térieures, ou le paiement aux intéressés d'une indemnité
» supplémentaire au moins égale à l'indemnité de préavis
» normalement due en l'espèce.

» La juridiction saisie du litige pourra décider de
» demander l'avis du conseil d'entreprise sur l'ordre des
» licenciements. »

« Art. 17bis. — La quittance « pour solde de tout
» compte » ou toute formule libératoire analogue donnée
» par l'employé à l'employeur sera présumée ne viser que
» les rémunérations qui étaient encore dues. Le cas échéant,
» il appartiendra à l'employeur d'établir, par toutes voies
» de droit, la portée plus large de cette quittance. »

P. DE PAEPE,
H. HEYMAN,
H. VERGELS,
L. DELHACHE,
H. WILLOT.