

Kamer der Volksvertegenwoordigers

25 MAART 1953.

WETSVOORSTEL

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

WETSVOORSTEL

tot aanvulling van de wet van 7 Augustus 1922
op de bediendenarbeidsovereenkomst.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE ARBEID
EN DE SOCIALE VOORZORG ⁽¹⁾, UITGEBRACHT
DOOR MEVR. DE RIEMAECKER-LEGOT.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN.

Algemene beschouwingen.

In Januari 1947 diende de heer De Paepe een wetsvoorstel in, houdende wijziging en aanvulling van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract. Het was nog niet besproken toen, in 1949, de Kamerontbinding plaats greep.

Op 20 October 1949 werd het opnieuw ingediend, maar moest een derde maal neergelegd worden na de ontbinding van de Kamers, in 1950, nl. op 13 Februari 1951.

De toelichting is zo volledig en situeert op zo duidelijke wijze het wetsvoorstel, dat het wellicht zou kunnen volstaan naar dit document te verwijzen.

(1) Samenstelling van de Commissie: de heer Heyman, voorzitter; de heren Bertrand, De Paepe, Mevr. De Riemaecker-Legot, de heren De Saeger, Humblet, Kofferschläger, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, Mevr. Fontaine-Borguet, de heren Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Zie :

A. — 260 (1950-1951) : Wetsvoorstel.
473 (1950-1951) en 256 : Amendementen.

en :

B. — 198 : Wetsvoorstel.

Chambre des Représentants

25 MARS 1953.

PROPOSITION DE LOI

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

PROPOSITION DE LOI

complétant la loi du 7 août 1922 relative
au contrat d'emploi.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL
ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE ⁽¹⁾,
PAR M^{me} DE RIEMAECKER-LEGOT.

MESDAMES, MESSIEURS.

Considérations générales.

Au mois de janvier 1947, M. De Paepe a déposé une proposition de loi modifiant et complétant la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi. Elle n'avait pas encore été discutée lorsque survint, en 1949, la dissolution des Chambres.

Le 20 octobre 1949 elle fut réintroduite, mais elle dut l'être une troisième fois le 13 février 1951, à la suite de la dissolution des Chambres, en 1950.

Les développements de la proposition de loi étant tellement complets, il suffisait de se référer à ce document.

(1) Composition de la Commission: M. Heyman, président; MM. Bertrand, De Paepe, M^{me} De Riemaecker-Legot, MM. De Saeger, Humblet, Kofferschläger, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, M^{me} Fontaine-Borguet, MM. Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Voir :

A. — 260 (1950-1951) : Proposition de loi.
473 (1950-1951) et 256 : Amendements.

et :

B. — 198 : Proposition de loi.

H.

Gezien het belang echter van het vraagstuk, lijkt het wenselijk dat, volledigheidshalve, ook het verslag zekere gegevens zou vermelden.

In 1900 reeds werden de betrekkingen tussen werkgevers en arbeiders door de wet op het arbeidscontract geregeld. De bedienden, van hun kant, moesten tot in 1922 wachten vooraleer zij over een wettelijk statuut konden beschikken.

Niet later dan 6 Mei 1908 werd, voor de eerste maal, door de heer Franck een wetsvoorstel ingediend, dat door de Kamerontbinding verviel. De heer Franck diende op 17 April 1913 opnieuw zijn voorstel in, maar andermaal verviel het door Kamerontbinding.

Op 12 Maart 1914 legde de Minister van Arbeid en Nijverheid een wetsontwerp bij de Kamer neer betreffende het bediendencontract, dat, ongelukkig, nogmaals moest vervallen toen de oorlog van 1914-1918 uitbrak. Op 22 Januari 1920 werd het voorstel van 17 April 1913 hernomen en een speciale commissie werd er mede belast het te onderzoeken.

Op 7 Augustus 1922 werd de wet op het bediendencontract gestemd, en van kracht verklaard op de dag van de bekendmaking er van in het *Belgisch Staatsblad*, d.i. 17 Augustus 1922.

Is die wet volmaakt?

Voorzeker niet, want in tegenstelling met de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract, vormt zij niet een volledig juridisch geheel. Zoals trouwens de heer De Paeppe terecht in zijn toelichting zegt :

« 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 partijen. »

Het moet dan ook niemand verwonderen dat men de wet herhaaldelijk heeft willen aanpassen, n.l. door :

— de wet van 2 Mei 1929, waarbij de opzeggingstermijnen worden gewijzigd;

— de wet van 29 September 1932, die een wijziging van de sancties inzake borgtocht voorziet;

— de besluitwet van 18 September 1945, die een verhoging van de maximum bezoldiging bepaalt (48.000 frank in plaats van 24.000 frank per jaar);

— de besluitwet van 28 Februari 1947, die een nieuwe verhoging van de maximum bezoldiging voorziet (72.000 frank in plaats van 48.000 frank).

Zulks wil nochtans niet zeggen dat de wet van 1922 geen diensten zou bewezen hebben. Er werden tal van misbruiken uitgeroeid die bestonden vóór de wet tot stand kwam, op een ogenblik dus dat, in toepassing van artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek, er één regel gold, n.l. dat de wettelijk aangegane verbintenis beide partijen verbindt, in zoverre deze overeenkomst niet tegenstrijdig was met de wet, de openbare orde en de goede zeden.

Ingeval er geen overeenkomst bestond, regelden alleen « de gebruiken » de betrekkingen tussen werkgever en bediende.

Nu weet iedereen dat gebruiken kunnen verschillen van streek tot streek en dat zij in werkelijkheid de gewenste waarborg niet kunnen bieden waar het gaat om belangrijke problemen als dit wat ons nu bezig houdt.

De wet van 1922 betekent ongetwijfeld een verbetering ter zake. Maar, aangezien zij nog heel wat leemten vertoont, die aangevuld moeten worden door de algemene beginselen van het Burgerlijk Wetboek of door een vergelijkende toepassing met de bepalingen van de wet op het arbeidscontract, is het begrijpelijk dat deze wet aanleiding geeft tot betwistingen en, in zekere gevallen zelfs, tot een soms tamelijk uiteenlopende rechtspraak.

Toutefois, étant donné l'importance du problème, il semble opportun que, pour être complet, le présent rapport mentionne également certaines données.

En 1900 déjà, les rapports entre employeurs et travailleurs étaient régis par la loi relative au contrat de travail. Mais les employés ont dû attendre jusqu'en 1922 avant d'avoir un statut légal.

Le 6 mai 1908 M. Franck déposa, pour la première fois, une proposition de loi, devenue caduque par suite de la dissolution des Chambres. M. Franck réintroduisit sa proposition le 17 avril 1913, mais celle-ci devint à nouveau caduque par suite d'une dissolution.

Le 12 mars 1914, M. le Ministre du Travail et de l'Industrie déposa sur le Bureau de la Chambre un projet de loi relatif au contrat d'emploi qui, malheureusement, une fois de plus, devint caduc lorsqu'éclata la guerre de 1914-1918. Le 22 janvier 1920, la proposition du 17 avril 1913 fut reprise et renvoyée pour examen à une commission spéciale.

Le 7 août 1922 fut votée la loi relative au contrat d'emploi, qui entra en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur Belge*, c'est-à-dire le 17 août 1922.

Cette loi est-elle parfaite?

Assurément pas, car, contrairement à la loi du 10 mars 1900 relative au contrat de travail, elle ne constitue pas un tout juridique. Comme le dit d'ailleurs à juste titre M. De Paeppe dans les développements de sa proposition.

« 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. »

Il n'y a donc pas lieu de s'étonner que l'on ait voulu à diverses reprises adapter cette loi, notamment par :

— la loi du 2 mai 1929, modifiant les délais de préavis;

— la loi du 29 septembre 1932, prévoyant une modification des sanctions en matière de cautionnement;

— l'arrêté-loi du 18 septembre 1945, prévoyant un relèvement du plafond de la rémunération maximum (48.000 francs au lieu de 24.000 francs par an);

— l'arrêté-loi du 28 février 1947, prévoyant un nouveau relèvement de la rémunération maximum (72.000 francs au lieu de 48.000 francs).

Cela n'empêche que la loi de 1922 ait rendu de réels services. De nombreux abus existant avant la loi ont été extirpés, c'est-à-dire à un moment où, en vertu de l'article 1134 du Code civil, ne prévalait qu'une seule règle, à savoir que les conventions légalement formées liaient les deux parties, pour autant qu'elles n'étaient pas contraires à la loi, à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

A défaut de convention, les rapports entre employeur et employé étaient régis par les « usages ».

Chacun sait que ces usages peuvent différer d'une région à l'autre et qu'en réalité ils ne peuvent donner la garantie souhaitable lorsqu'il s'agit de problèmes importants tels que celui qui nous occupe en ce moment.

La loi de 1922 constitue incontestablement une amélioration en ce domaine. Etant donné toutefois qu'elle présente pas mal de lacunes qu'il faudrait combler par les principes généraux du Code civil ou par l'application comparée des dispositions de la loi sur le contrat de travail, il se conçoit que cette loi donne lieu à controverses et même, dans certains cas, à une jurisprudence parfois assez divergente.

Daarbij moet worden benadrukt dat een van de bijzondere bepalingen van de wet thans nog moeilijk te rechtvaardigen is, n.l. deze waarbij wordt gezegd dat de bedienden die meer dan 72.000 frank per jaar verdienen niet onder toepassing van de wet vallen.

Indien het in 1922 de gedachte van de wetgever is geweest, dat deze categorie bedienden — meer bepaald het kaderpersoneel — geen bijzondere wettelijke bescherming nodig had, kan dit wellicht uitgelegd worden doordat men rekening hield met het feit dat de toenmalige levensstandaard veel hoger lag en dat doorgaans de hogere bedienden persoonlijke betrekkingen onderhielden met de leiding van de onderneming. Zodoende was er toen veel minder dan dit nu het geval is sprake van ondergeschiktheid.

De algemene verbetering van de levensomstandigheden kan men het best merken in de lagere categorie van bedienden. Zulks bewijst dat bij hen meer nog dan in de arbeiderswereld de sociale standen naar mekaar toegegroeid zijn. Zo komt het dat de hogere bedienden, afgezien van het feit dat hun betrekkingen met de leiding zich langzamerhand hebben gedepersonaliseerd, hoe langer hoe meer aansluiten bij het uitvoerend personeel. Daarbij komt dat hun ondergeschiktheid steeds duidelijker naar voren treedt, zodat zij thans naar een wettelijke bescherming verlangen die destijds wellicht minder nodig bleek.

Omwillen van de hoger vermelde leemten in de wet van 1922, en omwillen van de sociale evolutie die de verhouding tussen werkgevers en bedienden heeft aangetast, zijn herhaaldelijk stemmen opgegaan en werden speciale commissies (zie toelichting) opgericht om deze meer dan dertig jaar oude en onvolledige wet aan een grondige herziening te onderwerpen.

Dergelijke herwerking is echter een aanzienlijke en ingewikkelde taak, die niet overhaastig, maar veeleer met doorringende nauwgezetheid moet geschieden.

Intussen hindert het klaarblijkelijk geenszins dat men de hoogst noodzakelijke wijzigingen aan de wet aanbrengt en dat men de meest hinderlijke leemten aanvult.

Ziedaar de draagwijdte van het voorstel De Paepe, en wij leggen er de nadruk op dat dit voorstel uitsluitend tot doel heeft, in afwachting van een volledige nieuwe wetgeving, « bepaalde artikelen van de wet te verbeteren en enkele andere aan te vullen ».

Onderzoek der artikelen.

Een reeks amendementen werden ingediend door de heer Van der Schueren en door Mevr. De Riemaeker en de heer De Paepe gezamenlijk.

Art. 3.

De huidige wet voorziet dat het *proefcontract* niet over minder dan één maand en niet over meer dan drie maanden mag lopen. Van opzegging is er geen sprake.

Het voorstel voorziet feitelijk de afschaffing van het recht tot onmiddellijke opzegging zonder gegronde redenen, gedurende de tweede en derde proefmaand.

De heer Van der Schueren stelt voor het laatste lid van artikel 3 te laten wegvallen omdat, volgens hem, het « wezen » zelf van het proefcontract inhoudt dat het ten allen tijde moet kunnen verbroken worden.

Een Commissaris merkt op dat, wanneer de bediende meer dan één maand in dienst behouden wordt, hij mag veronderstellen dat hij kans heeft voldoening te geven en dan zou het niet rechtvaardig zijn hem zonder opzegging te ontslaan.

Het amendement wordt verworpen met 10 stemmen tegen 1.

Il importe, en outre, de signaler qu'une des dispositions essentielles de la loi est difficilement justifiable à l'heure actuelle, notamment celle stipulant que les employés gagnant plus de 72.000 francs par an ne sont pas soumis à la loi.

Si en 1922 le législateur a estimé que ladite catégorie d'employés, et plus particulièrement le personnel de cadre, pouvait se passer de protection légale spéciale, cela résulte probablement du fait que le niveau de la vie était alors notablement plus élevé, et que les employés de grade supérieur avaient généralement des rapports personnels avec la direction de l'entreprise. Ainsi, il était beaucoup moins question alors de subordination qu'actuellement.

L'amélioration générale des conditions de vie se remarque davantage dans la catégorie inférieure des employés. Cela prouve que chez eux, plus encore que dans le monde ouvrier, les classes sociales se sont compénétrées. C'est ce qui fait que les employés supérieurs, abstraction faite que leurs relations avec la direction se sont peu à peu dépersonnalisées, se rattachent de plus en plus au personnel d'exécution. En outre, leur subordination devient de plus en plus manifeste, de sorte qu'ils désirent actuellement la protection légale qui jadis semblait sans doute moins indispensable.

A cause des lacunes précitées de la loi de 1922, et de l'évolution sociale qu'ont subie les rapports entre les employeurs et les employés, des voix se sont élevées à diverses reprises et des commissions spéciales ont été constituées (voir les développements) en vue d'une revision approfondie de cette loi incomplète, vieille de trente ans.

Cette revision constitue toutefois un travail considérable et complexe, qui ne peut se faire avec précipitation, mais de façon très approfondie.

Entretiens, rien n'empêche que l'on apporte à la loi les modifications les plus urgentes et que l'on comble les lacunes les plus graves.

C'est là la portée de la proposition De Paepe. Nous signalons que cette proposition a uniquement pour objet, en attendant une législation entièrement nouvelle, « d'améliorer certains articles de la loi actuelle et de compléter certains autres ».

Examen des articles.

Une série d'amendements ont été présentés par M. Van der Schueren et, conjointement, par M^{me} De Riemaeker et M. De Paepe.

Art. 3.

La loi actuelle prévoit que l'*engagement à l'essai* ne pourra pas être inférieur à un mois ni dépasser trois mois. Il n'est pas question de préavis.

La proposition prévoit en réalité la suppression du droit de préavis immédiat, sans motif valable, au cours des deuxième et troisième mois d'essai.

M. Van der Schueren propose de supprimer le dernier alinéa de l'article 3 : à son avis, « l'essence » même de l'engagement à l'essai suppose qu'il puisse être dénoncé à tout moment.

Un membre de la Commission fait remarquer que si l'employé reste en service pendant plus d'un mois, il est en droit de supposer qu'il pourra donner satisfaction, et dans ce cas, il serait injuste de le licencier sans préavis.

L'amendement est rejeté par 10 voix contre 1.

Een ander amendement van Mevr. De Riemaecker voorziet een wijziging van het 3^e lid van artikel 3; hierbij wordt voorzien dat, in tegenstelling met het voorstel, men het einde van elke maand niet moet afwachten om een opzegging van 7 dagen te geven, maar dat vanaf het begin van de tweede maand van de proeftijd het contract ten allen tijde door één van de contractanten kan verbroken worden, mits een opzegging van 7 dagen. Bovendien voorziet het 2^e lid van het amendement dat eveneens een opzegging van 7 dagen moet worden gegeven indien men bij het einde van de eerste maand een einde wil stellen aan het contract.

Het zou, inderdaad, kunnen gebeuren dat een werkgever die nog in de onzekerheid verkeert aangaande de voldoening van zijn bediende, louter uit voorzorg bij het einde van de eerste maand het contract zou verbreken. Thans zou in elk geval alleszins een opzegging van 7 dagen moeten gegeven worden.

Dit amendement wordt bij eenparigheid van stemmen aanvaard en het aldus gewijzigd artikel 3 wordt aangenomen.

Art. 3.

— HUIDIGE WET —

— VOORSTEL DE PAEPE —

— TEKST VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE —

Art. 3.

Art. 3.

Art. 3.

Het dienstverband moet schriftelijk vastgesteld worden, indien het slechts op proef werd aangegaan.

De duur van de proef mag niet drie maanden overschrijden.

Deze duur mag niet minder bedragen dan één maand.

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 zeven dagen.

Het dienstverband moet schriftelijk vastgesteld worden, indien het slechts op proef wordt aangegaan.

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

Wanneer de verbintenis op proef is aangegaan en de tweede maand van de proeftijd is begonnen, kan het contract niet verbroken worden, behoudens gewichtige reden, dan met inachtneming van een wederzijdse opzeggingstermijn van zeven dagen.

Dezelfde opzeggingstermijn moet toegestaan worden, indien men aan het contract een einde wil maken op het einde van de eerste maand.

Art. 7.

Dit artikel voorziet de schorsing van het contract bij oproeping en wederoproeping van de bediende onder de wapens.

Een amendement van Mevr. De Riemaecker voorziet het wegvallen van artikel 7, daar het voorbijgestreefd is door de wet van 22 Juli 1952, tot wijziging van de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract en de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract.

Dit amendement wordt eenparig aangenomen, nadat de heer Van der Schueren zijn amendement op artikel 7 ingetrokken heeft.

Art. 7.

— HUIDIGE WET —

— VOORSTEL DE PAEPE —

— TEKST VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE —

(Tekst van wet van 22 Juli 1952.)

Eerste artikel.

Art. 7.

Art. 7.

In de wet van 10 Maart 1900 op de arbeids-overeenkomst wordt een artikel 28bis ingevoegd, luidend als volgt:

« Art. 28bis. — Door de oproeping of wederoproeping van de werkmán onder de wapens wordt de uitvoering van de overeenkomst slechts geschorst.

» Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan kan het hoofd der onderneming, door de opzegging zoals in artikel 19 bepaald, geen einde maken aan de overeenkomst binnen de maand die de datum van oproeping of wederoproeping voorafgaat, noch gedurende de eerste vijftien dagen nadat de werkmán met onbepaald verlof naar huis is gezonden, tenzij om zwaarwichtige redenen, of om voldoende redenen waarover de werkrechttersraad oordeelt en waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de militaire dienst van de werkmán.

Door de oproeping of de wederoproeping van de 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.

Laten wegvallen.

Un autre amendement, de M^{me} De Riemaeker, prévoit une modification du 3^e alinéa de l'article 3; à l'encontre de la proposition, il prévoit qu'il ne faut pas attendre la fin de chaque mois pour signifier un préavis de 7 jours, mais que, moyennant un préavis de 7 jours, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une des parties dès le début du deuxième mois. En outre, le 2^e alinéa de l'amendement prévoit un préavis de 7 jours si l'on veut résilier le contrat à l'expiration du premier mois.

Il pourrait arriver, en effet, qu'un patron, étant donné l'incertitude que son employé donnera satisfaction, résilie le contrat à la fin du premier mois, uniquement par mesure de précaution. Dorénavant, il y aurait lieu de prévoir un préavis de 7 jours.

Cet amendement est approuvé à l'unanimité, et l'article 3, ainsi modifié, est également approuvé.

Art. 3.

LOI ACTUELLE

PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

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 dépasser trois mois.

Elle ne peut être inférieure à un mois.

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. 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.

Si l'engagement a été contracté à l'essai, et si le deuxième mois de la période d'essai a commencé, le contrat ne peut être rompu, sauf motif grave, que moyennant un préavis de part et d'autre de sept jours.

Le même préavis doit être donné, si l'on veut mettre fin au contrat à l'expiration du premier mois.

Art. 7.

Cet article prévoit la suspension du contrat en cas d'appel ou de rappel de l'employé sous les drapeaux.

Un amendement de M^{me} De Riemaeker prévoit la suppression de l'article 7, cet article étant dépassé par la loi du 22 juillet 1952 modifiant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi.

L'amendement est adopté à l'unanimité, M. Van der Schueren ayant retiré ses amendements à l'article 7.

Art. 7.

LOI ACTUELLE

PROPOSITION DE PAEPE.

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

(Texte de la loi du 22 juillet 1952:)

Article premier.

Il est inséré dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, un article 28bis libellé comme suit :

« Art. 28bis. — L'appel ou le rappel de l'ouvrier sous les armes ne font que suspendre l'exécution du contrat.

» Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, la faculté d'y mettre fin moyennant le préavis prévu à l'article 19 ne pourra être exercé par le chef d'entreprise dans le mois qui précède la date de l'appel ou du rappel sous les armes, ni durant les quinze jours après l'envoi de l'ouvrier en congé illimité, sauf pour motifs graves, ou pour des motifs suffisants laissés à l'appréciation du conseil de prud'hommes et dont la nature et l'origine sont étrangères au service militaire de l'ouvrier.

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. 7.

A supprimer.

HUIDIGE WET

VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

» De werkmán onder de wapens die aan zijn overeenkomst een einde wil maken, moet er het hoofd der onderneming kennis van geven binnen de termijn die hij in normale tijd diende na te leven in de onderneming welke hem te werk stelt, op voorwaarde dat die opzegging verstrijkt uiterlijk bij het einde der oproeping of wederoproeping onder de wapens.

» Inbreuk op bovenvermelde bepalingen vanwege het hoofd der onderneming geeft aanleiding tot het betalen van een vergoeding gelijk aan de normale bezoldiging over de perioden voor en na de schorsing die niet geëerbiedigd werden, met een maximum van vijftien dagen.

» Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op het weerhouden en het wederoproepen onder de wapens om tuchttredenen. »

Art. 2.

Artikel 7 van de wet van 7 Augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Art. 7. — Door de oproeping of wederoproeping van de bediende onder de wapens wordt de uitvoering van de overeenkomst slechts geschorst.

» Is de overeenkomst voor een onbepaalde tijd gesloten, dan kan de werkgever, door de opzegging zoals in artikel 12 bepaald, geen einde maken aan de overeenkomst binnen zes maanden die de datum der oproeping of wederoproeping voorafgaan noch de eerste maand nadat de bediende met onbepaald verlof naar huis is gezonden, tenzij om zwaarwichtige redenen, of om voldoende redenen waarover de werkrechtsheraad oordeelt en waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de militaire dienst van de bediende.

» De bediende onder de wapens die aan zijn contract een einde wil maken moet er zijn werkgever kennis van geven binnen de termijn die hij in normale tijd diende na te leven in de onderneming welke hem te werk stelt, op voorwaarde dat die opzegging verstrijkt bij het einde der oproeping of wederoproeping onder de wapens.

» Inbreuk op bovenvermelde bepalingen vanwege de werkgever geeft aanleiding tot het betalen van een vergoeding gelijk aan de normale bezoldiging over de perioden voor en na de schorsing die niet geëerbiedigd werden, met een maximum van zes maanden.

» Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op het weerhouden en het wederoproepen onder de wapens om tuchttredenen. »

Art. 3.

Deze wet is van toepassing op de werklieden en bedienden die zich onder de wapens bevinden op de datum van inwerkingtreding van de wet.

Art. 8.

Het eerste lid van het voorstel voorziet dat de overeenkomst geschorst is, wanneer de bediende, wegens ziekte of ongeval, onmogelijk arbeiden kan. Het voorstel voorziet geen termijn voor de duur van de werkonbekwaamheid.

Er werden twee amendementen op dit lid voorgesteld.

Een eerste van Mevr. De Riemaecker, waarbij het eerste lid aangevuld wordt met de woorden : « welke ook de duur van de werkonbekwaamheid weze ». Dit zou een einde stellen aan de betwistingen die thans oprijzen naar

LOI ACTUELLE

PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

» L'ouvrier sous les armes désirant mettre fin à son contrat, doit en aviser le chef d'entreprise dans le délai qu'il aurait dû respecter en période normale dans l'entreprise qui l'occupe, pour autant que ce préavis expire au plus tard à la fin de l'appel ou du rappel sous les armes.

» Toute infraction par le chef d'entreprise aux dispositions ci-dessus donne lieu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale pendant les périodes précédant et suivant la suspension qui n'ont pas été respectées, avec un maximum de quinze jours.

» Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au maintien ou au rappel sous les armes pour cause disciplinaire. »

Art. 2.

L'article 7 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 7. — L'appel ou le rappel de l'employé sous les armes ne font que suspendre l'exécution du contrat.

» Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, la faculté d'y mettre fin moyennant le préavis prévu à l'article 12 ne pourra être exercée par le patron dans les six mois qui précèdent la date d'appel ou du rappel sous les armes, ni durant le premier mois après l'envoi de l'employé en congé illimité, sauf pour motifs graves, ou pour des motifs suffisants laissés à l'appréciation du conseil de prud'hommes et dont la nature et l'origine sont étrangères au service militaire de l'employé.

» L'employé sous les armes désirant mettre fin à son contrat, doit en aviser son patron dans le délai qu'il aurait dû respecter en période normale dans l'entreprise qui l'occupe, pour autant que ce préavis expire au plus tard à la fin de l'appel ou du rappel sous les armes.

» Toute infraction par le patron aux dispositions ci-dessus donne lieu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale pendant les périodes précédant et suivant la suspension, qui n'ont pas été respectées, avec un maximum de six mois.

» Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au maintien ou au rappel sous les armes pour cause disciplinaire. »

Art. 3.

La présente loi est applicable aux ouvriers et employés sous les armes au jour de l'entrée en vigueur de la loi.

Art. 8.

Le premier alinéa de la proposition prévoit que si l'employé est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'exécution du contrat est suspendue. La proposition ne fixe pas de délai pour la durée de l'incapacité de travail.

Deux amendements ont été proposés à cet alinéa.

Le premier, proposé par M^{me} De Riemaeker, complète le premier alinéa par les mots : « quelle que soit la durée l'incapacité de travail ». Ainsi, il serait mis fin aux contestations qui naissent actuellement au sujet du

aanleiding van de verjaringstermijn van 1 jaar voorzien voor alle vorderingen inzake bediendencontract. Zekere werkrechtshouders zijn van oordeel dat, wanneer gedurende 1 jaar geen uitvoering gebeurde, alle verplichtingen verdwijnen. Andere oordelen er anders over, zodat heden ten dage de rechtspraak dienaangaande werkelijk uiteenlopend is. In zekere vonnissen wordt gezegd dat na 1 jaar het contract *verbroken* is, indien geen opzegging gegeven werd in toepassing van artikel 9 van de wet; andere vonnissen luiden integendeel, dat na 1 jaar het contract *geschorst* is, tenzij de werkgever artikel 9 toepast.

Een tweede amendement, nl. dit van de heer Van der Schueren, voorziet dat het contract van rechtswege een einde neemt, nadat het gedurende 300 dagen werd geschorst.

Dit zou eveneens een einde stellen aan de uiteenlopende rechtspraak. Bovendien zou het, zo wordt gezegd, eventuele misbruiken voorkomen, als zou daar zijn het geval van de bediende die na 26 dagen ziekte weerkeert, na een vijftal dagen opnieuw ziek wordt en na weer vijftien dagen terugkeert; het procédé kan herhaald worden, derwijze dat de normale toepassing van artikel 9 onmogelijk wordt gemaakt. Diezelfde beschouwing ligt ten grondslag aan het amendement van de heer Van der Schueren, waarbij voorzien wordt dat de tussenkomst van de werkgever, in geval van ziekte, zal beperkt blijven tot de betaling van de eerste 30 dagen, met een maximum van 50 dagen per jaar.

Een lid merkt op dat deze amendementen feitelijk een achteruitgang zouden betekenen op de huidige wet en van aard zouden zijn een atmosfeer van wantrouwen te scheppen tussen werkgever en werknemer, hetgeen te allen prijze moet vermeden worden. Het aangehaalde geval zal wel uiterst zelden voorkomen en de rechten van de werkgever zijn effectief gewaarborgd door artikel 9 van de wet, dat toch bepaalt dat, indien de onbekwaamheid tot arbeiden meer dan dertig dagen duurt, de werkgever *te allen tijde* mits vergoeding een einde kan stellen aan de overeenkomst.

De indiener van de amendementen gaat er mede akkoord ze in te trekken en het amendement van Mevr. De Riemaeker te steunen, op voorwaarde dat de Commissie een ander amendement zal aanvaarden, nl. aan artikel 8, amendement dat voorziet dat de bediende kan verplicht worden een medisch attest te bezorgen en niet mag weigeren een geneesheer te ontvangen door de werkgever afgevaardigd ten einde deze laatste voor te lichten.

De meerderheid van de leden van de Commissie neemt dat amendement aan, met dien verstande dat, ingeval betwisting ontstaat tussen de geneesheer van de bediende en de afgevaardigde van de werkgever, de beslissing of de bediende al dan niet ziek is overgelaten wordt aan de werkrechtshouders, na raadpleging van een door hem aangeuid geneesheer.

Het amendement aldus gecommenteerd wordt aangenomen met 10 stemmen tegen 1 en 1 onthouding. Dienvolgens trekt de heer Van der Schueren zijn voorgaande amendementen in en het amendement van uw verslaggever wordt bij eenparigheid van stemmen aanvaard.

De heer Van der Schueren stelt voor, bij amendement aan het slot van het derde lid van artikel 8 te voorzien dat, indien de dienstprestaties minder dan 12 maanden bedragen (vroeger 9 maanden) het gemiddelde bedrag van de commissielonen op dat tijdperk zou berekend worden.

Het amendement wordt eenparig aanvaard.

Een amendement van Mevr. De Riemaeker vervangt het 4^e lid van § 1 van artikel 8 door de tekst van de wet van 17 Maart 1948 op de vrouwen- en kinderarbeid. In afwachting dat de Conventie van Washington op de bescherming van het moederschap door het Belgisch Parlement zal geratificeerd worden, is het beter de tekst van de wet van 1948 over te nemen, die veel meer soepelheid laat dan de tekst voorzien in het voorstel De Paepe.

Bij eenparigheid wordt dit amendement aanvaard.

Mevr. De Riemaeker stelt bij amendement voor, de leden 5 en 8 te schrappen. Lid 5 is een vermindering van de tekst, lid 8 is totaal overbodig.

Deze zienswijze wordt eenparig bijgetreden. Het artikel 8 aldus gewijzigd wordt algemeen goedgekeurd.

Art. 8.

HUIDIGE WET

VOORSTEL DE PAEPE

TEKST VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Art. 8.

De uitvoering der overeenkomst is geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval.

Gedurende de eerste 30 dagen van de onbekwaamheid tot arbeiden behoudt de bediende, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, aanspraak op de bezoldiging voorzien bij de overeenkomst.

Het commissieloon, waarop de bediende mocht recht hebben, wordt berekend naar het gemiddeld bedrag van de commissielonen, die gedurende de 3 maanden vóór de onbekwaamheid werden uitbetaald.

De vrouwelijke bedienden hebben op dezelfde voordelen aanspraak bij hun bevalingen.

Art. 8.

De uitvoering der overeenkomst is geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval.

De bediende wiens contract geschorst is, behoudt gedurende de eerste 30 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 de commissielonen, die gedurende de 12 maanden vóór de onbekwaamheid werden toegekend.

Bij bevalling van een bij bediendencontract verbonden vrouw, wordt het contract geschorst gedurende een tijdperk van 3 maanden, omvattende de 6 weken vóór en de 6 weken na de bevalling. Gedurende de eerste 30 dagen van dit tijdperk, behoudt de bediende recht op haar bezoldiging ten laste van de werkgever.

Art. 8.

De uitvoering der overeenkomst is geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval, welke ook de duur van de werkonbekwaamheid weze.

De bediende wiens contract geschorst is, behoudt gedurende de eerste 30 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 de commissielonen, die gedurende de 12 maanden vóór de onbekwaamheid werden toegekend, of, indien de diensten minder dan 12 maanden hebben bedragen, op het gemiddeld bedrag van de commissielonen toegekend voor dit tijdperk.

De vrouwen mogen niet tewerk gesteld worden gedurende zes weken die op de bevaling volgen.

Bovendien hebben zij, ondanks elke strijdige

délai de prescription d'un an, prévu pour toutes les actions en matière de contrat d'emploi. Certains conseils de prud'hommes estiment que toutes les obligations cessent d'exister lorsqu'une année s'est écoulée sans qu'il y ait eu exécution. D'autres sont d'un avis opposé, si bien qu'à l'heure actuelle la jurisprudence est absolument divergente à cet égard. Certains jugements déclarent qu'après un an, le contrat est *rompu* s'il n'a pas été donné de préavis en application de l'article 9 de la loi; d'autres, au contraire, disent qu'après un an, le contrat est *suspendu*, à moins que le patron ne fasse application de l'article 9.

Un autre amendement, proposé par M. Van de Schueren, prévoit que le contrat prend fin de plein droit après une suspension de 300 jours.

Semblable disposition mettrait également fin à la jurisprudence divergente. En outre, elle permettrait, selon l'auteur, de prévenir des abus éventuels, comme dans le cas d'un employé qui, reprenant son travail après 26 jours de maladie, retomberait malade après 5 ou 6 jours, pour rentrer ensuite une quinzaine de jours plus tard; le procédé peut se répéter de manière à rendre impossible l'application normale de l'article 9. L'amendement de M. Van der Schueren s'inspire du même souci; il prévoit qu'en cas de maladie, l'intervention de l'employeur sera limitée au paiement des 30 premiers jours, avec un maximum de 50 jours par an.

Un membre fait observer que ces amendements représenteraient en fait un recul par rapport à la loi actuelle et qu'ils seraient de nature à créer entre employeur et employé un climat de méfiance qu'il faut éviter à tout prix. Le cas cité se présentera sans doute rarement et les droits de l'employeur sont garantis effectivement par l'article 9 de la loi qui dit que si l'incapacité de travail a une durée de plus de trente jours, l'employeur peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité.

L'auteur de l'amendement est d'accord pour le retirer et pour appuyer l'amendement de M^{me} De Riemaeker, à condition que la Commission approuve un autre amendement portant sur l'article 8 et prévoyant que l'employé peut être astreint à produire un certificat médical et ne peut refuser de recevoir un médecin délégué par l'employeur en vue d'éclairer ce dernier.

La majorité des membres de la Commission se rallie à l'amendement, à condition toutefois qu'en cas de contestation entre le médecin de l'employé et le délégué de l'employeur, l'appréciation de l'état de santé de l'employé soit laissée au conseil de prud'hommes, après avis du médecin par lui désigné.

L'amendement ayant fait l'objet de ce commentaire, est adopté par 10 voix contre 1 et 1 abstention. En conséquence, M. Van der Schueren retire ses amendements précédents et l'amendement de votre rapporteur est adopté à l'unanimité des voix.

M. Van der Schueren propose, par voie d'amendement, à la fin du troisième alinéa de l'article 8, de prévoir que si les prestations de service ont une durée inférieure à douze mois (9 mois auparavant), la moyenne des commissions soit calculée sur cette période.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Un amendement de M^{me} De Riemaeker tend à remplacer le 4^e alinéa du § 1 de l'article 8 par le texte de la loi du 17 mars 1948 sur le travail des femmes et des enfants. En attendant la ratification par le Parlement belge de la Convention de Washington en vue de la protection de la maternité, il est préférable de reprendre le texte de la loi de 1948, qui est beaucoup plus souple que le texte prévu par la proposition De Paepe.

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

M^{me} De Riemaeker propose, par voie d'amendement, de supprimer les alinéas 5 et 8. L'alinéa 5 réduit la portée du texte, l'alinéa 8 est absolument superflu.

Cette opinion est partagée unanimement. L'article 8, ainsi modifié, est adopté à l'unanimité.

Art. 8.

LOI ACTUELLE

PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 8.

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

Pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail, l'employé conserve, nonobstant toute convention contraire, 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 commissions allouées pendant les 3 mois précédant l'incapacité.

Les femmes employées bénéficieront des mêmes avantages à l'occasion de leurs couches.

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 commissions allouées pendant les 12 mois précédant l'incapacité.

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 précèdent et les 6 semaines qui suivent l'accouchement. Pendant les 30 premiers jours de cette période, l'employée conserve son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

Art. 8.

L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat, quelle que soit la durée de l'incapacité.

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 commissions allouées pendant les 12 mois précédant l'incapacité ou si les services ont eu une durée inférieure à 12 mois, sur la moyenne des commissions allouées pour cette période.

Les femmes ne peuvent être remises au travail pendant les six semaines qui suivent leur accouchement.

En outre, elles ont droit, nonobstant toute

HUIDIGE WET

VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

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 gevallen 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 wegvallen 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 zover dit mogelijk is, zijn plaatsvervanger op de hoogte te brengen van zijn werk.

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

overeenkomst, recht op verlof gedurende de laatste zes weken van hun zwangerschap. Te dien einde zullen zij aan hun werkgever een medisch attest voorleggen waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode moet geschieden.

Gedurende de eerste 30 dagen van dit tijdperk behoudt de bediende recht op haar bezoldiging ten laste van de werkgever.

De bediende is gehouden zijn staat van onbekwaamheid tot arbeiden te bewijzen en legt, indien hij daartoe wordt verzocht, een medisch getuigschrift over; bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever afgevaardigde en bezoldigde geneesheer te ontvangen, ten einde deze laatste voor te lichten, of de onbekwaamheid tot arbeiden werkelijk bestaat.

Bij schorsing van het contract in bovenbepaalde gevallen behoudt de bediende het recht opzegging te doen, en de opzeggingstermijn loopt, wat hem betreft. De door de werkgever gedane opzegging is eveneens rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in met het wegvallen der schorsingsreden.

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

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

Art. 9.

Het artikel 9 wordt zonder bespreking aangenomen.

HUIDIGE WET

VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Duurt de onbekwaamheid tot arbeiden meer dan één maand, dan kan de werkgever te allen tijde een einde maken aan de overeenkomst mits vergoeding. Deze vergoeding bedraagt evenveel als de bezoldiging, aan de bediende verschuldigd voor drie maanden dienst, na aftrek van de wedde betaald sedert de onbekwaamheid tot arbeiden een aanvang nam.

Elke overeenkomst tot bepaling van een mindere vergoeding, is nietig.

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 overeenstemmend met de duur van de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde, betaald sedert de onbekwaamheid tot arbeiden een aanvang nam.

Elke overeenkomst tot bepaling van een mindere vergoeding, is nietig.

Onveranderd.

Art. 12.

Dit artikel heeft aanleiding gegeven tot een grondige discussie.

Het derde lid van artikel 12 is, in het voorstel De Paepe, nagenoeg hetzelfde als in de huidige wet, met dit verschil althans, dat het voorstel nauwkeuriger de tijd omschrijft waar het spreekt van *kalendermaand*.

De heer Van der Schueren die een amendement op dit derde lid van artikel 12 had ingediend, trekt het in, nadat een commissaris heeft doen opmerken dat de huidige tekst tot geen betwistingen aanleiding heeft gegeven.

Bij de bespreking van de opzeggingstermijnen alsmede van de amendementen dienaangaande neergelegd, komt de Commissie tot het besluit dat vooreerst artikel 29 zou moeten besproken worden; vooraleer de opzeggingstermijnen vast te leggen is het, inderdaad, noodzakelijk te weten of de wet op het bediendencontract al dan niet op alle bedienden van toepassing zal zijn.

Het voorstel De Paepe voorziet namelijk dat het bediendencontract op alle bedienden toepasselijk is; het plafond van 72,000 frank wordt er afgeschaft, zodat elke bediende in dienstcontract wel degelijk onder de toepassing van de wet valt.

Een amendement van de heer Van der Schueren voorziet dat de bedienden met een bezoldiging van meer dan 120,000 frank 's jaars niet onder de toepassing van deze wet zouden vallen. Hij doet opmerken dat de wet op het bediendencontract voorzien werd voor de « minst draagkrachtigen », die zelf hun belangen niet verdedigen kunnen,

LOI ACTUELLE

PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

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

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

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

L'employé dont le contrat est suspendu aura l'obligation 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.

convention contraire, à un congé pendant les six dernières semaines de la grossesse. Elles remettront, à cet effet, à leur employeur un certificat médical déclarant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

Pendant les 30 premiers jours de cette période, l'employée conserve son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

L'employé est tenu de justifier de son état d'incapacité de travail et il produira, s'il y est invité, un certificat médical; en outre, il ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, en vue d'éclaircir ce dernier sur la réalité de l'incapacité de travail.

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 suspension du contrat cessera de courir pendant la durée de cette suspension.

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

Art. 9.

L'article 9 est adopté sans discussion.

LOI ACTUELLE

PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Si l'incapacité de travail a une durée de plus d'un mois, le patron peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité. Cette indemnité est égale à la rémunération revenant à l'employé pour trois mois de service, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail.

Toute convention fixant une indemnité moindre est nulle.

Si l'incapacité de travail a une durée de plus de trente 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.

Inchangé.

Art. 12.

Cet article a donné lieu à une discussion approfondie.

A peu de choses près, le troisième alinéa de la proposition De Paepe reproduit le texte de la loi actuelle, avec cette différence, que la proposition indique avec plus de précision la durée en employant les mots : *mois civil*.

M. Van der Schueren, auteur d'un amendement à ce même troisième alinéa de l'article 12, le retire après qu'un membre de la Commission eut observé que le texte actuel n'a pas donné lieu à contestation.

Au sujet des délais de préavis et des amendements y relatifs, la Commission estime qu'il y a lieu d'examiner d'abord l'article 29; en effet, avant de déterminer les délais de préavis, il faut savoir si la loi sur le contrat d'emploi s'appliquera à tous les employés, ou seulement à certaines catégories.

La proposition De Paepe prévoit notamment que les règles du contrat d'emploi s'appliqueront à tous les employés; elle supprime le plafond de 72,000 francs, si bien que pratiquement tout employé engagé par un contrat d'emploi sera soumis à l'application de la loi.

Un amendement de M. Van der Schueren prévoit que les employés dont la rémunération dépasse 120,000 francs par an ne tomberont pas sous l'application de cette loi. L'auteur signale que la loi sur le contrat d'emploi a été prévue pour les « économiquement faibles », incapables de défendre eux-mêmes leurs intérêts, et qu'en outre,

en dat, bovendien, voor de bepaling van de opzeggingstermijnen van de bedienden die meer dan 120,000 frank 's jaars verdienen, de rechtspraak rekening houdt met leeftijd, bezoldiging, diensttijd en de moeilijkheid een gelijkaardige betrekking te vinden.

Uw Commissie is van oordeel dat de sociale evolutie van de laatste jaren van die aard is dat alle bedienden zonder uitzondering wettelijke bescherming moeten genieten. Het amendement wordt dan ook verworpen met 11 stemmen tegen 1.

Artikel 29, lid 1, van het voorstel wordt aanvaard met 13 stemmen tegen 1.

Na aldus te hebben aanvaard dat de wet op het bediendencontract algemeen toepasselijk is, wordt de discussie van artikel 12 hervat, handelend over de opzeggingstermijnen.

In het voorstel wordt een opzegging voorzien van drie, zes of twaalf maanden, naargelang de bediende minder dan 10 jaar, gedurende 10 à 20 jaar, of gedurende meer dan 20 jaar bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven.

Een amendement van de heer Van der Schueren voorziet :

1. Een maand, indien de bezoldiging de som van 3.000 frank niet overschrijdt;
2. Drie, zes, negen maanden onder dezelfde voorwaarden als het voorstel De Paepe.

Bovendien zal de duur van de opzeggingstermijn, te geven door de bediende, de helft bedragen van de duur van deze welke door de werkgever moet gegeven worden.

Dit amendement wordt verworpen met 12 stemmen tegen 1. Zowel het voorstel als het amendement Van der Schueren hielden met geen ander element rekening als met het aantal jaren dienstprestatie. Er dient echter op gewezen te worden dat ingevolge het afschaffen van het plafond uit deze regeling voor een categorie van bedienden, nadelen zouden voortvloeien in zake opzeggingstermijnen, althans ten opzichte van de thans bestaande rechtspraak. Men bedenke dat de werkrechtsheren in zekere gevallen, b.v. voor een redacteur van een dagblad of een lid van het kaderpersoneel die uiteraard moeilijk een gelijkaardige betrekking kunnen vinden, tot twee jaar opzegging toekennen. (In bijlage geven wij opsomming van een paar vonnissen waardoor deze stelling bevestigd wordt.)

Die redenen hebben aanleiding gegeven tot het amendement van uw verslaggever, dat een combinatie voorziet van de wedde en het aantal dienstjaren. Enerzijds is de wedde een *aanduiding* omtrent de classificatie van de bediende en is het normaal dat zij die een hogere verantwoordelijk dragen een lagere opzeggingstermijn bekomen.

Anderzijds meent de Commissie dat de bedienden die lange jaren dienstprestaties in dezelfde onderneming geleverd hebben, om hun trouw aan deze laatste moeten worden beloond. Zulks kan geschieden door hiermede rekening te houden bij de vaststelling van de opzeggingstermijn.

Een lid van de Commissie vraagt dat, omwille van de moeilijkheden die zouden kunnen oprijzen inzake de commissielonen, de maandelijks bezoldiging zou veranderd worden in een jaarlijkse bezoldiging.

Mits deze wijziging wordt het amendement met 13 stemmen tegen 1 aangenomen.

Een ander amendement voorziet het tweede lid van litt. b van artikel 12 te vervangen, ten einde te voorzien dat de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad of de Nationale paritaire Commissie, de bezoldigingen aan de feitelijke toestand kan aanpassen, zonder dat het nodig zou zijn een wijziging in de wet aan te brengen.

Dit amendement wordt met eenparigheid aanvaard.

Art. 12.

— HUIDIGE WET —

Art. 12.

Indien het dienstverband wordt aangegaan voor een onbepaalde tijd, heeft elke der partijen het recht het te doen eindigen door opzegging aan de andere.

Van dit recht kan slechts mits een voorafgaande kennisgeving gebruik gemaakt worden.

De opzeggingstermijn neemt een aanvang na het eindigen der maand gedurende welke de opzegging wordt gedaan.

Die termijn wordt bepaald als volgt :

A. — Wordt de opzegging gedaan door de werkgever dan bedraagt de opzeggingstermijn :

1° Dertig volle dagen, indien de bezoldigingen niet 500 frank per maand overschrijden;

2° Negentig volle dagen, indien zij 500 frank per maand overschrijden.

De termijn bedraagt zes maanden voor de bedienden, die in dienst van dezelfde werkgever zijn gebleven gedurende tien jaar.

B. — Wordt de opzegging gedaan door de bediende, dan worden de bij littera A bepaalde termijnen met de helft verminderd.

— VOORSTEL DE PAEPE —

Art. 12.

Wanneer het dienstcontract voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, heeft elk der partijen het recht er een einde aan te maken door opzeg aan de andere.

Van dit recht mag geen gebruik gemaakt worden dan mits betekening van een vooropzeg, waarvan het bewijs enkel kan geleverd worden door het toezenden van een aangezekend schrijven, door de betekening van een deurwaarders-exploit of door de handtekening die door de andere partij op het afschrift van de opzegbrief wordt aangebracht. Die handtekening kan enkel gelden als kennisgeving van ontvangst.

De vooropzeg neemt een aanvang bij het beëindigen der kalendermaand gedurende welke de vooropzeg wordt gegeven.

a) Indien de opzegging door de werkgever gedaan wordt, wordt de termijn respectievelijk bepaald op 3, 6 of 12 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.

Niettegenstaande elke strijdige overeen-

— TEKST VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE —

Art. 12.

Wanneer het dienstcontract voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, heeft elk der partijen het recht er een einde aan te maken door opzegging aan de andere.

Van dit recht mag geen gebruik gemaakt worden dan mits betekening van een opzegging waarvan het bewijs enkel kan geleverd worden door het toezenden van een aangezekend schrijven, door de betekening van een deurwaardersexploot of door de handtekening die door de andere partij op het afschrift van de opzeggingsbrief wordt aangebracht. Die handtekening kan enkel gelden als kennisgeving van ontvangst.

De opzegging neemt een aanvang bij het beëindigen van de kalendermaand gedurende welke de opzegging wordt gegeven.

a) Indien de opzegging gedaan wordt door de werkgever :

1° wanneer de jaarlijkse bezoldiging minder bedraagt dan 72,000 frank is de opzeggingstermijn gelijk aan :

Drie maanden voor de bedienden met minder dan 10 dienstjaren bij dezelfde werkgever;

pour la fixation du délai de préavis des employés gagnant plus de 120,000 francs par an, la jurisprudence tient compte de l'âge, de la rémunération, du temps de service et des difficultés que l'employé éprouve à trouver un emploi similaire.

Votre Commission estime que l'évolution sociale des dernières années est telle que tous les employés, sans distinction, doivent bénéficier de la protection légale. En conséquence, l'amendement est rejeté par 11 voix contre 1.

L'article 29, premier alinéa, de la proposition est adopté par 13 voix contre 1.

Après avoir admis ainsi l'application générale de la loi sur le contrat d'emploi, la Commission reprend la discussion de l'article 12, concernant les délais de préavis.

La proposition prévoit un préavis de 3, 6 ou 12 mois, selon que l'employé est resté au service du même employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans, ou pendant plus de 20 ans.

Un amendement de M. Van der Schueren prévoit :

1. Un mois, si les rémunérations ne dépassent pas 3,000 francs par mois;
2. Trois, six, neuf mois dans les mêmes conditions que dans la proposition De Paepe.

En outre, le délai de préavis à donner par l'employé sera de la moitié du délai imparti à l'employeur.

Cet amendement est rejeté par 12 voix contre 1. Ni la proposition, ni l'amendement Van der Schueren ne tenaient compte d'autres éléments que du nombre d'années de service. Il convient cependant de souligner que, par suite de la suppression du plafond, ce règlement entraînerait, pour une catégorie d'employés, des conséquences préjudiciables en matière de délais de préavis, du moins au regard de la jurisprudence actuelle. Notons que les conseils de prud'hommes accordent jusqu'à deux ans de préavis dans certains cas, notamment pour un rédacteur de journal ou pour un membre du personnel de cadre, qui, par la force des choses, trouveront difficilement un emploi similaire. (En annexe, nous citons quelques jugements confirmant cette thèse.)

Ce sont ces motifs qui ont amené votre rapporteur à proposer un amendement combinant les appointements et le nombre des années de service. D'une part, les appointements sont une *indication* de la classification de l'employé, et il est normal que ceux qui ont plus de responsabilités bénéficient d'un délai de préavis plus long.

D'autre part, la Commission estime que les employés ayant passé plusieurs années au service d'une même entreprise doivent être récompensés de la fidélité dont ils ont fait preuve envers l'entreprise. Cette récompense consistera à tenir compte de ces années pour la fixation du délai de préavis.

Un membre de la Commission demande de résoudre les difficultés qui pourraient surgir à propos des rémunérations sous forme de commissions, en substituant un chiffre de rémunération annuelle à la rémunération mensuelle.

Avec cette modification, l'amendement est approuvé par 13 voix contre une.

Un autre amendement prévoit, en remplacement du deuxième alinéa de l'article 12, un nouveau texte qui permettrait au Roi d'adapter les rémunérations à la situation de fait, après avoir pris l'avis du Conseil national du Travail et de la Commission paritaire nationale, et sans qu'il soit nécessaire de modifier la loi.

Cet amendement est approuvé à l'unanimité.

Art. 12.

LOI ACTUELLE

Art. 12.

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée infinie, 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 préavis.

Le délai du préavis prend cours à l'expiration du mois pendant lequel il est donné.

Ce délai est fixé ainsi qu'il suit :

A. — S'il s'agit d'un congé donné par le patron, le délai de préavis est de :

1° Trente jours francs si les rémunérations ne dépassent pas 500 francs par mois;

2° Quatre-vingt-dix jours francs si elles dépassent 500 francs par mois.

Le délai sera de six mois pour les employés qui sont demeurés au service du même patron pendant dix années.

B. — Si le congé est donné par l'employé, les délais fixés ainsi qu'il est dit au littéra A sont réduits de moitié.

PROPOSITION DE PAEPE

Art. 12.

Lorsque le contrat d'emploi est conclu pour une durée indéfinie, 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 signification d'un préavis, dont la preuve ne peut être fournie que par l'envoi d'une lettre recommandée, par la notification d'un exploit d'huissier ou par la signature apposée par l'autre partie sur la copie de la lettre de congé. Cette signature ne peut valoir qu'à titre d'accusé de réception.

Le préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel il est donné.

a) Si le congé est donné par l'employeur, le délai est respectivement fixé à 3, 6 ou 12 mois, selon que l'employé est resté au service du même employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans, ou pendant plus de 20 ans.

Nonobstant toute convention contraire, il est

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 12.

Lorsque le contrat d'emploi est conclu pour une durée indéfinie, 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 signification d'un préavis, dont la preuve ne peut être fournie que par l'envoi d'une lettre recommandée, par la notification d'un exploit d'huissier ou par la signature apposée par l'autre partie sur la copie de la lettre de congé. Cette signature ne peut valoir qu'à titre d'accusé de réception.

Le préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel il est donné.

a) Si le congé est donné par l'employeur :

1° lorsque la rémunération annuelle est inférieure à 72,000 francs, le délai de préavis est égal à :

Trois mois pour les employés restés au service d'un même employeur pendant moins de 10 ans;

HUIDIGE WET

VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

komst, staat het de bediende vrij, tijdens zijn vooropzeg, de werkgever te verlaten, wanneer hij een nieuw dienstcontract heeft afgesloten, onder voorwaarde een vooropzeg te geven van 14 dagen, 30 dagen of van 45 dagen, naargelang de bediende minder dan 10 jaar, van 10 tot 20 jaar, of meer dan 20 jaar in dienst is gebleven van de werkgever.

b) Wanneer het gaat om een door de bediende gedane opzegging, wordt de vastgestelde termijn zoals voorzien bij het eerste lid van littera a) met de helft verminderd zonder nochtans drie maanden te mogen overschrijden.

De termijnen voorzien in het eerste lid van littera a) kunnen gewijzigd worden bij akkoorden gesloten in de paritaire commissiën en bekrachtigd bij koninklijk besluit. In deze akkoorden kan inzonderheid rekening gehouden worden met de bezoldiging of met de geschooldheid van de bedienden.

Zes maanden voor 10 tot en met 20 dienstjaren;

Negen maanden voor meer dan 20 dienstjaren.

2° wanneer de jaarlijkse bezoldiging 108,000 frank niet overschrijdt is de opzeggingstermijn gelijk aan :

Zes maanden voor de bedienden met minder dan 10 dienstjaren;

Twaalf maanden 10 tot en met 20 dienstjaren;

Achtien maanden voor méér dan 20 dienstjaren.

3° wanneer de jaarlijkse bezoldiging 108,000 frank overtreft, wordt in geval van onenigheid de opzeggingstermijn bepaald door de rechter, met dien verstande, dat de termijnen voor bezoldigingen van meer dan 72,000 tot en met 108,000 frank als minima gelden, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst.

Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst staat het de bediende vrij, tijdens de opzegging de werkgever te verlaten, wanneer hij een nieuw dienstcontract heeft afgesloten, onder voorwaarde een opzegging te geven van 14 dagen, 30 dagen, 60 dagen, naargelang de bediende minder dan 10 jaar, van 10 tot 20 jaar, of meer dan 20 jaar in dienst is gebleven van de werkgever.

b) wanneer het gaat om een door de bediende gedane opzegging, wordt de vastgestelde termijn, zoals voorzien bij het eerste lid van littera a met de helft verminderd zonder nochtans drie maanden te mogen overschrijden.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad of de Nationale paritaire Commissie voor bedienden, het bedrag der bezoldigingen in dit artikel voorzien aan de feitelijke toestand aanpassen.

Het artikel 12, aldus geamendeerd, wordt met 13 stemmen tegen 1 aangenomen.

Art. 29.

Bij amendement stelt Mevr. De Riemaecker voor het tweede en derde lid van dit artikel te laten wegvallen; na de ter gelegenheid van de bespreking van artikel 12 uitgebrachte stemming hebben zij geen nut meer.

Dit amendement wordt met algemeenheid aanvaard.

Art. 29.

HUIDIGE WET

VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Bovenstaande bepalingen, met uitzondering van de artikelen 7, 26 en 27, zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, waarbij de overeengekomen bezoldiging meer dan 72,000 frank per jaar bedraagt.

De commissielonen en veranderlijke verdiensten worden, voor de toepassing van dit artikel, berekend naar de bezoldiging van het vorig jaar.

Deze wet is niet van toepassing op de bedienden van de Staat, van de provinciën en van de gemeenten.

De huidige wet beheerst als dienstcontracten, wat ook de bedongen wedde weze.

De commissielonen en veranderlijke verdiensten worden, voor de toepassing van dit artikel, berekend naar het bedrag van de bezoldiging der 12 voorgaande maanden.

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

Deze wet is toepasselijk op de personeelsleden van het Rijk, de provinciën en de gemeenten voor zover zij geen vastheid van betrekking genieten.

De huidige wet beheerst als dienstcontracten, wat ook de bedongen wedde weze.

Deze wet is toepasselijk op de personeelsleden van het Rijk, de provinciën en de gemeenten voor zover zij geen vastheid van betrekking genieten.

LOI ACTUELLE

PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

loisible à l'employé de quitter son employeur au cours du préavis, lorsqu'il a conclu un nouveau contrat d'emploi, à la condition de donner un préavis de 14, de 30 ou de 45 jours selon que l'employé est resté au service de l'employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans, ou plus de 20 ans.

b) S'il s'agit d'un congé donné par l'employé, le délai fixé ainsi qu'il est dit au premier alinéa du littéra a est réduit de moitié, sans pouvoir toutefois dépasser trois mois.

Les délais prévus au premier alinéa du littéra a) peuvent être modifiés par des accords conclus au sein des commissions paritaires et confirmés par arrêté royal. Ces accords peuvent notamment tenir compte de la rémunération ou de la formation des employés.

Six mois pour 10 à 20 années de service inclus;

Neuf mois pour plus de 20 années de service;

2° lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 108,000 francs, le délai de préavis est égal à :

Six mois pour les employés comptant moins de 10 années de service;

Douze mois pour 10 à 20 années de service inclus;

Dix-huit mois pour plus de 20 années de service;

3° lorsque la rémunération annuelle dépasse 108,000 francs, le délai de préavis est, en cas de désaccord, fixé par le juge, les délais prévus pour les rémunérations de plus de 72,000 à 108,000 francs inclus étant pris comme un minimum, nonobstant toute convention contraire.

Nonobstant toute convention contraire, il est loisible à l'employé de quitter son employeur au cours du préavis, lorsqu'il a conclu un nouveau contrat d'emploi, à la condition de donner un préavis de 14, de 30 ou de 60 jours selon que l'employé est resté au service de l'employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans, ou plus de 20 ans.

b) S'il s'agit d'un congé donné par l'employé, le délai fixé ainsi qu'il est dit au premier alinéa du littéra a) est réduit de moitié, sans pouvoir toutefois dépasser trois mois.

Sur avis du Conseil national du Travail ou de la Commission paritaire nationale des employés, le Roi peut adapter à la situation de fait les rémunérations visées au présent article.

L'article 12, ainsi amendé, est adopté par 13 voix contre une.

Art. 29.

Par voie d'amendement, M^{me} De Riemaeker propose de supprimer le second et le troisième alinéa de cet article; après le vote, émis à l'occasion de l'examen de l'article 12, ces alinéas sont sans objet.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Art. 29.

LOI ACTUELLE

PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Ne sont pas soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des articles 7, 26 et 27, les contrats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue est supérieure à septante-deux mille francs par an.

Les commissions et avantages variables sont, pour l'application du présent article, calculés sur le montant de la rémunération de l'année antérieure.

La présente loi n'est pas applicable aux employés de l'Etat, des provinces et des communes.

La présente loi régit tous les contrats d'emploi, quels que soient les appointements convenus.

Les commissions et avantages variables sont, pour l'application du présent article, calculés sur le montant de la rémunération des 12 mois précédents.

Les commissions paritaires pourront toutefois établir, pour certaines catégories d'employés, des critères d'applicabilité 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.

La présente loi régit tous les contrats d'emploi, quels que soient les appointements convenus.

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.

Aldus gewijzigd, wordt artikel 29 met 13 stemmen tegen 1 goedgekeurd.

Art. 14bis.

De tekst van het voorstel wordt vervangen door een amendement van de heer Van der Schueren, dat eenparig aangenomen werd, nadat de nadruk wordt gelegd op het feit dat, vóór het afsluiten van het contract, het akkoord *schriftelijk* door de partijen werd aanvaard.

Art. 14bis.

VOORSTEL DE PAEPE

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 bediende het recht het contract zonder voorafgaande kennisgeving te verbreken, voor zover hij niet reeds het werk hervat heeft met de opvolger van de overleden werkgever.

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

De wet van 7 Augustus 1922 op het bedienden contract wordt aangevuld met de volgende beschikkingen:

Art. 14bis.

De dood van de werkgever maakt niet automatisch een einde aan het contract, behalve wanneer dit werd aangegaan met het oog op een persoonlijke medewerking en voor zover dit feit schriftelijk werd vastgesteld.

Artikel 14bis aldus geamendeerd wordt eenparig aangenomen.

Art. 15bis.

Een amendement van de heer Van der Schueren voorziet het weglaten van dit artikel, omdat de voorziene « ernstige reden » uiterst willekeurig kan opgevat worden en bovendien bij artikel 12 een bijzondere bepaling aangenomen werd inzake opzegging aan deze categorie van bedienden te geven.

Na een gedachtenwisseling, waarbij werd onderlijnd dat bedoelde bedienden toch een opzeggingstermijn hebben van ten minste zes maanden, gaat de Commissie akkoord en aanvaardt zij eenparig het amendement. Op voorwaarde echter, dat men van meet af aan wete en aanvaarde dat dezelfde redenering niet zou kunnen gelden bij de bespreking van de wet op het arbeidscontract, waar voor de arbeider een veel kortere opzeggingstermijn voorzien wordt dan in artikel 12 van het bediendencontract het geval is.

Art. 15bis.

VOORSTEL DE PAEPE

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 onbillijk verklaard, dan heeft de werkgever de keuze: of de bediende terug aan te nemen onder de vroegere voorwaarden of hem een bijkomende vergoeding te betalen die minstens gelijk is aan de in het betrokken geval normaal verschuldigde opzeggingsvergoeding.

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

Weglaten.

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Art. 17bis.

Dit artikel wordt ongewijzigd aanvaard.

Art. 17bis.

VOORSTEL DE PAEPE

De kwijting « voor saldo van rekening » of elke gelijkaardige ontlastingsformule, door de bediende aan de werkgever afgeleverd, wordt vermoed slechts de nog verschuldigde bezoldiging te betreffen. Desgevallend, hoort het de werkgever toe, door alle rechtsmiddelen, de ruimere draagkracht van deze kwijting te bewijzen.

Ongewijzigd.

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

De stemming over het geheel gebeurde bij eenparigheid.

Uw Commissie had ook op haar agenda een voorstel van de heer Major. Dit voorstel bestaat uit een artikel, waarbij een wijziging van artikel 29, eerste lid, van de wet van 1922 wordt voorzien en de toestand geregeld van de bedienden die meer dan 72,000 frank verdienen en door ziekte werkonbekwaam worden.

Tot heden werden, in geval van ziekte, de eerste dertig dagen vergoed door de ziekteverzekering. Hierin komt echter een wijziging door het laatste besluit inzake de ziekteverzekering, zodat de bovenvermelde bedienden die dan

L'article 29, ainsi modifié, est adopté par 14 voix contre une.

Art. 14bis.

Le texte de la proposition est remplacé par un amendement de M. Van der Schueren, adopté à l'unanimité, après qu'on eut insisté sur le fait que l'accord ait été admis *par écrit* par les parties, avant la conclusion du contrat.

Art. 14bis.

PROPOSITION DE PAEPE

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'employeur décédé.

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

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

Art. 14bis.

La mort de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat, sauf si celui-ci avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle et pour autant que ce fait ait été constaté par écrit.

L'article 14bis, ainsi amendé, est adopté à l'unanimité.

Art. 15bis.

Un amendement de M. Van der Schueren prévoit la suppression de cet article, parce que le « motif sérieux » prévu peut être interprété de façon fort arbitraire et, qu'en outre, une disposition spéciale a été insérée dans l'article 12 en ce qui concerne le congé à donner à cette catégorie d'employés.

Après un échange de vues au cours duquel il a été souligné que les employés visés bénéficient tout de même d'un délai de préavis d'au moins six mois, la Commission marque son accord et adopte l'amendement. A condition, toutefois, que l'on admette, dès le début, qu'un raisonnement semblable ne puisse être tenu lors de la discussion de la loi relative au contrat de travail, où il est prévu un délai de préavis plus court pour l'ouvrier que ce n'est le cas à l'article 12 en matière de contrat d'emploi.

Art. 15bis.

PROPOSITION DE PAEPE

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 antérieures, 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.

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

A supprimer.

Art. 17bis.

Cet article est adopté sans modification aucune.

Art. 17bis.

PROPOSITION DE PAEPE

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.

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Aucune modification.

Le vote de l'ensemble du texte a eu lieu à l'unanimité.

A l'ordre du jour de la Commission figurait également une proposition de M. Major. Cette proposition comporte un article unique, prévoyant une modification de l'article 29, alinéa premier, de la loi de 1922 et tendant à régler la situation des employés gagnant plus de 72.000 francs par an et subissant une incapacité de travail par suite de maladie.

Jusqu'à présent, en cas de maladie, les trente premiers jours étaient indemnisés par l'assurance maladie. Cependant, une modification y ayant été apportée par le dernier arrêté en matière d'assurance maladie, les employés visés ci-

toch ook van de wet van 1922 niet kunnen genieten (eerste dertig dagen door de werkgever betaald), in geval van ziekte gedurende de eerste dertig dagen van alle tegemoetkoming zouden kunnen verstoken blijven.

Door het voorstel van de heer De Paepe (afschaffing van het plafond) wordt hetzelfde doel bereikt en de toestand geregeld van de bedienden, die meer dan 72.000 frank per jaar verdienen, ook voor wat de vergoeding betreft van de eerste dertig dagen werkonbekwaamheid door ziekte veroorzaakt. Dienvolgens wordt het voorstel van de heer Major overbodig en ziet de Commissie van verdere bespreking af.

Vóór de bespreking van het verslag wordt nog, bij eenparigheid van stemmen, een amendement van Mevr. De Riemaecker en de heer De Paepe aanvaard.

Dit amendement voorziet dat de door het voorstel gewijzigde artikelen 8 en 29 van de wet van 1922 hun uitwerking zullen hebben op 1 Januari 1953.

Hierdoor wordt een eventuele onrechtvaardigheid hersteld tegenover de bedienden die een bezoldiging genieten van meer dan 72.000 frank en die gedurende de periode gaande van 1 Januari 1953 (toepassingsdatum van het besluit betreffende de ziekteverzekering) tot aan de datum van het in werking treden van de nieuwe tekst van de wet van 1922, ingevolge ziekte werkonbekwaam zijn geworden.

Bij de bespreking van het verslag werd opnieuw het probleem betreffende de afschaffing of het behoud van het plafond der bezoldiging (art. 29) gesteld.

De Commissie sprak zich uit voor de afschaffing van het plafond (zoals in de tekst voorzien) met 11 stemmen tegen 5.

Als gevolg van deze stemming werd een amendement van de heer De Saeger met 10 stemmen tegen 5 aanvaard, waarbij in artikel 12 de opzegging voor de categorie van bedienden, die min dan 72.000 frank verdienen en meer dan 20 dienstjaren hebben van 12 maanden op 9 maanden gebracht.

Onderhavig verslag werd met eenparigheid van stemmen aanvaard.

De Verslaggever.

MEVR. DE RIEMAECKER-LEGOT.

De Voorzitter.

H. HEYMAN.

dessus qui ne peuvent bénéficier de la loi de 1922 (les trente premiers jours payés par l'employeur), seraient en cas de maladie privés de tout secours pendant les trente premiers jours.

La proposition de M. De Paepe (suppression du plafond) a le même objet et règle la situation des employés dont la rémunération est supérieure à 72.000 francs par an en ce qui concerne l'indemnité pour les trente premiers jours d'incapacité de travail par suite de maladie. Dès lors, la proposition de M. Major devient sans objet et la Commission clôt la discussion sur ce point.

Avant la discussion du rapport, la Commission adopte encore à l'unanimité un amendement de M^{me} De Riemeacker et de M. De Paepe.

Cet amendement prévoit que les articles 8 et 29 de la loi de 1922, modifiés par la présente proposition, sortiront leurs effets au 1^{er} janvier 1953.

Ainsi sera réparée une éventuelle injustice à l'égard des employés jouissant d'une rémunération supérieure à 72.000 francs et qui, pendant la période s'étendant du 1^{er} janvier 1953 (date d'application de l'arrêté relatif à l'assurance contre la maladie) jusqu'à la date de l'entrée en vigueur du texte nouveau de la loi de 1922, ont subi une incapacité de travail pour cause de maladie.

Lors de la discussion du rapport, le problème concernant la suppression du maintien du plafond des rémunérations (art. 29) s'est à nouveau posé.

La Commission s'est prononcée en faveur de la suppression du plafond (comme le texte le prévoit) par 11 voix contre 5.

Ce vote eut pour effet de faire admettre par 10 voix contre 5 un amendement de M. De Saeger, prévoyant à l'article 12, que le congé de la catégorie d'employés gagnant moins de 72.000 francs et comptant plus de 20 années de service, est ramené de 12 mois à 9 mois.

Le présent rapport a été adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,

Marguerite DE RIEMAECKER-LEGOT.

Le Président,

H. HEYMAN.

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE.

WETSVOORSTEL

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

Eerste artikel.

De tekst van artikel 3 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract door de volgende bepalingen te vervangen :

» Art. 3. — Het dienstverband moet schriftelijk vastgesteld worden, indien het slechts op proef wordt aangegaan.

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

» Wanneer de verbintenis op proef is aangegaan en de tweede maand van de proeftijd is begonnen, kan het contract niet verbroken worden dan met inachtneming van een wederzijdse opzeggingstermijn van zeven dagen.

» Dezelfde opzeggingstermijn moet toegestaan worden, indien men aan het contract een einde wil maken op het einde van de eerste maand. »

Art. 2.

De tekst van artikel 8 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract door de volgende bepalingen te vervangen :

» Art. 8. — De uitvoering van de overeenkomst is geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval, welke ook de duur van de werk-onbekwaamheid weze.

» 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 de commissielonen die gedurende twaalf maanden vóór de onbekwaamheid werden toegekend, of, indien de diensten minder dan twaalf maanden hebben bedragen, op het gemiddeld bedrag van de commissielonen toegekend voor dit tijdperk.

» De vrouwen mogen niet tewerk gesteld worden gedurende de zes weken die op hun bevalling volgen.

» Bovendien hebben zij, ondanks elke strijdige overeenkomst, recht op verlof gedurende de laatste zes weken van hun zwangerschap. Te dien einde zullen zij aan hun werkgever een medisch attest overleggen, waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode moet geschieden.

» Gedurende de eerste dertig dagen van dit tijdperk behoudt de bediende recht op haar bezoldiging ten laste van de werkgever.

» De bediende is gehouden zijn staat van onbekwaamheid tot arbeiden te bewijzen en legt, indien hij daartoe wordt verzocht, een medisch getuigschrift over; bovendien mag hij

TEXTE
PRÉSENTÉ PAR LA COMMISSION.

PROPOSITION DE LOI

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

Article premier.

Remplacer le texte de l'article 3 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi par les dispositions suivantes :

» Art. 3. — Si l'engagement n'est 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.

» Si l'engagement a été contracté à l'essai, et si le deuxième mois de la période d'essai a commencé, le contrat ne peut être rompu que moyennant un préavis de part et d'autre de sept jours.

» Le même préavis doit être donné si l'on veut mettre fin au contrat à l'expiration du premier mois. »

Art. 2.

Remplacer le texte de l'article 8 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi par les dispositions suivantes :

» Art. 8. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident, suspend l'exécution du contrat, quelle que soit la durée de l'incapacité.

» L'employé dont le contrat est suspendu conserve, pendant les trente 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 commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité ou, si les services ont une durée inférieure à douze mois, sur la moyenne des commissions allouées pour cette période.

» Les femmes ne peuvent être remises au travail pendant les six semaines qui suivent leur accouchement.

» En outre elles ont droit, nonobstant toute convention contraire, à un congé pendant les six dernières semaines de la grossesse. Elles remettront, à cet effet, à leur employeur, un certificat médical déclarant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

» Pendant les trente premiers jours de cette période, l'employée conserve son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

» L'employé est tenu de justifier de son état d'incapacité de travail et il produira, s'il y est invité, un certificat médical; en outre, il ne pourra refuser de recevoir un médecin

niet weigeren een door de werkgever afgevaardigde en bezoldigde geneesheer te onvangen, ten einde deze laatste voor te lichten, of de onbekwaamheid tot arbeiden werkelijk bestaat.

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

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

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

Art. 3.

De tekst van artikel 9 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract door de volgende bepalingen te vervangen :

« 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 overeenstemmend met de duur van de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde, betaald sedert de onbekwaamheid tot arbeiden een aanvang nam. »

Art. 4.

De tekst van artikel 12 van de wet van 7 Augustus 1922, gewijzigd bij de wet van 2 Mei 1929, door de volgende bepalingen te vervangen :

« Art. 12. — Wanneer het dienstcontract voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, heeft elk der partijen het recht er een einde aan te maken door opzegging aan de andere. Van dit recht mag geen gebruik gemaakt worden dan mits betekening van een opzegging waarvan het bewijs enkel kan geleverd worden door het toezenden van een aangetekend schrijven, door de betekening van een deurwaardersexploot of door de handtekening die door de andere partij op het afschrift van de opzeggingsbrief wordt aangebracht. Die handtekening kan enkel gelden als kennisgeving van ontvangst.

» De opzegging neemt een aanvang bij het beëindigen van de kalendermaand gedurende welke de opzegging wordt gegeven.

» a) Indien de opzegging gedaan wordt door de werkgever :

» 1° wanneer de jaarlijkse bezoldiging minder bedraagt dan 72.000 frank is de opzeggingstermijn gelijk aan :

» drie maanden voor de bedienden met minder dan 10 dienstjaren bij dezelfde werkgever;

» zes maanden voor 10 tot en met 20 dienstjaren;

» negen maanden voor meer dan 20 dienstjaren;

» 2° wanneer de jaarlijkse bezoldiging 108.000 frank niet overschrijdt is de opzeggingstermijn gelijk aan :

» zes maanden voor de bedienden met minder dan 10 dienstjaren;

» twaalf maanden tot en met 20 dienstjaren;

» achttien maanden voor méér dan 20 dienstjaren;

» 3° wanneer de jaarlijkse bezoldiging 108.000 frank overtreft, wordt in geval van onenigheid de opzeggingstermijn bepaald door de rechter, met dien verstande, dat de

délégué et rémunéré par l'employeur, en vue d'éclairer ce dernier sur la réalité de l'incapacité de travail.

» 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 suspension du contrat cessera de courir pendant la durée de cette suspension.

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

Art. 3.

Remplacer le texte de l'article 9 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi par les dispositions suivantes :

« 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. »

Art. 4.

Remplacer l'article 12 de la loi du 7 août 1922, modifié par la loi du 2 mai 1929, par la disposition suivante :

« Art. 12. — Lorsque le contrat d'emploi est conclu pour une durée indéfinie, 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 signification d'un préavis, dont la preuve ne peut être fournie que par l'envoi d'une lettre recommandée, par la notification d'un exploit d'huissier ou par la signature apposée par l'autre partie sur la copie de la lettre de congé. Cette signature ne peut valoir qu'à titre d'accusé de réception.

» le préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel il est donné.

» a) Si le congé est donné par l'employeur :

» 1° lorsque la rémunération annuelle est inférieure à 72.000 francs, le délai de préavis est égal à :

» trois mois pour les employés restés au service d'un même employeur pendant moins de 10 ans;

» six mois pour 10 à 20 années de service inclus;

» neuf mois pour plus de 20 années de service;

» 2° lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 108.000 francs, le délai de préavis est égal à :

» six mois pour les employés comptant moins de 10 années de service;

» douze mois pour 10 à 20 années de service inclus;

» dix-huit mois pour plus de 20 années de service;

» 3° lorsque la rémunération annuelle dépasse 108.000 francs, le délai de préavis est, en cas de désaccord, fixé par le juge, les délais prévus pour les rémunérations de plus de

termijnen voor bezoldigingen van meer dan 72.000 tot en met 108.000 frank als minima gelden, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst.

» Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst staat het de bediende vrij, tijdens zijn opzegging de werkgever te verlaten, wanneer hij een nieuw dienstcontract heeft afgesloten, op voorwaarde een opzegging te geven van 14 dagen, 30 dagen, 60 dagen, naargelang de bediende minder dan 10 jaar, van 10 tot 20 jaar, of meer dan 20 jaar in dienst is gebleven van de werkgever.

» b) Wanneer het gaat om een door de bediende gedane opzegging, wordt de vastgestelde termijn, zoals voorzien bij het eerste lid van littera a) met de helft verminderd zonder nochtans 3 maanden te mogen overschrijden.

» De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad of de Nationale paritaire Commissie voor bedienden, het bedrag der bezoldigingen in dit artikel voorzien aan de feitelijke toestand aanpassen. »

Art. 5.

De tekst van artikel 29 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract, gewijzigd bij de besluitwet van 28 Februari 1947, door de volgende bepalingen te vervangen :

« Art. 29. — De huidige wet beheerst alle dienstcontracten, wat ook de bedongen wedde weze.

» Deze wet is toepasselijk op de personeelsleden van het Rijk, de provinciën en de gemeenten voor zover zij geen vastheid van betrekking genieten. »

Art. 6.

In de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract een artikel 14bis in te voegen, dat luidt als volgt :

« Art. 14bis. — De dood van de werkgever maakt niet automatisch een einde aan het contract, behalve wanneer dit werd aangegaan met het oog op een persoonlijke medewerking en voor zover dit feit schriftelijk werd vastgesteld. »

Art. 7.

In de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract een artikel 17bis in te voegen dat luidt als volgt :

« Art. 17bis. — De kwijting « voor saldo van rekening » of elke gelijkaardige ontlastingsformule, door de bediende aan de werkgever afgeleverd, wordt vermoed slechts de nog verschuldigde bezoldiging te betreffen. Desgevallend, hoort het de werkgever toe, door alle rechtsmiddelen, de ruimere draagkracht van deze kwijting te bewijzen. »

Art. 8.

De aldus gewijzigde artikelen 8 en 29 van de wet van 7 Augustus 1922 hebben uitwerking op 1 Januari 1953.

72.000 à 108.000 francs inclus étant pris comme un minimum, nonobstant toute convention contraire.

Nonobstant toute convention contraire, il est loisible à l'employé de quitter son employeur au cours du préavis, lorsqu'il a conclu un nouveau contrat d'emploi, à la condition de donner un préavis de 14, de 30 ou de 60 jours, selon que l'employé est resté au service de l'employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans, ou plus de 20 ans.

» b) S'il s'agit d'un congé donné par l'employé, le délai fixé ainsi qu'il est dit au premier alinéa du littera a) est réduit de moitié, sans pouvoir toutefois dépasser 3 mois.

» Sur avis du Conseil national du Travail ou de la Commission paritaire nationale des employés, le Roi peut adapter à la situation de fait les rémunérations visées au présent article. »

Art. 5.

Remplacer le texte de l'article 29 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, modifié par l'arrêté-loi du 28 février 1947, par les dispositions suivantes :

« Art. 29. — La présente loi régit tous les contrats d'emploi, quels que soient les appointements convenus.

» 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. 6.

Insérer dans la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, un article 14bis libellé comme suit :

« Art. 14bis. — La mort de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat, sauf si celui-ci avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle et pour autant que ce fait ait été constaté par écrit. »

Art. 7.

Insérer dans la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, un article 17bis libellé comme suit :

« 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. »

Art. 8.

Les articles 8 et 29 de la loi du 7 août 1922 ainsi modifiés sortiront leurs effets le 1^{er} janvier 1953.

BIJLAGE.

Rechtsleer en rechtspraak in zake opzeg van bedienden die niet onder toepassing vielen van de wet van 1922 op het bediendecontract.

--- GEYSEN, *Jurisprudence du Travail*, 1922-1948, n° 1998 à 2057.

Hieruit blijkt dat de vooropzeg van hogere bedienden gaat van 4 maanden tot 2 jaar (rekening houdend vooral met de jaren dienstprestatie en het bedrag van de wedde).

--- *Revue critique de Jurisprudence belge*, « Indemnité pour défaut de préavis », blz. 176.

--- *Tijdschrift voor Sociaal Recht en van de Arbeids-gerechten*, n° 7, 1952.

Hierna volgen een zeker aantal vonnissen en arresten (in sommige gevallen, gelet op het tijdstip van het vonnis moet het bezoldigingscijfer worden geherwaardeerd).

2 jaar opzegging voor een handelsgerante.

32 jaar dienst; 58 jaar; wedde, 18.000 frank plus voordelen in natura (Rechtb. v. Kooph. Brussel, 12 November 1925; *Jur. Comm. Brux.*, 1925, blz. 412).

2 jaar opzegging voor een directeur in het buitenland.

26 jaar dienst; wedde, 32.000 frank (Rechtb. v. Kooph. Brussel, 16 Januari 1922; *Jur. Comm. Brux.*, 1922, blz. 253).

2 jaar opzegging voor een hoger gespecialiseerd bediende.

20 jaar dienst; 59 jaar; wedde, 93.000 frank (Trib. Comm. Liège, 29 Januari 1946; *Journ. des Trib.*, 1946, blz. 159).

22 maanden opzegging voor een radiotelegraphist.

9 jaar dienst; wedde, 59.000 frank (Rechtb. v. Kooph. Brussel, 19 Maart 1941; *Jur. Comm. Brux.*, 1941, blz. 153).

18 maanden opzegging voor een bankdirecteur.

2 jaar dienst; wedde, 200.000 frank (Brussel, 13 Juni 1942; *Pasicrisie*, 1943, II, blz. 40).

18 maanden opzegging voor de directeur van een verkoopdienst.

2 jaar dienst; wedde, 150.000 frank (Rechtb. v. Kooph. Brussel, 3 December 1931; *Jur. Port Anvers*, 1932, blz. 203).

18 maanden opzegging voor een handelsreiziger.

20 jaar dienst; wedde, 300.000 frank (Hand. Brussel, 10 Juli 1946; *Rechtskundig Weekblad*, 1946, C 99).

18 maanden opzegging voor een orkest directeur-generaal.

6 maanden dienst; wedde, 130.000 frank (Trib. Comm. Liège, 15 Januari 1932; *Jur. Liège*, 1932, blz. 92).

18 maanden opzegging voor een beheerder-directeur van een maatschappij die een steengroef exploiteert.

18 jaar dienst; 50 jaar; wedde, 298.000 frank (Trib. Comm. Liège, 3 November 1948; *Jur. Liège*, 1948-1949, blz. 18).

18 maanden opzegging voor een handelsreiziger.

30 jaar dienst (Werkrechttersraad, Beroep, Brussel, 25 Juni 1951).

ANNEXE.

Doctrine et jurisprudence en matière de préavis aux employés ne tombant pas sous l'application de la loi de 1922 sur le contrat d'emploi.

--- GEYSEN, *Jurisprudence du Travail*, 1922-1948, n° 1998 à 2057.

Il résulte de cet ouvrage que le préavis d'employés supérieurs va de 4 mois à 2 ans (compte tenu surtout des années de service et du montant des appointements).

--- *Revue critique de Jurisprudence belge*, « Indemnité pour défaut de préavis », p. 176.

--- *Tijdschrift voor Sociaal Recht en van de Arbeids-gerechten*, n° 7, 1952.

Ci-après un certain nombre de jugements et d'arrêts (en certains cas, vu l'époque du jugement, il y a lieu de réévaluer les chiffres des rémunérations.)

Préavis de 2 ans pour une gérante d'un commerce.

32 ans de service; 58 ans; traitement, 18.000 francs plus avantages en nature (Trib. Comm. Bruxelles, 12 novembre 1925; *Jur. Comm. Brux.*, 1925, p. 412).

Préavis de 2 ans pour un directeur à l'étranger.

26 ans de service; traitement, 32.000 francs (Trib. Comm. Bruxelles, 16 janvier 1922; *Jur. Comm. Brux.*, 1922, p. 253).

Préavis de 2 ans pour un employé supérieur spécialisé.

20 ans de service; 59 ans; traitement, 93.000 francs (Trib. Comm. Liège, 29 janvier 1946; *Journ. des Trib.*, 1946, p. 159).

Préavis de 22 mois pour un radiotélégraphiste.

9 ans de service; traitement, 59.000 francs (Trib. Comm. Bruxelles, 19 mars 1941; *Jur. Comm. Brux.*, 1941, p. 153).

Préavis de 18 mois pour un directeur de banque.

2 ans de service; traitement, 200.000 francs (Bruxelles, 13 juin 1942; *Pasicrisie*, 1943, II, p. 40).

Préavis de 18 mois pour le directeur d'un service de vente.

2 ans de service; traitement, 150.000 francs (Trib. Comm. Bruxelles, 3 décembre 1931; *Jur. Port Anvers*, 1932, p. 203).

Préavis de 18 mois pour un voyageur de commerce.

20 ans de service; traitement, 300.000 francs (Trib. Comm. Bruxelles, 10 juillet 1946; *Rechtskundig Weekblad*, 1946, C 99).

Préavis de 18 mois pour un dirigeant général d'orchestre.

6 mois de service; traitement, 130.000 francs (Trib. Comm. Liège, 15 janvier 1931; *Jur. Liège*, 1932, p. 92).

Préavis de 18 mois pour un administrateur-directeur d'une société d'exploitation de carrière.

18 ans de service; 50 ans; traitement, 298.000 francs (Trib. Comm. Liège, 3 novembre 1948; *Jur. Liège*, 1948-1949, p. 18).

Préavis de 18 mois pour un voyageur de commerce.

30 ans de service (Prud'hommes, Appel, Bruxelles, 25 juin 1951).

18 maanden opzegging voor de directeur van een belangrijk dagblad.

39 jaar dienst; wedde, meer dan 100.000 frank (Brussel, 27 December 1939 en 6 Maart 1940; *Jur. Comm. Brux.*, 1942-1944, blz. 110).

18 maanden opzegging voor de directeur van een belangrijke bank.

(Brussel, 13 Juni 1942; *Pasicrisie*, 1943, II, blz. 40.)

9 maanden opzegging voor een bediende.

31 jaar dienst; 53 jaar; wedde, 78.000 frank (Werk-rechtersraad Brussel, 16 April 1951).

9 maanden opzegging voor een bediende.

25 jaar dienst; wedde, 33.000 frank (Rechtb. v. Kooph. Antwerpen, 10 October 1941; *Jur. Port Anvers*, 1942, blz. 101).

8 maanden opzegging voor een boekhouder.

Wedde, 102.000 frank (Brussel, 20 Maart 1948; *Jur. Comm. Brux.*, 1948, blz. 308).

8 maanden opzegging voor een air-hostess.

7 maanden dienst; wedde, 100.000 frank (Brussel, 14 April 1948; *Jur. Comm. Brux.*, 1948, blz. 300; Brussel, 24 December 1948; *Jur. louage d'ouvrage*, 1949, blz. 8).

Préavis de 18 mois pour le directeur d'un grand quotidien.

39 ans de service; appointements supérieurs à 100.000 francs (Bruxelles, 27 décembre 1939 et 6 mars 1940; *Jur. Comm. Brux.*, 1942-1944, p. 110).

Préavis de 18 mois pour le directeur d'une importante institution bancaire.

(Bruxelles, 13 juin 1932; *Pasicrisie*, 1943, II, p. 40.)

Préavis de 9 mois pour un employé.

31 ans de service; 53 ans; appointements, 78.000 francs (Conseil Prud'hommes Bruxelles, 16 avril 1951).

Préavis de 9 mois pour un employé.

25 ans de service; appointement, 33.000 francs (Trib. Comm. Anvers, 10 octobre 1941; *Jur. Port Anvers*, 1942, p. 101).

Préavis de 8 mois pour un comptable.

Traitement, 102.000 francs (Bruxelles, 20 mars 1948; *Jur. Comm. Brux.*, 1948, p. 308).

Préavis de 8 mois pour une air-hostess.

7 mois de service, traitement, 100.000 francs (Bruxelles, 14 avril 1948; *Jur. Comm. Brux.*, 1948, p. 300; Bruxelles, 24 décembre 1948; *Jur. louage d'ouvrage*, 1949, p. 8).