

2. Indien een partij de overeenkomst verbreekt wegens dringende reden, is de andere partij slechts schadevergoeding verschuldigd indien de schade bewezen wordt, wat dikwijls moeilijk is.

Er wordt voorgesteld dit te wijzigen als volgt :

a) Wordt de dringende reden door de werknemer ingeroepen, dan heeft hij recht op de forfaitaire vergoeding overeenstemmend met het loon van de opzeggingstermijn (of het nog te lopen gedeelte ervan) dat de werkgever in acht zou moeten nemen;

b) Wordt de overeenkomst wegens dringende reden verbroken door de werkgever, dan kan hij de bewezen schade verhalen, zonder meer te kunnen bekomen dan het loon van de opzeggingstermijn (of het nog te lopen gedeelte ervan) in acht te nemen door de werknemer.

3. De voorgestelde wijziging van § 2, alinea 2, heeft uitsluitend tot doel alle werknemers op voet van gelijkheid te stellen : er is geen enkel zinnig motief om te bepalen dat bedienden een hogere vergoeding kunnen bekomen dan de werklieden of de dienstboden.

Artikel 6

Voor de eerste wijziging wordt verwezen naar de gelijkaardige wijziging op artikel 65.

Wat de tweede wijziging betreft oordelen wij dat er geen reden is om ook niet voor de handelsvertegenwoordigers een vergoeding te bepalen wanneer zij hun vrijheid van arbeid gedurende een zekere periode vervreemden.

De voorgestelde tekst komt, met een lichte precisering, overeen met die van artikel 65.

Artikel 7

Er moet een koninklijk besluit worden genomen om de procedure betreffende de betwisting van de motivering nader te bepalen; de inwerkingtreding van de bepalingen aangaande de motiveringsplicht dient derhalve tijdelijk te worden uitgesteld.

I. EGELMEERS.

**

VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1

Artikel 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden, studenten en huisarbeiders. »

2. Si une partie résilie le contrat pour motif grave, l'autre partie ne doit des dommages et intérêts que si le préjudice est prouvé, ce qui est souvent difficile.

Il est proposé de modifier cette règle comme suit :

a) Si le motif grave est invoqué par le travailleur salarié, celui-ci a droit à l'indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération du délai de préavis (ou de la partie de celui-ci restant à courir) que l'employeur devrait respecter;

b) Si le contrat est rompu pour motif grave par l'employeur, celui-ci peut recouvrer le préjudice prouvé, sans pouvoir obtenir davantage que la rémunération du délai de préavis (ou la partie de celui-ci restant à courir) à respecter par le travailleur salarié.

3. La modification proposée au § 2, deuxième alinéa, a exclusivement pour but de mettre tous les travailleurs salariés sur pied d'égalité : il n'y a aucune raison valable de stipuler que les employés peuvent obtenir une indemnité supérieure à celle des ouvriers ou des travailleurs domestiques.

Article 6

Pour la première modification, il y a lieu de se référer à la modification similaire de l'article 65.

Quant à la seconde, nous estimons qu'il n'y a aucune raison de ne pas faire également bénéficier les représentants de commerce d'une indemnité lorsqu'ils renoncent pendant une certaine période à leur liberté de travail.

Le texte proposé reprend, moyennant des précisions d'importance mineure, celui de l'article 65.

Article 7

Un arrêté royal devra préciser la procédure relative à la contestation de la justification; dès lors, l'entrée en vigueur des dispositions relatives à l'obligation de justification doit être provisoirement ajournée.

**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

L'article 1^{er}, premier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est remplacé par la disposition suivante :

« La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce, de domestique, d'étudiant et de travailleur à domicile. »

ART. 2

In dezelfde wet wordt een nieuw artikel *5bis* ingevoegd, luidende :

« *Artikel 5bis.* — De arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders is de overeenkomst waarbij een werknemer, de huisarbeider, zich verbindt tegen loon en onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten op een plaats die door de huisarbeider vrij wordt gekozen.

De arbeidsovereenkomst moet geschreven zijn. De werkgever is verplicht, bij ondertekening van de arbeidsovereenkomst, kennis te geven aan de ondernemingsraad of aan de vakbondsafvaardiging en aan de sociale inspectie.

Het bevoegd paritair comité kan beslissen over modaliteiten eigen aan de huisarbeid. »

ART. 3

Artikel 36 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Nietig is elke ontbindende voorwaarde, inzonderheid de bedingen waarbij bepaald wordt dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst. »

ART. 4

Artikel 37 van dezelfde wet, waarvan de bestaande tekst § 1 zal vormen, wordt aangevuld met de §§ 2 tot 9, luidend als volgt :

« § 2. Indien de opzegging gedaan wordt door de werkgever, dient in de kennisgeving de reden van de opzegging te worden medegedeeld; de medegedeelde reden moet de echte reden zijn, die ernstig is.

§ 3. De werknemer die de medegedeelde reden betwist kan, uiterlijk de vijfde dag na de betekening van de opzegging, het geschil bij rekest aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank.

Na de partijen opgeroepen te hebben, doet de arbeidsrechtbank uitspraak binnen acht dagen, nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

§ 4. Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan beroep worden ingesteld binnen vijf dagen na de betekening zoals bepaald in § 3.

Het arbeidshof, na de partijen opgeroepen te hebben, doet uitspraak binnen acht dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het arrest wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

§ 5. De arbeidsgerechten beschikken over de meest ruime onderzoeksmachten; zij kunnen beslissen naar billijkheid.

ART. 2

Il est inséré dans la même loi un article *5bis* nouveau, libellé comme suit :

« *Article 5bis.* — Le contrat de travail de travailleur à domicile est le contrat par lequel un travailleur, le travailleur à domicile, s'engage, contre rémunération et sous l'autorité d'un employeur, à accomplir un travail à un endroit qu'il aura lui-même librement choisi.

Le contrat de travail doit être écrit. L'employeur a l'obligation, lors de la signature de celui-ci, d'informer le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale et l'inspection sociale.

La commission paritaire compétente peut décider des modalités propres au travail à domicile. »

ART. 3

L'article 36 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Est nulle toute clause résolutoire, et notamment celles prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat. »

ART. 4

L'article 37 de la même loi, dont le texte existant formera le § 1^{er}, est complété par les §§ 2 à 9, libellés comme suit :

« § 2. Lorsque le congé est donné par l'employeur, la notification doit indiquer le motif du préavis; le motif indiqué doit être le motif véritable, qui est sérieux.

§ 3. L'employeur qui conteste le motif indiqué peut, au plus tard le cinquième jour après la notification du congé, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail.

Après avoir convoqué les parties, le tribunal du travail statue dans les huit jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 4. Appel du jugement du tribunal du travail peut être interjeté dans les cinq jours de la notification prévue par le § 3.

La cour du travail, après avoir convoqué les parties, statue dans les huit jours de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est signifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 5. Les tribunaux du travail disposent des pouvoirs d'instruction les plus larges; ils peuvent juger en équité.

De debatten worden in raadkamer gevoerd; de uitspraak gebeurt in openbare zitting.

§ 6. De werkgever dient te bewijzen dat de reden die hij aanvoert ter motivering van de opzegging, de werkelijke en ernstige reden is.

§ 7. De opzeggingstermijn kan niet beginnen te lopen zolang de in §§ 3 en 4 bedoelde procedure niet beëindigd is.

§ 8. De Koning kan nadere regelen stellen voor de toepassing van de §§ 3 en 4.

§ 9. De bepaling van § 2 geldt niet voor de werklieden wier overeenkomst met een verkorte opzeggingstermijn kan beëindigd worden overeenkomstig artikel 60, voor de werknemers die volgens de wetgeving op de ondernemingsraden zouden beschouwd worden als behorend tot het leidinggevend personeel, noch bij beëindiging der overeenkomst tijdens de proeftijd. »

ART. 5

§ 1. Artikel 39, § 1, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« § 1. A. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten dan is de werknemer die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtnaam van de opzeggingstermijnen vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84, 115 en 130, of overeenkomstig artikel 60, gehouden de werkgever een vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn.

Indien de werknemer wegens dringende reden een einde maakt aan de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan dient de werkgever een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn die hij in acht zou moeten nemen om de overeenkomst te beëindigen of met het resterend gedeelte van deze termijn.

B. Is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten en wordt ze door de werkgever op onregelmatige wijze beëindigd, dan dient hij een vergoeding te betalen die als volgt vastgesteld wordt :

1. Indien de ingeroepen dringende reden niet erkend wordt, indien de opzegging gebeurt met miskennis van de bepalingen van artikel 37, §§ 2, 3, 4 en 5 : het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, verlengd met zes maanden;

2. Indien de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84, 115 en 130 of overeenkomstig artikel 60, niet in acht genomen wordt : het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn.

De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn wanneer de opzegging gebeurt met miskennis van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Les débats ont lieu en chambre du conseil; le prononcé se fait en audience publique.

§ 6. L'employeur doit prouver que le motif qu'il allègue pour justifier le congé est le motif réel et sérieux.

§ 7. Le délai de préavis ne peut commencer à courir aussi longtemps que la procédure prévue aux §§ 3 et 4 n'est pas terminée.

§ 8. Le Roi peut arrêter des modalités d'application des §§ 3 et 4.

§ 9. La disposition du § 2 ne s'applique pas aux ouvriers dont le contrat, conformément à l'article 60, peut être résilié moyennant un délai de préavis réduit, aux travailleurs qui, en vertu de la législation sur les conseils d'entreprise, seraient considérés comme appartenant au personnel de direction, ni en cas de résiliation du contrat au cours de la période d'essai. »

ART. 5

§ 1^{er}. Le § 1^{er} de l'article 39 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 1^{er}. A. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, le travailleur qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis fixés aux articles 59, 82, 83, 84, 115 et 130, ou conformément à l'article 60, est tenu de payer à l'employeur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si le travailleur, pour un motif grave, met fin au contrat conclu pour une durée indéterminée, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis qu'il devrait respecter pour résilier le contrat ou à la partie de ce délai restant à courir.

B. Si le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée et qu'il est résilié irrégulièrement par l'employeur, celui-ci est tenu de payer une indemnité fixée comme suit :

1. Si le motif grave invoqué n'est pas reconnu, si le congé est donné en méconnaissance des dispositions de l'article 37, §§ 2, 3, 4 et 5 : la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, prolongée de six mois;

2. Si le délai de préavis prévu aux articles 59, 82, 83, 84, 115 et 130, ou conformément à l'article 60, n'est pas respecté : la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Indien de werkgever wegens dringende reden een einde maakt aan de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan dient de werknemer een vergoeding te betalen gelijk aan de schade geleden door de werkgever, zonder dat deze vergoeding meer mag bedragen dan het lopende loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn die de werknemer in acht zou moeten nemen of met het resterend gedeelte van deze termijn.

C. De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven ingevolge de overeenkomst. »

§ 2. Hetzelfde artikel, § 2, tweede lid, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat overeenstemt met zes maand van dat loon. »

ART. 6

§ 1. In artikel 104, tweede lid, van dezelfde wet wordt het woord « twaalf » vervangen door het woord « zes ».

§ 2. In hetzelfde artikel worden tussen het tweede en het derde lid, drie leden ingevoegd luidend als volgt :

« Het concurrentiebeding moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen acht dagen na het einde van de overeenkomst schriftelijk afziet van de toepassing van het concurrentiebeding.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het loon dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt bepaald door het brutoloon van de handelsvertegenwoordiger gedurende de maand die voorafgaat aan de dag waarop de arbeidsovereenkomst een einde nam, wat het vast loon betreft, en door het gemiddelde, wat het commissieloon betreft.

Indien de handelsvertegenwoordiger het concurrentiebeding overtreedt, zijn de bepalingen van artikel 65, § 2, laatste lid, toepasselijk. »

ART. 7

Aan dezelfde wet wordt een artikel 138 toegevoegd luidende :

« Artikel 138. — De Koning bepaalt de datum waarop de bepalingen van artikel 37, §§ 2 tot 9, in werking treden. »

I. EGELMEERS.

M. SCHOETERS.

A. HOLSBEKE.

Si, pour un motif grave, l'employeur met fin au contrat conclu pour une durée indéterminée, le travailleur doit payer une indemnité égale au dommage subi par l'employeur, sans que cette indemnité puisse dépasser le montant de la rémunération en cours correspondant au délai de préavis que le travailleur devrait respecter ou à la partie de ce délai restant à courir.

C. L'indemnité de congé ne comprend pas seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. »

§ 2. L'alinéa 2 du § 2 du même article est remplacé par la disposition suivante :

« Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à six mois de cette rémunération. »

ART. 6

§ 1^{er}. A l'article 104, deuxième alinéa, de la même loi, le mot « douze » est remplacé par le mot « six ».

§ 2. Il est inséré au même article, entre le deuxième et le troisième alinéa, trois alinéas nouveaux, libellés comme suit :

« La clause de non-concurrence doit prévoir le paiement d'une indemnité unique et forfaitaire par l'employeur, à moins que, dans les huit jours de la fin du contrat, il renonce par écrit à l'application de cette clause.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération correspondant à la durée d'application de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute du représentant de commerce payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat de travail pour ce qui concerne la rémunération fixe et par la moyenne des commissions pour ce qui est de celles-ci.

Si le représentant de commerce ne respecte pas la clause de non-concurrence, les dispositions de l'article 65, § 2, dernier alinéa, sont d'application. »

ART. 7

La même loi est complétée par un article 138, libellé comme suit :

« Article 138. — Le Roi fixe la date de l'entrée en vigueur de l'article 37, §§ 2 à 9. »