

BELGISCHE SENAAT

—
BUITENGEWONE ZITTING 1988
 —

—
 5 AUGUSTUS 1988
 —

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

(Ingediend door de heer Blanpain c.s.)

TOELICHTING

—

Meer dan tien jaar zijn voorbij sedert de wet van 3 juli 1978 in het Belgische Parlement werd goedgekeurd. De geboorte van deze wet verliep allesbehalve vlot. Het ontwerp tot ordening van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten, stuitte immers op heel wat kritiek. Gesteld werd dat de materie onvoldoende gerijpt was naar de eenvormigheid toe en de voorgestane regeling maatschappelijk verouderd. Dit laatste bezwaar luidde: dat het Belgisch arbeidsrecht onvolkomen aan de fundamentele aspiraties van dat recht beantwoordt: vastheid van betrekking en gewaarborgd inkomen. Gepleit werd o.m. voor een fundamentele wijziging in het ontslagrecht, met name de motivering van het ontslag, de maatschappelijke reëvaluatie van de dringende reden en de nietigheid van concurrentieclausules. Vooral het feit dat het onderscheid werkman-bediende overleefde, was het voorwerp van heel wat bezwaren.

Mede ten gevolge van deze kritiek werden in het totaal een 90-tal amendementen ingediend en een reeks van vragen aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegd. In de Senaatscommissie werden heel wat fundamentele wijzigingen doorgevoerd, o.m. in verband met de clause houdende eenzijdige wijziging

SENAT DE BELGIQUE

—
SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1988
 —

—
 5 AOUT 1988
 —

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

(Déposée par M. Blanpain et consorts)

DEVELOPPEMENTS

—

Plus de dix ans se sont écoulés depuis le vote par le Parlement belge de la loi du 3 juillet 1978. Sa naissance avait été des plus malaisées. En effet, le projet coordonnant les lois relatives aux contrats de travail des ouvriers, employés, représentants de commerce, domestiques et étudiants s'était heurté à de nombreuses critiques. L'on prétendait que la matière n'avait pas abouti à une uniformité suffisante et que la législation projetée était socialement dépassée. Cette dernière objection consistait à dire que le droit belge du travail répond imparfaitement aux aspirations fondamentales de ce droit: la stabilité d'emploi et le revenu garanti. L'on plaidait notamment en faveur d'une modification radicale du droit de licenciement, à savoir la motivation du congé, la réévaluation sociale du motif grave et la nullité des clauses de non-concurrence. C'est surtout le maintien de la distinction entre ouvriers et employés qui faisait l'objet d'un grand nombre d'objections.

A la suite de ces critiques, quelque nonante amendements au total furent déposés et une série de questions soumises au Conseil national du travail. La commission du Sénat apporta de nombreuses modifications de fond, entre autres concernant la clause portant modification unilatérale du contrat

van de arbeidsovereenkomst, het willekeurig ontslag en het niet-concurrentiebeding. De meeste amendementen, die na de stemming in de Senaatscommissie werden ingediend, werden teruggezonden op aanvraag van de bevoegde Minister, die de mogelijkheid om de wet — waarvan hij het transitoir karakter onderstreepte — te wijzigen, niet uitsloot.

Reeds op het ogenblik van zijn aanvaarding was deze wet dus het voorwerp geweest van heel wat fundamentele kritiek, vooreerst omdat het ontslagrecht van de werkgever niet gekoppeld werd aan een plicht tot motivering. Sindsdien heeft de Internationale Arbeidsorganisatie in 1982 een verdrag nr. 158 betreffende het ontslag van de werknemer op initiatief van de werkgever, aangenomen met de steun van België. Het is meer dan aangewezen het Belgisch ontslagrecht aan te passen aan de moderne tijden.

Ook kwam de wet, niettegenstaande een opmerkelijke poging tot coördinatie, zoals gezegd, niet tegemoet aan de normale eis tot gelijke behandeling van werklieden en bedienden, alhoewel stappen in die richting werden gezet. Vooral de onderscheiden regeling inzake opzeggingstermijnen is en blijft een doorn in het oog en een vorm van onaanvaardbare discriminatie. Het is hoog tijd dat deze problematiek geregeld wordt en aan het onderscheid tussen werklieden en bedienden, dat heden op geen enkele grondslag steunt en dat met de ontwikkeling van nieuwe beroepen en technologieën tot moeilijke en onverkwikkelijke toepassingen leidt, een einde wordt gemaakt.

Van deze coördinatie dient gebruik te worden gemaakt om klaar en duidelijk te stellen dat deze wet, met name de regeling voor de bedienden, eveneens geldt ten aanzien van werknemers, die thuis in ondergeschikt verband tegen loon arbeid presteren.

Dit wetsvoorstel beoogt eveneens de eigenheid van het kaderpersoneel juridisch gestalte te geven in het raam van een wet op de arbeidsovereenkomsten. Het is passend een eigen titel (III) voor het kaderpersoneel in de wet van 1978 in te voegen, aangezien deze groep van werknemers door eenieder als een eigen op zichzelf staande groep wordt erkend, die als zodanig aan bod moet kunnen komen. Een eerste stap daartoe werd gezet door een specifieke vertegenwoordiging van het kaderpersoneel op touw te zetten in de ondernemingsraden in het raam van de sociale herstellwet van 1985. Dit voorstel bevat een tweede en niet minder belangrijke stap, in die mate dat het in een aparte individuele arbeidsovereenkomst voor kaderleden voorziet, met een daartoe geëigende definitie en aanduidingsprocedure, naast specifieke rechten en plichten voor de betrokken partijen, werkgever en werknemer-kaderlid.

Alhoewel het geen twijfel lijdt dat bepaalde van deze rechten en plichten niet van belang ontbloomt

de travail, le licenciement abusif et la clause de non-concurrence. La plupart des amendements déposés après le vote en commission du Sénat y furent renvoyés à la demande du ministre compétent, qui n'excluait pas la possibilité de modifier la loi — dont il soulignait le caractère transitoire.

Dès son adoption, cette loi a donc fait l'objet de bien des critiques fondamentales, la principale étant que le droit de licenciement de l'employeur ne s'accompagnait pas d'une obligation de motiver. Depuis lors, l'Organisation internationale du travail a adopté en 1982, avec l'appui de la Belgique, une convention n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. Il est plus qu'indiqué d'adapter le droit belge de licenciement aux temps modernes.

En outre, comme nous l'avons dit, en dépit d'un remarquable effort de coordination, la loi ne répondait pas à la revendication normale d'égalité de traitement entre les ouvriers et les employés, bien que des pas aient été faits dans cette direction. C'est surtout la réglementation distincte en matière de délais de préavis qui est et reste quelque chose de choquant et une forme de discrimination inacceptable. Il est grand temps de régler cette problématique et de mettre fin à la distinction entre ouvriers et employés, qui ne s'appuie actuellement sur aucun fondement et qui, vu le développement de professions et techniques nouvelles, aboutit à des applications difficiles et fâcheuses.

Il faut profiter de l'occasion de cette coordination pour dire de manière claire et nette que la future loi, notamment le régime applicable aux employés, vise également les travailleurs qui effectuent contre rémunération des prestations à domicile dans un lien de subordination.

La présente proposition de loi tend également à donner, dans le cadre d'une loi sur les contrats de travail, une forme juridique à la spécificité des cadres. Il convient d'insérer dans la loi de 1978 un titre (III) propre aux cadres, étant donné que ce groupe de travailleurs est reconnu par tout un chacun comme un groupe autonome, qui doit pouvoir faire valoir ses droits en tant que tel. Un premier jalon a été posé dans cette voie par l'organisation d'une représentation spécifique des cadres aux conseils d'entreprise, dans le cadre de la loi de redressement social de 1985. Notre proposition comporte une deuxième étape, non moins importante, dans la mesure où elle prévoit un contrat de travail distinct pour les cadres, avec une définition et une procédure de désignation appropriées, en plus des droits et devoirs spécifiques des parties intéressées, l'employeur et le travailleur-cadre.

Bien qu'il soit indubitable que certains de ces droits et devoirs ne sont pas dénués d'intérêt pour

zijn voor alle werknemers, dient men vooreerst vast te stellen dat ze van bijzondere betekenis zijn voor het kaderpersoneel, zoals de omschrijving van hun juiste bevoegdheden, de mogelijke verplichtingen inzake carrière-ontwikkeling in het buitenland, regelingen inzake dienstuitvindingen, octrooien e.a.; daarenboven moet men vaststellen dat de arbeidsvoorwaarden van het kaderpersoneel, in tegenstelling tot de meeste andere bedienden, door de band niet bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd, maar vooral individueel en eenzijdig patronaal worden bepaald en bijgevolg voor het (aanvangend) kaderlid minder of niet bekend zijn, indien ze niet expliciet worden voorzien of medegedeeld. Voortdurende vorming heeft voor het kaderlid, gezien zijn hogere functie, uiteraard eveneens een bijzondere betekenis. Deze voorbeelden mogen volstaan om aan te duiden dat een eigen arbeidsovereenkomst met specifieke bepalingen voor het kaderpersoneel aangewezen is. Daarbij mag niet uit het oog worden verloren dat wij uit de ervaring met deze regelingen zullen kunnen leren of deze rechten en plichten evenzeer voor andere werknemers van dezelfde fundamentele betekenis zijn.

De wet op de handelsvertegenwoordigers dateert van 1963. Sinds die tijd zijn de verzekeringsagenten van de toepassing van de beschermende bepalingen van de regeling inzake handelsvertegenwoordigers verstoken gebleven met als reden dat voor deze tak van de vertegenwoordiging een eigen statuut diende uitgewerkt. Dit statuut is er blijkbaar nog altijd niet en er is dus geen enkele reden om deze werknemers nog langer de bescherming van de wet te ontfangen.

Er is echter meer. Het Europa van 1993 nadert met rasse schreden. Onze economieën worden meer en meer internationaal terwijl de systemen van arbeidsverhoudingen naar elkaar toe worden gedrukt op het stuk van de kosten, door de internationale competitie. Wij — dit zijn o.m. werknemers en ondernemers — moeten ons slagvaardig kunnen opstellen. Daarbij moet rekening worden gehouden met wat zich in de ons omliggende landen afspeelt. Een nieuw evenwicht moet worden gezocht naar wat technisch mogelijk en economisch noodzakelijk is, enerzijds en wat sociaal, humaan onontbeerlijk is, anderzijds. Ook de werknemers dienen zich maximaal van hun vrijheid van arbeid te kunnen bedienen: daarom wordt voorgesteld de niet-concurrentieclausules, die deze vrijheid op onaanvaardbare wijze aan banden kunnen leggen, nietig te verklaren. Ook ontbindende bedingen worden nietig verklaard omdat ze de vastheid van betrekking onnodig in het gedrang brengen.

Terzelfder tijd moet worden gestreefd naar vereenvoudiging. Het recht heeft tot roeping geschillen te voorkomen of bij te leggen; een rechtsregel die de geschillen vergroot is maatschappelijk pervers. Dit is duidelijk het geval met de regeling van de opzeggingstermijnen voor bedienden, wier jaarlijks

tous les travailleurs, il faut néanmoins constater qu'ils ont une signification particulière pour les cadres, telles la définition de leurs pouvoirs exacts, les obligations éventuelles relatives à l'accomplissement de la carrière à l'étranger, les règles en matière d'inventions de service, de brevets, etc. De surcroît, force est de constater que contrairement à celles de la plupart des autres employés, les conditions de travail des cadres ne sont généralement pas fixées par convention collective de travail, mais principalement par l'employeur, de façon individuelle et unilatérale, et que dès lors, le cadre (débutant) ne les connaît guère ou pas du tout si elles ne sont pas prévues ou communiquées explicitement. De même, la formation permanente a bien entendu une signification particulière pour le cadre, vu sa fonction supérieure. Ces exemples suffisent pour montrer qu'il s'impose de prévoir pour les cadres un contrat de travail particulier régi par des dispositions spécifiques. Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que l'expérience dégagée par ces réglementations nous apprendra si ces droits et devoirs revêtent la même importance fondamentale pour les autres travailleurs.

La loi sur les représentants de commerce date de 1963. Depuis lors, les agents d'assurances sont restés privés du bénéfice des dispositions protectrices prévues par le régime des représentants de commerce, pour le motif qu'un statut particulier devait être élaboré pour cette branche de la représentation. Manifestement, ce statut n'existe toujours pas, et il n'y a donc aucune raison de refuser plus longtemps à ces travailleurs la protection de la loi.

Mais il y a plus. L'Europe de 1993 approche à grands pas. Nos économies deviennent de plus en plus internationales, tandis que les systèmes de relations de travail acquièrent une plus grande similitude en matière de coûts, en raison de la compétition internationale. Nous — c'est-à-dire notamment les travailleurs et les entrepreneurs — devons pouvoir adopter une attitude dynamique. Du reste, il faut tenir compte de ce qui se déroule dans les pays voisins. Il convient de chercher un nouvel équilibre entre ce qui est techniquement possible et économiquement nécessaire, d'une part, et ce qui est socialement et humainement indispensable, de l'autre. Les travailleurs doivent, eux aussi, pouvoir faire un usage maximal de leur liberté de travail: c'est pourquoi il est proposé de déclarer nulles les clauses de non-concurrence susceptibles d'entraver cette liberté d'une manière inacceptable. Les clauses résolutoires sont également annulées parce qu'elles compromettent inutilement la stabilité d'emploi.

Simultanément, il faut tendre à la simplification. La finalité du droit est de prévenir ou d'aplanir les conflits; une règle de droit qui attise les conflits est socialement perverse. Il en est manifestement ainsi de la réglementation relative aux délais de préavis des employés dont le revenu annuel excède un pla-

inkomen een bepaalde grens overschrijdt. Het is duidelijk dat een belangrijk aandeel van de gevallen die voor onze arbeidsgerechten gepleit worden, te maken hebben met het berekenen van opzeggingstermijnen, daar waar een eenvoudige regeling, die terzelfder tijd rechtvaardig is, aan partijen toch zou moeten kunnen toelaten, precies en op voorhand te weten welke hun rechten en plichten ter zake zijn.

Bij een en ander moet eveneens een oplossing worden gegeven aan wat reeds jaren geleden de « sociale dood » werd genoemd. In geval van aanvaarding van een ontslag om dringende reden door de rechter volgen een geheel van verregaande automatische sancties, die niet altijd door de aard en grootte van de tekortkoming van de werknemer gerechtvaardigd worden. We denken niet alleen aan het verlies van opzeggingstermijn en/of -vergoeding, maar ook het verlies van de groepsverzekering, de uitwinningsvergoeding, sociale zekerheidsrechten allerhande. Het lijkt aangewezen dat de rechter zich over elk van die mogelijke gevolgen neerbuigt en geval per geval beslist welke de passende gevolgen zijn die aan het ontslag om dringende reden, verbonden dienen te zijn.

Met zin voor vereenvoudiging lijkt het evenzeer aangewezen de regeling inzake de verantwoording van afwezigheid omwille van ziekte bij wijze van medisch attest te wijzigen omwille van het feit dat in heel wat gevallen medische getuigschriften worden opgestuurd, die ter zake niet echt dienend zijn, wat meteen de sociale zekerheid nodeloos bezwaart.

Daarnaast is het evenzeer aangewezen de eigenheid van de werknemer maximaal te eerbiedigen, d.i. vooral zijn privacy op het vlak van het verenigingsleven allerhande, zijn recht op expressie en publikatie. Een pluralistisch democratische maatschappij moet over de reële draagwijdte van deze fundamentele rechten waken.

Eveneens moet worden gewaakt over de slagkracht van het arbeidsrecht. Te dikwijls blijft het arbeidsrecht dode letter, ook omdat de uitvoering van vonnissen dikwijls onnodige vertraging oploopt. Daarom dient de mogelijkheid te worden geschapen om de techniek van de dwangsom te laten spelen om de eerbiediging van de rechten van de werknemer te verzekeren.

Tot slot dient men rekening te houden met de demografische ontwikkeling en het gelukkige feit dat, dank zij een steeds meer evoluerende geneeskunde, meer seniores dan vroeger in staat zijn om hun actief leven verder te zetten en de vreugde van een bijdrage aan de gemeenschap te blijven smaken, zo ze dit wensen. Arbeid adelt! Het is al te gek om op een ogenblik dat de leeftijd van de mens voortdurend langer wordt, de pensioengerechtigde leeftijd voortdurend in te korten. Wij zullen trou-

fond déterminé. Il va de soi qu'une partie considérable des cas plaidés devant nos juridictions du travail ont trait au calcul des délais de préavis, alors qu'une réglementation simple en même temps qu'équitable devrait permettre aux parties de savoir exactement et à l'avance quels sont leurs droits et devoirs en la matière.

A tout cela s'ajoute la nécessité de trouver une solution à ce que l'on a appelé, voici des années, la « mort sociale ». Lorsque le juge admet un licenciement pour motif grave, il s'ensuit un ensemble de sanctions automatiques excessives, qui ne sont pas toujours justifiées par la nature et l'importance de la faute du travailleur. Nous pensons non seulement à la perte du délai de préavis et/ou de l'indemnité, mais aussi à la perte de l'assurance-groupe, de l'indemnité d'éviction, de toutes sortes de droits en matière de sécurité sociale. Il semble indiqué que le juge se penche sur chacune de ces conséquences possibles et décide cas par cas quelles sont les conséquences appropriées qu'il faut attacher au licenciement pour motif grave.

En vue d'une simplification, il semble tout aussi indiqué de modifier la réglementation en matière de justification d'absence pour cause de maladie au moyen d'un certificat médical, en raison du fait que dans de nombreux cas, les certificats médicaux qui sont envoyés ne sont pas vraiment nécessaires, ce qui alourdit du même coup inutilement la sécurité sociale.

En outre, il est tout aussi important de respecter au maximum la spécificité du travailleur, c'est-à-dire essentiellement sa vie privée sur les divers plans de la vie associative, son droit à l'expression et à la publication. Une société démocratique pluraliste doit veiller à la portée réelle de ces droits fondamentaux.

Au demeurant, l'on veillera à l'efficacité du droit du travail. Trop souvent, celui-ci reste lettre morte, notamment parce que l'exécution des jugements prend régulièrement un retard inutile. C'est pourquoi il y a lieu de prévoir la possibilité de faire jouer la technique de l'astreinte, afin d'assurer le respect des droits du travailleur.

Enfin, il convient de tenir compte de l'évolution démographique et du fait réjouissant que, grâce à une médecine qui progresse continuellement, un nombre de personnes âgées plus élevé que précédemment sont à même de poursuivre leur vie active et d'avoir le plaisir d'apporter une contribution à la société si elles le désirent. Le travail ennoblit l'homme! Au moment où l'espérance de vie ne fait qu'augmenter, il est absurde d'avancer sans cesse l'âge de la mise à la retraite. D'ailleurs, nous aurons

wens de « grijzere brains » binnen zeer afzienbare tijd, juist omwille van de toenemende denataliteit, broodnodig hebben.

Samenvattend strekt dit wetsvoorstel er concreet toe:

1. Het statuut van werklieden en bedienden gelijk te stellen; de werknemers, die thuis presteren onder de toepassing van de wet te brengen;
2. Een eigen arbeidsovereenkomst voor kaderleden op het getouw te zetten;
3. Het statuut van handelsvertegenwoordiger van toepassing te verklaren op de verzekeringsagenten;
4. De regeling inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te passen, om deze vorm van arbeidsovereenkomst toe te laten, om economische redenen, en zo de globale duur ervan twee jaar bereikt de arbeidsovereenkomst als een van onbepaalde duur aan te zien. Een en ander neemt niet weg dat er mogelijkheden blijven arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten, die de twee jaar overschrijden;
5. Het afschaffen van de verplichting een medisch attest in te sturen in geval van afwezigheid omwille van ziekte;
6. Toe te laten dat de rechter, geval per geval oordeelt, welke de gevolgen zijn, op het stuk van arbeidsrecht en sociale zekerheid, die met een aanvaarding van de dringende reden ten laste van de werknemer gepaard dienen te gaan;
7. Een motiveringsplicht bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd door de werkgever in te voeren; de opzeggingsregeling te vereenvoudigen door de duur van de opzeggingstermijn te koppelen aan één criterium, met name aan de anciënniteit; de last voor de werkgevers te verminderen door de opzeggingstermijn te beperken tot maximum 18 maanden en voor de werknemers, door de vergoedingen, die uitgekeerd worden naar aanleiding van het einde van de arbeidsovereenkomst, voor 50 pct. belastingvrij te stellen;
8. Het recht op eigenheid van de werknemer en zijn privacy te garanderen;
9. In de mogelijkheid voor de werknemer te voorzien om een gedeelte van de opzeggingstermijn te spenderen aan carrièrewisseling (*outplacement*);
10. De bediende te beschermen tegen ontslag uitsluitend om reden van leeftijd vooraleer hij de gezegde ouderdom van zeventig jaren heeft bereikt;
11. De niet-concurrentieclausules en de ontbindende bedingen nietig te verklaren;
12. Het invoeren van de mogelijkheid van de dwangsom ter naleving door de werkgever van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst.

sous peu grand besoin des « têtes grisonnantes », précisément en raison de la dénatalité croissante.

En résumé, la présente proposition de loi vise concrètement à :

1. Assimiler le statut des ouvriers et des employés; rendre la loi applicable aux travailleurs qui effectuent des prestations à domicile;
2. Elaborer un contrat de travail propre aux cadres;
3. Rendre le statut de représentant de commerce applicable aux agents d'assurances;
4. Adapter la réglementation en matière de contrats de travail à durée déterminée, pour permettre de recourir à cette forme de contrat pour des raisons économiques, et, si la durée globale de celui-ci atteint deux ans, de le considérer comme contrat à durée indéterminée. Tout cela n'empêche pas qu'il reste possible de conclure des contrats de travail pour une durée déterminée, qui dépassent deux ans;
5. Supprimer l'obligation d'envoyer un certificat médical en cas d'absence pour cause de maladie;
6. Permettre au juge d'apprécier, cas par cas, quelles sont les conséquences sur le plan du droit du travail et de la sécurité sociale, qui doivent résulter de l'admission du motif grave à charge du travailleur;
7. Prévoir une obligation de motiver en cas de rupture par l'employeur du contrat de travail à durée indéterminée; simplifier la réglementation en matière de préavis, en faisant dépendre la durée d'un seul critère, l'ancienneté; réduire la charge pour les employeurs en limitant le délai de préavis à 18 mois au maximum, et pour les travailleurs en exonérant d'impôts jusqu'à concurrence de 50 p.c. les indemnités allouées lorsqu'il est mis fin au contrat de travail;
8. Garantir le droit à la spécificité du travailleur et le respect de sa vie privée;
9. Prévoir la possibilité pour le travailleur de consacrer une partie du délai de préavis au changement de carrière (*reclassement*);
10. Protéger l'employé contre le licenciement exclusivement en raison de l'âge avant qu'il ait atteint l'âge bény de 70 ans;
11. Déclarer nulles les clauses de non-concurrence et les clauses résolutoires;
12. Prévoir la possibilité de l'astreinte afin que l'employeur respecte les obligations découlant du contrat de travail.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Overeenkomstig artikel 1 van het voorstel zal de wet van 3 juli 1978 voortaan de arbeidsovereenkomst regelen van bedienden, kaderpersoneel, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten. Een specifieke regeling voor kaderpersoneel wordt dus opgezet. Terzelfder tijd verdwijnt de regeling inzake de individuele arbeidsovereenkomst voor de werklieden.

Artikel 2

Artikel 2 van de wet van 1978 vervalt om evidente redenen.

Artikel 3

In de privé-sector waren er in 1986 1 106 810 werklieden en 849 992 bedienden. In artikel 3 wordt de gelijkschakeling van werklieden met bedienden vastgelegd. Een gelijke behandeling van beide categorieën van werknemers wordt reeds sedert meerdere jaren in het vooruitzicht gesteld. Reeds 20 jaar geleden wijdden we, in samenwerking met mevr. Mertens-Daniëls en M. R. Nieuwdorp, een rechtsvergelijkend onderzoek aan dit onderwerp (« De toenadering der statuten werkmán-bediende. Rechtsvergelijkend onderzoek », *Arbeidsblad*, september-oktober 1968). Voor de oorsprong van het onderscheid tussen werkmán en bediende moet men teruggaan tot en met de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, die toen enkel op werklieden toepasselijk was. De onderneming was toen, door de band, een entiteit waarin de bediende de vertrouwensman, de naaste medewerker van de werkgever was, betrokken bij het beleid van de onderneming. Een onderscheid tussen beide categorieën van werknemers, was toen duidelijk te maken: de enen presteerden werkelijk lichamelijke arbeid, die weinig of geen intellectuele inspanningen vergde; anderen deden uitsluitend hoofdarbeid waarbij de verstandelijke vermogens een hoofdrol speelden. Met dit duidelijk verschil en met het toenmalige ondernemingsbeeld, waarin alleen de handarbeiders tegengestelde belangen met hun patroon bleken te hebben, meende de wetgever dat enkel voor die categorie werknemers maatregelen nodig waren. Het zou tot 1922 duren vooraleer een andere wet, voor de bedienden dan, door het Parlement werd aangenomen.

Het verouderd karakter en de onnauwkeurigheid van het onderscheid handarbeid en hoofdarbeid wordt betreurd: « in de huidige maatschappij impliceert elke handarbeid van een gespecialiseerd arbeider essentieel een kennis, die toegepast wordt door het gebruik van de handen, wat het artificiële karakter van onderscheid tussen hand- en hoofdarbeid

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Conformément à l'article 1^{er} de la présente proposition, la loi du 3 juillet 1978 réglera dorénavant les contrats de travail d'employé, de cadre, de représentant de commerce, de domestique et d'étudiant. Une réglementation spécifique est donc mise sur pied pour les cadres. Simultanément, la réglementation relative aux contrats de travail d'ouvrier est abolie.

Article 2

L'article 2 de la loi de 1978 est abrogé pour des raisons évidentes.

Article 3

En 1986, le secteur privé comptait 1 106 810 ouvriers et 849 992 employés. L'article 3 assimile les ouvriers aux employés. Une égalité de traitement entre ces deux catégories de travailleurs est envisagée depuis plusieurs années. Il y a vingt ans déjà, nous avons consacré à ce sujet, en collaboration avec Mme Mertens-Daniëls et M. R. Nieuwdorp, une étude de droit comparé (« *De toenadering der statuten werkmán-bediende. Rechtsvergelijkend onderzoek* », dans *Arbeidsblad*, septembre-octobre 1968). Pour retrouver l'origine de la distinction entre ouvriers et employés, il faut remonter à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, qui n'était applicable à l'époque qu'aux ouvriers. L'entreprise était alors, généralement, une entité dans laquelle l'employé était l'homme de confiance, le plus proche collaborateur de l'employeur, associé à la direction de l'entreprise. La distinction entre ces deux catégories de travailleurs s'opérait nettement: les uns accomplissaient un travail véritablement d'ordre physique, qui n'exigeait guère ou pas d'efforts de l'esprit; les autres accomplissaient un travail exclusivement d'ordre intellectuel, dans lequel les facultés mentales jouaient un rôle primordial. Par suite de cette distinction nette et de l'image qu'on se faisait de l'entreprise à l'époque, selon laquelle seuls les travailleurs manuels pouvaient avoir des intérêts opposés à ceux de leur patron, le législateur estimait que des mesures n'étaient nécessaires que pour cette catégorie de travailleurs. Il allait falloir attendre jusqu'en 1922 pour qu'une autre loi, cette fois relative aux employés, soit votée par le Parlement.

L'on déplore le caractère désuet et l'imprécision de la distinction entre travail manuel et travail intellectuel: « Dans la société actuelle, tout travail manuel d'un ouvrier spécialisé implique essentiellement des connaissances mises en pratique par l'usage des mains, ce qui dénote le caractère artificiel de la distinction entre travail manuel et intellectuel » (B.

aanduidt» (B. Mergits en D. Ryckx, *Aanwerving*, ATO, Hfdst. II, 170).

Er zijn daarenboven en aantal gevallen waar het moeilijk uit te maken is of een werknemer hoofdzakelijk hand- of hoofdarbeid verricht. Men is soms verrast bij de uitspraken van de arbeidsgerechten. Zo werden als werkmans beschouwd: een magazijnier, een badmeester-toezichthouder in een zwembad, een linotypist, een typograaf, een chef de rang in een restaurant, een week-end waker in een bank, een ziekenoppasser. Werden o.m. als bediende aangezien: een basket-ballspeler, een nachtportier in een hotel, een ouvreuse-kassierster in een bioscoop. De wet van 24 februari 1978 aanziet de sportbeoefenaars onwederlegbaar als bedienden; terwijl de sociale zekerheidswet van 7 november 1969 de wielrenners als werklieden beschouwt.

Het onderscheid is inderdaad voorbijgestreefd en er is geen gerechtvaardigde grond ter motivering van een aparte behandeling op het stuk van gewaarborgd inkomen, vastheid van betrekking e.a. Een eerste campagne in de rechtsleer gaf aanleiding tot een aantal hervormingen: de wet van 21 november 1969 had als een der voornaamste doeleinden de regelingen van werkmans en bediende nader tot elkaar te brengen. Grondige hervormingen naar eenmaking toe lieten ook in deze wet en later in de wet van 3 juli 1978 op zich wachten. Het collectief overleg bleek meer succesvol te zijn. Een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, realiseerden het gewaarborgd maandloon voor de werklieden. Het belangrijkste onderscheid bleef bestaan op het stuk van het proefbeding, de opzeggingstermijnen en de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van slecht weder, economische reden of technische stoornis.

Het proefbeding wordt gelijkgeschakeld naar de bedienden toe; wel wordt de mogelijkheid gelaten om de duurtijd bij collectieve arbeidsovereenkomst aan de noden van de onderneming of de bedrijfstak aan te passen.

Op het stuk van opzeggingstermijnen wordt een en ander opgetrokken naar de bedienden toe in het kader van een fundamentele hervorming van het systeem van de opzegging, die verder besproken wordt. Wat de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst betreft, wordt de regeling voor de werklieden veralgemeend naar de bedienden toe, alhoewel het voor de hand liggend is dat deze regelingen voor bepaalde bediendengroepen in de praktijk minder belangrijk zullen zijn.

Met het oog op een en ander wordt in § 2 van artikel 3 gesteld dat de werkmans voor de toepassing van deze wet gelijkgesteld wordt met een bediende. Ten einde een en ander operationeel te maken zal

Mergits et D. Ryckx, *Aanwerving*, A.T.O., chap. II, 170) (traduction).

En outre, il existe un certain nombre de cas où il est difficile de dire si un travailleur accomplit un travail principalement d'ordre manuel ou intellectuel. Les décisions des juridictions du travail sont parfois surprenantes. Ont ainsi été considérés comme ouvriers: un magasinier, un maître nageur-surveillant dans une piscine, un linotypiste, un typographe, un chef de rang dans un restaurant, un gardien de week-end dans une banque, un garde-malade. Ont été considérés comme employés, notamment: un joueur de basket-ball, un portier de nuit dans un hôtel, une ouvreuse-caissière dans un cinéma. La loi du 24 février 1978 considère indiscutablement les sportifs comme des employés, tandis que celle du 7 novembre 1969 relative à la sécurité sociale considère les coureurs cyclistes comme des ouvriers.

La distinction est effectivement dépassée et il n'y a aucune raison fondée permettant de justifier un traitement distinct en matière de revenu garanti, de stabilité d'emploi, etc. Une première campagne dans la doctrine a donné lieu à un certain nombre de réformes: l'un des principaux objectifs de la loi du 21 novembre 1969 était de rapprocher les régimes des ouvriers et des employés. Néanmoins, des réformes fondamentales allant dans le sens d'une uniformisation faisaient également défaut dans cette loi et, ultérieurement, dans celle du 3 juillet 1978. La négociation collective s'avéra plus fructueuse. Un certain nombre de conventions collectives de travail, conclues au sein du Conseil national du travail, réalisèrent le revenu mensuel garanti pour les ouvriers. Les principales distinctions qui subsistèrent concernaient la clause d'essai, les délais de préavis et la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'intempéries, de causes économiques ou d'accident technique.

Dans notre proposition, la clause d'essai est assimilée à celle des employés, mais la possibilité subsiste d'adapter sa durée par convention collective de travail aux besoins de l'entreprise ou du secteur d'activité.

En ce qui concerne les délais de préavis, une certaine similitude est établie avec les employés, dans le cadre d'une réforme fondamentale du système du préavis, laquelle continue à être discutée. Quant à la suspension de l'exécution du contrat de travail, la réglementation relative aux ouvriers est étendue aux employés, bien qu'il soit évident que ces règles seront moins importantes dans la pratique pour certains groupes d'employés.

Au vu de ce qui précède, le § 2 de l'article 3 dispose que pour l'application de la future loi, l'ouvrier est assimilé à l'employé. Pour que cela devienne effectif, il y aura lieu d'adapter également, par exemple, la

b.v. ook de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers dienen aangepast, met name artikel 9 in verband met de betaling van het loon. Het wetsvoorstel laat toe aan de Koning om de bestaande wetsbepalingen te wijzigen ten einde de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet (art. 35 van dit voorstel). Dit zal wellicht eveneens aangewezen zijn op het stuk van de sociale zekerheid, waar ook nog enkele verschillen kunnen genoteerd worden.

Het is niet de bedoeling met deze wet afbreuk te doen aan de autonomie van de sociale gesprekspartners. Deze blijven vanzelfsprekend vrij het collectief onderhandelen te organiseren zoals zij het wensen, maar het is duidelijk dat een fundamentele doorbraak in deze wet ongetwijfeld een weerslag zal hebben op de onderhandelingsstructuur, de organisatie van de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, eventueel de paritaire comités.

Tevens wordt een § 3 in artikel 3 ingevoegd, waarin gesteld wordt dat werknemers, die thuis presteren, onder gezag van de werkgever, tegen beloning, eveneens onder de toepassing van deze wet vallen. Een en ander dient duidelijk te worden gesteld, vooreerst omdat er in bepaalde middelen nog twijfel over heerst; in de tweede plaats omdat het fenomeen uitbreiding neemt, niet alleen in de nieuwe technologische sectoren, maar ook in de traditionele takken. Men stelt een herleven van de thuisarbeid vast en deze dient eveneens passend te worden geregeld.

Artikel 4

Dit artikel bevat de bepaling van de arbeidsovereenkomst voor kaderleden. Daartoe werd vanzelfsprekend, met het oog op de eenvormigheid, een beroep gedaan op de definitie die in de sociale herstelwet van 1985 weerhouden werd ten aanzien van de ondernemingsraden. Gezien het belang van deze definitie is het aangewezen op een en ander uitvoerig terug te komen.

De groep werknemers, die als kader wordt en dient te worden aangezien, is zo heterogeen en verscheiden dat een soepele definitie vereist is, die rekening houdt met de uiterst veranderlijke en sociale realiteit in de ondernemingen.

Naar boven is het kaderpersoneel afgegrensd door het leidinggevend personeel. Die notie is al lang bekend. Algemeen wordt aanvaard dat het leidinggevend personeel beperkt is tot de hoogste twee hiërarchische niveaus binnen de onderneming.

De meeste definities van kaderpersoneel centreren zich op het element «leiding, delegatie van gezag

loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, notamment l'article 9 qui concerne le paiement de la rémunération. La présente proposition de loi permet au Roi de modifier les dispositions légales existantes, afin de rendre le texte de celles-ci conforme aux dispositions de la nouvelle loi (article 35 de la présente proposition). Cela sera peut-être indiqué aussi en matière de sécurité sociale, où l'on peut encore relever quelques différences.

La présente proposition de loi n'a pas pour objet de porter préjudice à l'autonomie des interlocuteurs sociaux. Ceux-ci restent bien entendu libres d'organiser les négociations collectives comme ils l'entendent, mais la percée fondamentale réalisée par la loi aura incontestablement une incidence sur la structure des négociations, l'organisation des conseils d'entreprises, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, et éventuellement des commissions paritaires.

De même, il est inséré à l'article 3 un § 3, qui dispose que les travailleurs accomplissant, contre rémunération, un travail à domicile sous l'autorité d'un employeur, relèvent également de l'application de la loi. Une réglementation précise doit être élaborée en la matière, d'abord parce qu'il subsiste des doutes dans certains milieux, et ensuite parce que le phénomène prend de l'extension, non seulement dans les secteurs techniques nouveaux, mais aussi dans les secteurs traditionnels. L'on constate un nouvel essor du travail à domicile et il y a lieu de le réglementer aussi d'une manière adéquate.

Article 4

Cet article comporte la définition du contrat de travail de cadre. A cette fin, par souci d'uniformité, on a bien entendu recouru à la définition qui avait été retenue, dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, relativement aux conseils d'entreprises. Vu l'importance de cette définition, il convient de revenir sur certains points d'une manière circonstanciée.

Le groupe des travailleurs qui sont considérés comme des cadres, et doivent être considérés comme tels, est à ce point hétérogène et varié qu'une définition souple s'impose, qui tienne compte de la réalité sociale et de la réalité extrêmement variable au sein des entreprises.

Hiérarchiquement, les cadres se situent au-dessous du personnel de direction. Cette notion est connue depuis longtemps. Il est généralement admis que le personnel de direction se limite aux deux niveaux hiérarchiques les plus élevés de l'entreprise.

La plupart des définitions du cadre sont centrées sur l'élément «direction, délégation de pouvoir par

door de werkgever», met een zeker initiatiefrecht; daarnaast dient als kaderpersoneel eveneens aangezien te worden werknemers die, zonder echt gezag uit te oefenen, toch hoogstaande taken (staffuncties) vervullen op het stuk o.m. van wetenschappelijk onderzoek, begeleiding, in een studiedienst e.a.

In deze gaat het uiteindelijk om « hogere » functies, omwille van gezag of louter omwille van de inhoud van de taak; het gaat hier om functies, die doorgaans voorbehouden zijn aan gediplomeerden van hoger onderwijs of aan personen, die een evenwaardige beroepservaring hebben. Dit laatste veronderstelt noodzakelijk een zeker tijdsverloop.

Deze soepele en ruime definitie wordt evenwel geconcretiseerd op het terrein, zoals verder nog nader zal worden aangetoond.

Artikel 5

Dit artikel bedoelt een einde te maken aan de bepaling in artikel 4 van de wet, houdende de definitie van de handelsvertegenwoordiger, waarbij de verzekering van het toepassingsgebied van de wet uitgesloten wordt; ongelijke behandeling, die evenmin op ernstige gronden berust.

Artikel 6

Artikel 7 van de wet van 1978 bepaalt dat een arbeidsovereenkomst nooit voor het leven kan worden gesloten. Het is duidelijk dat deze rechtsregel oorspronkelijk bedoeld was om het lijfeigenschap onmogelijk te maken; zodoende wordt beoogd dat een werknemer levenslang gebonden zou zijn aan een werkgever. Dit is evident. De vraag stelt zich gans anders ten aanzien van een mogelijke levenslange binding van de werkgever. Deze vraag is actueel gezien de eis van de vakorganisaties naar garanties inzake vastheid van betrekking. De wet dient deze afspraken mogelijk te maken. Vandaar dat het verbod voor levenslange binding beperkt dient te worden tot de werknemers. Vanzelfsprekend heeft de werkgever steeds de macht om aan de arbeidsovereenkomst een einde te maken ook al heeft hij daartoe, omwille van een contractuele verbintenis, de bevoegdheid niet. De enige sanctie blijft dan een schadevergoeding. Deze schadevergoeding dient de ganse resterende periode van overeengekomen vastheid van betrekking te dekken.

Artikel 7

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 8

Artikel 8 bevat twee belangrijke wijzigingen aan de regeling inzake de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en voor een duidelijk omschreven

l'employeur», avec un certain droit d'initiative; doivent également être considérés comme cadres les travailleurs qui, sans véritablement exercer de pouvoirs, occupent néanmoins des fonctions élevées (fonctions de direction), notamment en matière de recherche scientifique, d'encadrement, dans un service d'étude, etc.

En définitive, il s'agit en l'occurrence de fonctions « supérieures », eu égard à l'autorité ou simplement au contenu de la tâche; ce sont des fonctions qui sont généralement réservées à des diplômés de l'enseignement supérieur ou à des personnes qui possèdent une expérience professionnelle équivalente. Ce dernier élément suppose nécessairement l'accomplissement d'un certain laps de temps.

Cette définition souple et large est toutefois concrétisée dans la pratique, comme nous le démontrerons par la suite.

Article 5

Cet article tend à mettre fin à la disposition, figurant à l'article 4 de la loi et définissant la profession de représentant de commerce, qui exclut les assurances du champ d'application de la loi; il s'agit d'une inégalité de traitement, qui ne repose pas davantage sur des raisons sérieuses.

Article 6

L'article 7 de la loi de 1978 dispose qu'un contrat de travail ne peut jamais être conclu à vie. Il est évident que cette règle de droit visait initialement à empêcher le servage; l'on entend par là la situation d'un travailleur lié à vie à un employeur. La chose va de soi. Mais la question se pose d'une tout autre manière à l'égard d'un possible engagement à vie de la part de l'employeur. Cette question est d'actualité, vu les revendications de garanties en matière de stabilité d'emploi, émises par les organisations syndicales. La loi doit permettre ces accords. C'est pourquoi l'interdiction d'un engagement à vie doit être limitée aux travailleurs. Il est évident que l'employeur a toujours la possibilité de mettre fin à un contrat de travail, même s'il n'en a pas le pouvoir en raison d'un engagement contractuel. L'unique sanction qui reste alors est une indemnisation. Celle-ci doit couvrir la totalité de la période restante de stabilité d'emploi convenue.

Article 7

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Article 8

L'article 8 apporte deux modifications importantes à la réglementation relative aux contrats de travail conclus pour une durée déterminée et pour un

werk, die van een onderliggend evenwicht getuigen. Vooreerst wordt de mogelijkheid geschapen om de opeenvolging van deze arbeidsovereenkomsten mogelijk te maken om redenen van economische aard. Dit beantwoordt aan een ontwikkeling in bepaalde ons omringende landen. Het is inderdaad een gegeven dat een spoepeler aanwenden van deze vorm van arbeidsovereenkomst tot het creëren van werkgelegenheid kan leiden en werknemers ervaring meebrengen, die kan leiden tot banen van onbepaalde duur. Een en ander is mede geïnspireerd door het systeem van de stages, waar ook opeenvolgende stages mogelijk zijn. Van de andere kant mag er van deze rechtsvorm ook geen misbruik worden gemaakt; vandaar dat wordt voorgesteld dat, zo deze overeenkomsten in hoofde van dezelfde werkgever en werknemer een termijn van twee jaar bereiken, partijen verondersteld worden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te hebben aangegaan. De termijn van twee jaar is gelijk aan die welke geldt, overeenkomstig artikel 11^{ter} van de wet van 1978, in geval van vervangingsovereenkomsten. Een en ander doet evenwel geen afbreuk aan de mogelijkheid opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten, die de duur van twee jaar overschrijden, omdat dergelijke overeenkomsten de bedienden voldoende vastheid van betrekking verschaffen.

Artikel 9

Dit artikel bevat een explicite voor de werknemers van een recht, dat fundamenteel is, met name het recht zichzelf te zijn, het recht lid te zijn van politieke, culturele of sociale verenigingen en er een bestuursmandaat uit te oefenen. De werknemer heeft het recht voordrachten te geven en te publiceren onder zijn naam. Op die wijze wil het wetsvoorstel uitdrukkelijk bijdragen tot het waarmaken van deze mensenrechten in de praktijk en o.m. de privacy van de werknemers concreet gestalte geven.

Artikel 10

Volgens de huidige regeling dient de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval onmiddellijk zijn werkgever hiervan op de hoogte te brengen (artikel 31, § 2). Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft of op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Ingevolge deze bepalingen komt men tot een situatie waarin massaal doktersattesten worden verstrekt, waarvan sommige wellicht te gemakkelijk worden afgeleverd. Het gaat jaarlijks om honderdduizenden attesten, die de reeds zieke ziekteverzekering, meerdere honderden miljoenen per jaar kosten. Dit blijkt o.m. uit de afwezigheidsdagen voor ons land in 1987 (gemiddelde), waarbij

travail nettement défini, lesquelles témoignent d'un équilibre sous-jacent. En premier lieu, cet article crée la possibilité d'une succession de ces contrats de travail pour des raisons économiques. Cela répond à une évolution qui s'est fait jour dans certains pays voisins. De fait, une utilisation plus souple de ce type de contrat de travail peut entraîner la création d'emplois et apporter à des travailleurs une expérience susceptible de les amener à des emplois à durée indéterminée. Nous nous sommes inspirés notamment du système des stages, qui permet lui aussi une succession de stages. D'autre part, l'on ne peut abuser de cette forme juridique; c'est pourquoi nous proposons que lorsque ces contrats atteignent une durée de deux ans pour le même employeur et le même travailleur, les parties soient supposées avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée. La période de deux ans est égale à celle qui s'applique, conformément à l'article 11^{ter} de la loi de 1978, en cas de contrat de remplacement. Cela n'exclut toutefois pas la possibilité de conclure des contrats de travail successifs à durée déterminée qui dépassent deux ans, parce que de tels contrats procurent aux employés une stabilité d'emploi suffisante.

Article 9

Cet article explicite un droit fondamental pour les travailleurs : celui d'être eux-mêmes, d'être membres d'associations politiques, culturelles ou sociales et d'y exercer un mandat administratif. Le travailleur a le droit de donner des conférences et de publier sous son nom. La présente proposition de loi tend ainsi à contribuer explicitement à la réalisation de ces droits de l'homme dans la pratique et à donner une forme concrète, notamment, à la vie privée des travailleurs.

Article 10

En vertu de la réglementation actuelle, en cas d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident, le travailleur doit en avertir immédiatement son employeur (article 31, § 2). Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. L'application de ces dispositions aboutit à une délivrance massive de certificats médicaux et peut-être à une délivrance trop facile pour un certain nombre de ceux-ci. Il s'agit annuellement de centaines de milliers de certificats, qui coûtent plusieurs centaines de millions par an à une assurance-maladie déjà bien malade. C'est ce qui ressort notamment du tableau des journées d'absence pour notre pays en 1987

de afwezigheidsdagen gerelateerd worden aan totaal mogelijke aanwezigheidsuren.

(moyenne), qui établit un rapport entre les journées d'absence et le nombre total d'heures de présence possibles.

	Kortstondige ziekten Maladies de courte durée	Langdurige ziekten Maladies de longue durée	Totaal Total
Werklieden. — <i>Ouvriers</i> :			
Mannen. — <i>Hommes</i>	2,76	1,57	4,33
Vrouwen. — <i>Femmes</i>	4,27	2,08	6,35
Bedienden. — <i>Employés</i> :			
Mannen. — <i>Hommes</i>	1,53	0,67	2,20
Vrouwen. — <i>Femmes</i>	2,24	1,72	3,96
Totaal gemiddelde. — <i>Moyenne totale</i>	2,84	1,46	4,30

Men mag stellen dat er per werknemer minstens één tot twee attesten per jaar worden afgeleverd. In sommige arrondissementen ligt dit beduidend hoger.

Het komt ons voor dat deze attesten overbodig zijn. Daarom wordt voorgesteld het Nederlandse systeem te volgen waar geen ziektebriefjes worden overhandigd, maar waar wel controle mogelijk is vanaf de eerste dag van de ziekte. Deze mogelijkheid van controle wordt bevestigd in een aangepaste § 2 van artikel 31.

Artikel 11

Dit artikel beoogt de afschaffing van de « sociale dood ». Inderdaad aan de dringende reden wordt in het Belgisch arbeids- en sociale-zekerheidsrecht een reeks van even zwaarwichtige gevolgen vastgeknoopt, die in hun geheel genomen niet alleen de werknemer, maar ook degenen, die voor hun levensonderhoud en bestaanszekerheid op zijn of haar inkomen aangewezen zijn, bijzonder hard treffen. Wij zijn ervan overtuigd dat de gevolgen die heden met de beëindiging om dringende reden gepaard gaan een maatschappelijke evaluatie niet kunnen doorstaan.

Om het probleem beter te situeren wordt even kort herhaald dat als dringende reden wordt aangezien de ernstige tekortkoming, die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Daarbij gaat het niet alleen om fouten die rechtstreeks en *stricto sensu* iets te maken hebben met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals weigering van een bevel, diefstal, dronkenschap op het werk e.a.; ook redenen, die verband houden met het privéleven worden door de rechters weerhouden om de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn te rechtvaardigen. Strafbare feiten, die niets met de arbeidsovereen-

On peut dire que par travailleur, au moins un ou deux certificats sont délivrés annuellement. Dans certains arrondissements, ces chiffres sont notablement plus élevés.

Nous estimons que ces certificats sont superflus. C'est pourquoi nous proposons d'adopter le système néerlandais, dans lequel aucun certificat de maladie n'est remis, mais un contrôle est possible dès le premier jour de maladie. Le § 2 adapté de l'article 31 confirme cette possibilité de contrôle.

Article 11

Cet article vise à abolir la « mort sociale ». De fait, le motif grave est assorti, dans le droit belge du travail et de la sécurité sociale, d'une série d'effets également lourds, qui, dans leur ensemble, touchent d'une façon particulièrement dure, non seulement le travailleur, mais aussi ceux qui dépendent de son revenu pour leur subsistance et leur sécurité d'existence. Nous sommes convaincus que les effets découlant actuellement de la résiliation du contrat pour motif grave ne peuvent pas résister à l'épreuve d'une évaluation sociale.

Afin de mieux situer le problème, rappelons brièvement qu'est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Il ne s'agit pas uniquement de fautes qui ont trait directement et au sens strict à l'exécution du contrat de travail, telles que le refus d'obéir à un ordre, le vol, l'ivresse sur les lieux du travail, etc.; les juges retiennent également des motifs qui ont trait à la vie privée pour justifier la résiliation immédiate et sans préavis du contrat de travail. Des faits qualifiés par la loi pénale qui n'ont rien à voir avec le contrat de travail, tels que la conduite en état

de afwezigheidsdagen gerelateerd worden aan totaal mogelijke aanwezigheidsuren.

(moyenne), qui établit un rapport entre les journées d'absence et le nombre total d'heures de présence possibles.

	Kortstondige ziekten <i>Maladies de courte durée</i>	Langdurige ziekten <i>Maladies de longue durée</i>	Totaal <i>Total</i>
Werklieden. — <i>Ouvriers</i> :			
Mannen. — <i>Hommes</i>	2,76	1,57	4,33
Vrouwen. — <i>Femmes</i>	4,27	2,08	6,35
Bedienden. — <i>Employés</i> :			
Mannen. — <i>Hommes</i>	1,53	0,67	2,20
Vrouwen. — <i>Femmes</i>	2,24	1,72	3,96
Totaal gemiddelde. — <i>Moyenne totale</i>	2,84	1,46	4,30

Men mag stellen dat er per werknemer minstens één tot twee attesten per jaar worden afgeleverd. In sommige arrondissementen ligt dit beduidend hoger.

Het komt ons voor dat deze attesten overbodig zijn. Daarom wordt voorgesteld het Nederlandse systeem te volgen waar geen ziektebriefjes worden overhandigd, maar waar wel controle mogelijk is vanaf de eerste dag van de ziekte. Deze mogelijkheid van controle wordt bevestigd in een aangepaste § 2 van artikel 31.

Artikel 11

Dit artikel beoogt de afschaffing van de « sociale dood ». Inderdaad aan de dringende reden wordt in het Belgisch arbeids- en sociale-zekerheidsrecht een reeks van even zwaarwichtige gevolgen vastgeknoopt, die in hun geheel genomen niet alleen de werknemer, maar ook degenen, die voor hun levensonderhoud en bestaanszekerheid op zijn of haar inkomen aangewezen zijn, bijzonder hard treffen. Wij zijn ervan overtuigd dat de gevolgen die heden met de beëindiging om dringende reden gepaard gaan een maatschappelijke evaluatie niet kunnen doorstaan.

Om het probleem beter te situeren wordt even kort herhaald dat als dringende reden wordt aangezien de ernstige tekortkoming, die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Daarbij gaat het niet alleen om fouten die rechtstreeks en *stricto sensu* iets te maken hebben met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals weigering van een bevel, diefstal, dronkenschap op het werk e.a.; ook redenen, die verband houden met het privéleven worden door de rechters weerhouden om de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn te rechtvaardigen. Strafbare feiten, die niets met de arbeidsovereen-

On peut dire que par travailleur, au moins un ou deux certificats sont délivrés annuellement. Dans certains arrondissements, ces chiffres sont notablement plus élevés.

Nous estimons que ces certificats sont superflus. C'est pourquoi nous proposons d'adopter le système néerlandais, dans lequel aucun certificat de maladie n'est remis, mais un contrôle est possible dès le premier jour de maladie. Le § 2 adapté de l'article 31 confirme cette possibilité de contrôle.

Article 11

Cet article vise à abolir la « mort sociale ». De fait, le motif grave est assorti, dans le droit belge du travail et de la sécurité sociale, d'une série d'effets également lourds, qui, dans leur ensemble, touchent d'une façon particulièrement dure, non seulement le travailleur, mais aussi ceux qui dépendent de son revenu pour leur subsistance et leur sécurité d'existence. Nous sommes convaincus que les effets découlant actuellement de la résiliation du contrat pour motif grave ne peuvent pas résister à l'épreuve d'une évaluation sociale.

Afin de mieux situer le problème, rappelons brièvement qu'est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Il ne s'agit pas uniquement de fautes qui ont trait directement et au sens strict à l'exécution du contrat de travail, telles que le refus d'obéir à un ordre, le vol, l'ivresse sur les lieux du travail, etc.; les juges retiennent également des motifs qui ont trait à la vie privée pour justifier la résiliation immédiate et sans préavis du contrat de travail. Des faits qualifiés par la loi pénale qui n'ont rien à voir avec le contrat de travail, tels que la conduite en état

komst te maken hebben, zoals sturen in dronken toestand gedurende een weekend, rechtvaardigen blijkbaar eveneens het onmiddellijk doorsturen van de werknemer. Vanzelfsprekend wordt niet elke fout als een dringende reden aangezien; het moet gaan om ernstige tekortkomingen. De ernst is in se ook relatief: ze dient met name te worden gezien in verhouding tot de verwachtingen die men in de persoon van een werknemer redelijk stellen kan: zo kan men van een kaderlid eventueel een andere gedraging verwachten in vergelijking tot een andere werknemer. Kortom, oordelen of een bepaalde gedraging van een werknemer een fout is en of die fout voldoende gewicht draagt, om als « dringende reden » te worden gekwalificeerd is een uiterst delicate opdracht, waarin de rechtsonzekerheid uitermate groot is.

Wat nu onaanvaardbaar voorkomt is het feit dat aan elke fout, die als dringende reden wordt gekwalificeerd, totaal ongenueanceerd dezelfde sancties worden vastgeknoot. Deze sancties zijn talrijk, verscheiden en zwaar.

Aldus is er het ontslag zonder opzeggingstermijn, noch vergoeding; het verlies van anciënniteit, die in het arbeidsrecht op belangrijke wijze verdisconteerd wordt (men denke maar aan de opzeggingstermijn, de grootte van uurloon en maandwedde, de bevordering, de jaarlijkse vakantieduur); geen recht om met behoud van loon een nieuwe job te zoeken; eventuele veroordeling tot schadevergoeding ten laste van de werknemer; geen recht op forfaitaire vergoeding in geval van moederschap; geen recht op vergoeding in geval van sluiting van onderneming; onbepaalde inhouding op het loon (artikel 23, wet van 12 april 1965); verlies voor de werknemersvertegenwoordiger van de speciale bescherming inzake vastheid van betrekking; het concurrentiebeding heeft uitwerking; verlies voor de handelsvertegenwoordiger van het recht op uitbetaling van commissieloon op alle aanvaarde orders en de uitwinningsvergoeding; verlies van rechten uit de groepsverzekering; verlies van het betalen van repatriëringskosten; verlies van werkloosheidsuitkeringen; weerslag op de jaarlijkse vakantie en vakantiegeld, op de gezinsbijslag, het pensioen, eventueel ziekte en invaliditeit. Deze lijst is te lang.

De dringende reden sluit elke verdere samenwerking tussen werkgever en werknemer uit. Consequent moet de dringende reden toelaten de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. De werknemer wordt dan naast het verlies van zijn job, sociaal gesanctioneerd door het verlies van anciënniteit, geen recht om met behoud van loon een nieuwe job te zoeken en het verlies van syndicale en moederschapsbescherming. Of al de andere sancties in elk geval verantwoord zijn is problematisch. Men dient de sancties aan te passen aan de aard en de zwaarte

d'ébriété pendant le week-end, justifient manifestement aussi le licenciement immédiat du travailleur. Toute faute n'est évidemment pas considérée comme motif grave; il doit s'agir de fautes graves. De plus, la gravité est en soi relative: elle doit être vue en fonction notamment de ce qu'on peut raisonnablement attendre de la personne d'un travailleur: ainsi, ou peut éventuellement attendre d'un cadre un comportement différent de celui d'un autre travailleur. En résumé, la mission qui consiste à apprécier si un comportement déterminé d'un travailleur constitue une faute et si cette faute est suffisamment importante pour être qualifiée de « motif grave » est extrêmement délicate, et l'insécurité juridique est fort grande dans ce domaine.

Or, ce qui apparaît comme inacceptable, c'est que les mêmes sanctions, sans la moindre nuance, sont attachées à toute faute qualifiée de motif grave. Ces sanctions sont nombreuses, diverses et lourdes.

Citons à ce propos le licenciement sans préavis ni indemnité; la perte de l'ancienneté, qui joue un rôle non négligeable en droit du travail (il suffit de songer au délai de préavis, au montant des salaires horaires et traitements mensuels, à la promotion, à la durée des vacances annuelles); la privation du droit de chercher un nouvel emploi en gardant sa rémunération; la condamnation éventuelle à des dommages et intérêts à charge du travailleur; la privation du droit à une indemnité forfaitaire en cas de maternité; la privation du droit à une indemnité en cas de fermeture de l'entreprise; une retenue illimitée sur la rémunération (article 23 de la loi du 12 avril 1965); la perte pour le représentant des travailleurs de la protection spéciale en matière de stabilité d'emploi; la clause de non-concurrence qui produit ses effets; la perte pour le représentant de commerce du droit au paiement d'une commission sur tous les ordres acceptés et de l'indemnité d'éviction; la perte des droits découlant de l'assurance-groupe; la perte du droit au paiement des frais de rapatriement; la perte des allocations de chômage; l'incidence sur les vacances annuelles et sur le pécule de vacances, sur les allocations familiales, la pension, éventuellement les indemnités de maladie et d'invalidité. Cette liste est trop longue.

Le motif grave exclut toute poursuite de la collaboration entre l'employeur et le travailleur. Logiquement, le motif grave doit permettre de résilier immédiatement le contrat de travail. En plus de la perte de son emploi, le travailleur est alors sanctionné socialement par la perte de son ancienneté, la privation du droit de chercher un nouvel emploi avec maintien de sa rémunération et la perte de la protection syndicale et de la protection de la maternité. La question de savoir si toutes les autres sanctions sont justifiées dans chaque cas est problématique. Il faut

van de ernstige reden. Daarbij zou vooreerst rekening dienen te worden gehouden met het onderscheid tussen de redenen, die hoofdzakelijk verband houden met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst enerzijds en het privaat leven anderzijds. Terzelfder tijd zou men oog moeten hebben voor de waarden, die mede aan de grondslag liggen van de rechten, waarin het arbeidsrecht en de sociale zekerheid voorzien. Verscheidene, door elkaar kruisende waarden, kunnen immers worden ervaren. Zo het garanderen van bestaanszekerheid en gewaarborgd inkomen van de werknemer (zo de opzeggingsvergoeding, de vergoeding bij sluiting van onderneming, inhoudingen op het loon, uitbetaling van commissielonen, de uitwinningsvergoeding, de groepsverzekering); het belonen van de trouw aan de onderneming (opzeggingstermijn, sluiting van de onderneming, uitwinningsvergoeding, groepsverzekering ...), de verrijking zonder oorzaak (de uitwinningsvergoeding), het regelen van concurrentie, de bescherming van de syndicale vrijheid in de onderneming, de bescherming van de moeder. Een passende verhouding tussen de dringende reden en deze waarden zou telkens moeten worden uitgetoetst. Zo zou een werknemer, die om privé-redenen wordt ontslagen, om feiten die niets met de arbeidsovereenkomst te maken hebben, niet noodzakelijk zijn rechten uit de groepsverzekering dienen te verliezen, noch zijn uitwinningsvergoeding, maar zou hij wel aanspraak kunnen maken op geheel of een gedeelte van de opzeggingsvergoeding.

Tenslotte zou ook de zwaarte van de fout in rekening moeten worden gebracht. Kortom, buiten de verwijdering uit de onderneming en de onmiddellijke gevolgen ervan zouden geen automatismen mogen spelen. Voor elke reden zou dienen te worden onderzocht of andere sociale sancties aangewezen zijn. Dit lijkt ons bij uitstek een taak voor de rechter. Een en ander dient te functioneren als volgt: de werknemer behoudt zijn sociale rechten met uitzondering van de verwijdering uit de onderneming en de rechtstreekse gevolgen vanden — tenzij de rechter, binnen het kader van de geëigende verjaringstermijn, op aanvraag van de werkgever of de geëigende sociale-zekerheidsinstantie, de werknemer het genot van die rechten ontzegt.

Artikel 12

Dit artikel moet worden gezien in het kader van de gelijkgeschakeling van de statuten werkmanbediende en betekent dat voortaan schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van technische stoornis (artikel 49) slecht weder (artikel 50) en economische reden (artikel 51) op gelijke wijze gelden voor werklieden als bedienden. Het ligt voor de hand dat een en ander in de praktijk voor een belangrijk aandeel van vooral kantoorbedienden niet zoveel verandering zal teweegbrengen.

adapter les sanctions à la nature et à l'importance du motif grave. En premier lieu, il faudrait tenir compte de la distinction entre les motifs qui ont trait principalement à l'exécution du contrat de travail, d'une part, et la vie privée, d'autre part. Simultanément, il faudrait prendre en considération les valeurs qui sont à la base des droits que prévoient le droit du travail et la sécurité sociale. En effet, on peut être confronté à différentes valeurs corrélatives. Citons la garantie de la sécurité d'existence et le revenu garanti du travailleur (par exemple, l'indemnité de préavis, l'indemnité en cas de fermeture de l'entreprise, les retenues sur la rémunération, le paiement de commissions, l'indemnité d'éviction, l'assurance-groupe); la rétribution de la fidélité à l'entreprise (délai de préavis, fermeture de l'entreprise, indemnité d'éviction, assurance-groupe...), l'enrichissement sans cause (l'indemnité d'éviction), le règlement de la concurrence, la protection de la liberté syndicale au sein de l'entreprise, la protection de la mère. Il conviendrait à chaque fois de vérifier l'existence d'une relation adéquate entre le motif grave et ces valeurs. Ainsi, un travailleur licencié pour des motifs privés, liés à des faits qui n'ont rien à voir avec le contrat de travail, ne devrait pas nécessairement perdre ses droits découlant de l'assurance-groupe, ni son indemnité d'éviction, mais il pourrait prétendre à l'intégralité ou à une partie de l'indemnité de préavis.

Enfin, il faudrait également prendre en considération la gravité de la faute. En bref, à part le renvoi de l'entreprise et les conséquences immédiates que cela entraîne, aucun automatisme ne devrait pouvoir jouer. Pour chaque motif, il y aurait lieu d'examiner si d'autres sanctions sociales sont indiquées. Cette tâche nous semble incomber par excellence au juge. Voici la procédure qu'il convient de suivre: le travailleur conserve ses droits sociaux, à l'exception du renvoi de l'entreprise et des conséquences directes que cela entraîne — à moins que le juge, dans le cadre du délai de prescription approprié, ne refuse le bénéfice de ces droits au travailleur, à la demande de l'employeur ou de l'organisme approprié de sécurité sociale.

Article 12

Cet article doit être considéré dans le cadre de l'assimilation des statuts des ouvriers et des employés et signifie que dorénavant, la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'un accident technique (article 49), d'intempéries (article 50) et de causes économiques (article 51) s'applique de façon similaire aux ouvriers et aux employés. Il est évident que pour une grande partie des employés de bureau principalement, cela n'entraînera guère de changements dans la pratique. Pour

De artikelen 49, 50, 51 en 62 worden om logische redenen tussengevoegd in de titel gewijd aan de arbeidsovereenkomst voor bedienden, respectievelijk als artikelen 77*bis*, 77*ter*, 77*quater* en 84*bis*.

Artikelen 13 en 14

Artikel 13 behoeft geen commentaar als logisch gevolg van de gelijkschakeling van de statuten werkmans-bedienende. Belangrijk is vanzelfsprekend dat de vrijgekomen titel III gewijd wordt aan de arbeidsovereenkomst voor kaderleden. In artikel 14 wordt gesteld dat de bepalingen inzake de bedienden toepasselijk zijn op het kaderpersoneel, wat vanzelfsprekend is, en de eigen bepalingen van het kaderstatuut aangekondigd.

Artikel 15

Artikel 15 voegt een artikel 86*ter* in. De bedoeling van dit artikel, is de definitie van het begrip kaderpersoneel voor elke onderneming operationeel te maken. Daartoe wordt een beroep gedaan op een procedure die ook voor de aanduiding van het kaderpersoneel, met het oog op de vertegenwoordiging in de ondernemingsraden, weerhouden werd: de werkgever deelt een lijst van functies en diploma's mede op grond waarvan werknemers in de onderneming tot het kaderpersoneel worden gerekend. Tegen deze beslissing of bij ontstentenis van beslissing is een verhaal mogelijk bij het arbeidsgerecht. Zodoende wordt het kaderpersoneel, overeenkomstig de eigenheid van elke onderneming, voor elke onderneming duidelijk afgelijnd. De rechter zal zich bij zijn uitspraak laten leiden door de criteria, gesteld in de wet en door de sociale en organisatorische realiteit van de onderneming. Tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank is geen beroep mogelijk. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de nadere voorwaarden tot uitoefening van dit verhaal. De lijst van functies en diploma's moet worden aangepast als er zich desbetreffend wijzigingen voordoen. De lijsten dienen vanzelfsprekend te worden aangepast aan de ontwikkeling van de onderneming; dit valt om evidente redenen best samen met de verkiezingen voor ondernemingsraden.

Artikel 16

Artikel 16 voegt een artikel 86*quater* in. De bedoeling is klaar. De individuele concretisering door werkgever en kaderlid van een en ander geschiedt in een geschreven individuele arbeidsovereenkomst, waarin wordt vermeld dat de werknemer deel uitmaakt van het kaderpersoneel. Over deze vaststelling oordeelt het arbeidsgerecht, zoals gesteld.

des raisons logiques, les articles 49, 50, 51 et 62 sont insérés dans le titre consacré au contrat de travail d'employé et deviennent respectivement les articles 77*bis*, 77*ter*, 77*quater* et 84*bis*.

Articles 13 et 14

L'article 13 ne nécessite aucun commentaire, puisqu'étant la conséquence logique de l'assimilation des statuts des ouvriers et des employés. Il importe bien entendu de noter que le titre III, devenu libre, sera consacré au contrat de travail de cadre. L'article 14 prévoit que les dispositions relatives aux employés sont applicables aux cadres — ce qui est évident — et annonce les dispositions propres au statut des cadres.

Article 15

L'article 15 insère un article 86*ter*. L'objet de cet article est de rendre la définition de la notion de cadre utilisable dans chaque entreprise. A cet effet, il est fait appel à la procédure qui a été retenue pour la désignation des cadres en vue de leur représentation au sein des conseils d'entreprise: l'employeur communique une liste de fonctions et de diplômes sur la base desquels des travailleurs de l'entreprise sont considérés comme cadres. Un recours contre cette décision ou en l'absence de décision est ouvert devant la juridiction du travail. La notion de cadre est ainsi nettement circonscrite pour chaque entreprise, conformément à la spécificité de celle-ci. Avant de statuer, le juge s'inspirera des critères établis par la loi et de la réalité sociale comme de l'organisation de l'entreprise. Aucun recours n'est possible contre la décision du tribunal du travail. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, les modalités d'exercice de ce recours. La liste des fonctions et des diplômes doit être adaptée si des modifications se produisent en la matière. Il y a naturellement lieu d'adapter les listes à l'évolution de l'entreprise; pour des raisons évidentes, il convient que cette adaptation coïncide avec les élections des conseils d'entreprise.

Article 16

L'article 16 insère un article 86*quater*. L'objectif est clair. L'employeur et le cadre doivent concrétiser divers points dans un contrat de travail écrit, qui mentionne que le travailleur fait partie des cadres. La juridiction du travail prononce sur cette convention, comme il est dit.

Met het oog op zijn informatie dient de werkgever het kaderlid schriftelijk op de hoogte te stellen welke zijn functie is met inbegrip van bevoegdheden, de beloning, bepaalde geldende regelingen in verband met eventuele aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, de plaats van tewerkstelling, regeling van arbeidsduur, verlof, vakantie, geldende regelingen inzake dienstuitkeringen en informatie betreffende octrooien.

Ter zake zij uitdrukkelijk verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers (nr. 38), gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze C.A.O. bepaalt in artikel 8 dat de werkgever aan de sollicitant voldoende informatie dient te geven betreffende de arbeidsplaats, die hij aanbiedt. De C.A.O. weerhoudt: aard van de functie, opleidingsniveau, ervaring, verantwoordelijkheden, de plaats waar de functie wordt vervuld.

Artikel 86quater, § 2, en volgende, heeft hetzelfde doel: informatie te verschaffen aan het kaderlid, zodanig dat deze voldoende zicht heeft op zijn functie, bevoegdheden en de meest essentiële arbeidsvoorwaarden. De bedoeling van dit artikel is niet nieuwe plichten aan de onderneming op te leggen, maar wel dat het kaderpersoneel van de bestaande regelingen op de hoogte zou zijn. Zo er b.v. geen specifieke aanvullende voordelen op het stuk van pensioen bestaan, dient ter zake niets te worden medegedeeld of in de overeenkomst opgenomen.

In verband met artikel 86quater, 5, — plaats van tewerkstelling — zij opgemerkt dat ter zake de bepalingen van artikel 8 van de C.A.O. nr. 38 letterlijk werden overgenomen.

Artikel 17

Dit artikel voegt een artikel 86quinquies in. Dit artikel heeft betrekking op het recht op vorming voor het kaderlid. Het hoeft geen betoog dat het in het welbegrepen belang is zowel van het kaderlid als van de onderneming, dat kaderleden voortdurend bijgeschoold en gevormd worden. Het voorstel bevat daartoe een minimale aansporing. Volgens het voorstel heeft elk kaderlid recht op een week vorming met behoud van loon per jaar dienst, vanzelfsprekend vanaf de inwerkingtreding van de wet. Het ligt voor de hand dat het mogelijk is ter zake jaren dienst te cumuleren met het oog op vormingsprogramma's die zich over meerdere weken spreiden.

Het initiatief ter zake ligt bij de werkgever, die normaal passende vormingsprogramma's aan het kaderlid zal voorstellen. Het is alleen wanneer dit niet geschiedt dat het kaderlid zelf programma's kan voorstellen en de werkgever ter zake schriftelijk informeren. Het zij uitdrukkelijk onderstreept dat de voorgestelde scholing betrekking dient te hebben

L'employeur est tenu d'informer le cadre, en précisant par écrit sa fonction, y compris ses pouvoirs, sa rémunération, certaines règles en vigueur relatives à d'éventuels avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, le lieu de travail, le régime de la durée du travail, des congés et des vacances, les règles en vigueur en matière d'inventions de service et fournir des renseignements concernant les brevets.

Il s'impose en la matière de renvoyer explicitement à la convention collective de travail du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs (n° 38), conclue au sein du Conseil national du travail. L'article 8 de cette C.C.T. prévoit que l'employeur doit fournir au candidat des informations suffisantes concernant l'emploi qu'il offre. La C.C.T. retient: la nature de la fonction, le niveau de formation, l'expérience, les responsabilités, le lieu où la fonction doit être exercée.

L'article 86quater, § 2 et suivants, poursuit le même objectif: informer le cadre afin que celui-ci ait une vue suffisante de sa fonction, de ses pouvoirs et des conditions de travail essentielles. L'objet de cet article n'est pas d'imposer des obligations nouvelles à l'entreprise, mais de faire en sorte que le cadre soit au courant des règles existantes. S'il n'existe, par exemple, aucun avantage complémentaire spécifique en matière de pensions, rien ne doit être communiqué ou inscrit dans le contrat à ce sujet.

En ce qui concerne l'article 86quater, 5, — le lieu où la fonction doit être exercée — remarquons que les dispositions y afférentes de l'article 8 de la C.C.T. n° 38 ont été reproduites littéralement.

Article 17

Cet article insère un article 86quinquies. Celui-ci a trait au droit à la formation pour le cadre. Il va sans dire que c'est dans l'intérêt tant du cadre que de l'entreprise que les cadres reçoivent en permanence une formation et une formation complémentaire. La proposition comporte une incitation minimale dans ce sens. Elle prévoit que chaque cadre a droit à une semaine de formation par année de service, avec maintien de la rémunération, bien entendu à partir de l'entrée en vigueur de la loi. Il est évidemment possible de cumuler des années de service en vue de suivre des programmes de formation qui s'étendent sur plusieurs semaines.

L'initiative en la matière appartient à l'employeur, qui proposera normalement au cadre des programmes de formation adéquats. Ce n'est qu'à défaut d'initiatives de ce genre que le cadre pourra proposer lui-même des programmes et en informer l'employeur par écrit. Il faut souligner expressément que la formation proposée doit porter sur la fonction du

op de functie van het kaderlid of de activiteit van de onderneming. Vanzelfsprekend zijn werkgever en kaderlid ter zake meester van hun rechten en zijn ze vrij bij de gezamenlijke keuze van de vormingsprogramma's.

Wanneer het kaderlid zijn recht op vorming niet waar heeft kunnen maken heeft hij recht op een bescheiden schadevergoeding (gelijk aan het lopend loon, dat overeenstemt met de helft van de periode van vorming waarop het kaderlid recht had) die — in functie van artikel 15 van de wet van 3 juli 1978, dat de verjaring regelt — maximaal twee en een half weken loon kan bedragen, voor een kaderlid dat over een periode van 5 jaar geen enkele vorming zou genoten hebben.

Artikel 18

Dit artikel (86*sexies*) bevat een sanctie zo de bepalingen van 86*ter* en 86*quater*, respectievelijk betreffende de aanduiding van functies en diploma's en de inhoud van de individuele arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd. De sanctie is tweërlei. Zo deze artikelen, geheel of gedeeltelijk, niet worden nageleefd is er recht op een schadevergoeding die overeenstemt met het lopend loon van twee maanden. Daarnaast kan de betrokken werknemer te allen tijde de overeenkomst beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen.

Artikel 19

Artikel 69 van de wet van 3 juli 1978 laat een scheidsrechterlijk beding toe voor bedienden die met het dagelijks beheer van de onderneming zijn belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid hebben, die kan vergeleken worden met die van de gehele onderneming. De bedoeling is deze bepaling uit te breiden tot alle kaderleden en hun werkgever, die hun individuele problematiek en geschillen liefst door een scheidsrechter (of op een meer soepele of spoedige wijze) willen laten beslechten.

Het voorstel biedt partijen daartoe, in het kader van de contractuele vrijheid, de mogelijkheid een beding in de arbeidsovereenkomst in te schrijven. Het zij onderstreept dat de wettelijke regeling inzake arbitrage partijen alle garanties — onder controle van de rechtbanken — op een eerlijk en objectief proces biedt.

Artikelen 20 en 21

De artikelen 20 en 21 betreffen de proef. Vooreerst wordt de duurtijd van de proef opgetrokken naar deze van bedienden, wat voor de vroegere werklie-

cadre ou l'activité de l'entreprise. Il va de soi que l'employeur et le cadre sont maîtres de leurs droits en la matière et qu'ils choisissent librement et en commun les programmes de formation.

Si le cadre n'a pas pu réaliser son droit à la formation, il peut prétendre à une indemnisation modique (égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la période de formation à laquelle le cadre aurait droit), qui peut s'élever — conformément à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, qui régit la prescription — à deux semaines et demie de rémunération au maximum pour un cadre qui n'aurait bénéficié d'aucune formation pendant une période de cinq ans.

Article 18

Cet article (86*sexies*) prévoit une sanction en cas de non-respect des dispositions des articles 86*ter* et 86*quater*, qui ont trait respectivement à la désignation des fonctions et diplômes et au contenu du contrat de travail. La sanction est double. Le non-respect de ces articles, en tout ou en partie, ouvre le droit à une indemnisation, qui correspond à la rémunération en cours de deux mois. En outre, le travailleur concerné peut à tout moment résilier le contrat, en observant un délai de préavis de sept jours civils.

Article 19

L'article 69 de la loi du 3 juillet 1978 admet une clause d'arbitrage à l'égard des employés qui sont chargés de la gestion journalière de l'entreprise ou assument dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise. L'objectif poursuivi est d'étendre cette disposition à tous les cadres, et à leur employeur, qui préfèrent que leurs problèmes et leurs conflits individuels soient tranchés par voie d'arbitrage (ou d'une façon plus souple ou plus rapide).

A cet effet, la proposition permet aux parties, dans le cadre de la liberté contractuelle, d'insérer une clause dans le contrat de travail. Soulignons que la réglementation légale en matière d'arbitrage offre aux parties toutes les garanties — sous le contrôle des tribunaux — d'un procès honnête et objectif.

Articles 20 et 21

Les articles 20 et 21 concernent la période d'essai. En premier lieu, la durée de cette période est portée au niveau de celle des employés, ce qui constitue en

den in se onbetwistbaar een verlenging inhoudt, te meer daar de duur van de proef voor de bedienden, wier inkomen een zeker bedrag te boven gaat, één jaar kan bedragen. Vandaar dat twee wijzigingen worden vooropgesteld. Vooreerst, ten einde in de mogelijkheid te voorzien de duur van de proeftijd aan te passen aan specifieke kenmerken van werknemers of onderneming, wordt bepaald dat de duur van de proeftijd bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gewijzigd. In de tweede plaats dient meer ruimte te worden geschapen voor de mogelijkheid een nieuwe betrekking te zoeken wanneer de proef langer duurt dan 6 maanden. In dat geval dient de werkgever de bediende vooreerst in te lichten, na een eerste periode, zo na 5 maanden, welke zijn evaluatie is door de onderneming, hoe hij of zij het doet, welke mogelijke verbeteringen er zouden kunnen zijn inzake de wijze waarop de bediende de arbeidsovereenkomst uitvoert. Deze beoordeling dient schriftelijk en omstandig te zijn. Daarenboven is het niet billijk dat een arbeidsverhouding van meer dan 6 maanden, laat staan bijna 12 maanden, met een opzeggingstermijn van 7 dagen zou worden beëindigd. De ervaring leert dat het inderdaad niet uitgesloten is dat de laatste week van de twaalfde maand aan de arbeidsverhouding een einde wordt gemaakt zonder dat de bediende ook maar vermoedde dat er iets kon mislopen.

Artikel 22

Reeds meermaals werd terecht onderstreept dat het Belgisch ontslagrecht niet alleen verouderd is, maar maatschappelijk ook tekort schiet. Ontslag wordt in ons land nog steeds gekenmerkt door een volledig eenzijdig beslissingsrecht van de werkgever: in beginsel dient de werkgever het ontslag niet te motiveren noch te verantwoorden; het ontslag is finaal en onherroepelijk. Het is tot vervelens toe herhaald dat dit niet langer opgaat; dat de werknemer het recht heeft de redenen te kennen, die tot het ontslag aanleiding zouden kunnen hebben gegeven, en dat alleen « voldoende » gronden daartoe als basis kunnen aanvaard worden. Reeds in 1974 hadden niet minder dan 45 landen, in overeenstemming met de aanbeveling nr. 119 van 1963 van de Internationale Arbeidsorganisatie, in hun wetgeving het beginsel opgenomen dat een werknemer alleen om een « voldoende reden » kan worden ontslagen. Tot deze landen behoren o.m. Duitsland, Frankrijk, Italië, het Verenigd Koninkrijk, Zweden... In Nederland komt de overheid tussen: zonder ontslagvergunning van het gewestelijk arbeidsbureau blijft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verboden.

Ter gelegenheid van de vergadering van de Raad van Ministers van Arbeid-Sociale Zaken van de E.G. van 28 februari 1974 werd daarop nogmaals de aandacht gevestigd. De voorzitter van de Raad, de toenmalige Belgische Minister van Tewerkstelling en

soi indubitablement un allongement pour les anciens ouvriers, d'autant plus que la durée de la période d'essai pour les employés dont le revenu dépasse un montant déterminé peut être d'un an. C'est pourquoi deux modifications sont préconisées. D'une part, afin de prévoir la possibilité d'adapter la durée de cette période aux spécificités des travailleurs ou des entreprises, il est prévu qu'elle peut être modifiée par convention collective de travail. D'autre part, il faut étendre les possibilités de chercher un nouvel emploi lorsque la période d'essai dure plus de six mois. Dans ce cas, l'employeur doit d'abord informer le travailleur, après une première période, par exemple après cinq mois, de l'évaluation le concernant faite par l'entreprise, de la façon dont il s'acquitte de sa tâche, et des améliorations qui pourraient être apportées à la façon dont l'employé exécute le contrat de travail. Cette évaluation doit être écrite et circonstanciée. En outre, il n'est pas équitable qu'une relation de travail de plus de six mois, voire de près de douze mois, se termine par un préavis de sept jours. L'expérience nous apprend qu'effectivement, il n'est pas exclu qu'il soit mis fin à la relation de travail dans la dernière semaine du douzième mois, sans même que l'employé ait pu soupçonner cette issue malheureuse.

Article 22

On a déjà souligné, à juste titre et à plusieurs reprises, que le droit belge en matière de congé non seulement est dépassé, mais aussi présente des lacunes du point de vue social. Dans notre pays, le congé reste caractérisé par un droit de décision totalement unilatéral de l'employeur: en principe, l'employeur n'est pas tenu de motiver ou de justifier le congé; celui-ci est définitif et irrévocable. L'on a répété, au risque de devenir lassant, que cela n'est plus admissible; que le travailleur a le droit de connaître les raisons qui auraient pu donner lieu au congé, et que seuls des motifs « suffisants » peuvent être acceptés pour le justifier. En 1974 déjà, pas moins de 45 pays, se conformant à la recommandation n° 119 de 1963 de l'Organisation internationale du travail, avaient inscrit dans leur législation le principe selon lequel un travailleur ne peut être congédié que pour un « motif suffisant ». Citons parmi ces pays l'Allemagne, la France, l'Italie, le Royaume-Uni, la Suède ... Aux Pays-Bas, les autorités interviennent: la résiliation du contrat de travail reste interdite sans l'autorisation de congédiement émanant du bureau régional de placement.

Ce principe a été souligné une nouvelle fois à l'occasion de la réunion du Conseil des ministres du Travail et des Affaires sociales de la C.E.E. le 28 février 1974. Le président du Conseil, le ministre belge de l'Emploi et du Travail de l'époque, y dit à

Arbeid, stelde terecht dat verscheidene lid-staten maatregelen hadden uitgewerkt in overeenstemming met de aanbeveling nr. 119 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Hij achtte het wenselijk dat de lid-staten die een dergelijke garantie voor de werknemers nog niet op stapel hadden gezet, dit binnen afzienbare tijd zouden realiseren. Bij afwezigheid van coördinatie van de nationale wetgevingen zou de mededinging op de Europese Markt worden verstoord. De voorzitter verwees daarbij expliciet naar het verslag over « de in het arbeidsrecht van de lid-staten van de Europese Gemeenschappen vervatte bepalingen ten gunste van de werknemer in geval van ontslag » dat op 3 mei 1972 door de Commissie aan de Europese Raad werd overhandigd. In dit verslag werd onder de hoofding « reden tot ontslag » een en ander als volgt gesteld: « een verplichting tot motivering van het ontslag, d.w.z. de verplichting voor de werkgever om aan de werknemer langs schriftelijke weg en in een nader bepaalde vorm de redenen van zijn ontslag mede te delen, welke mededeling kan dienen voor een objectief, eventueel gerechtelijk onderzoek, waarbij de bewijslast voor de rechtmatigheid van het ontslag aan de werkgever op te leggen ware, lijkt voor alle landen van de Gemeenschap een aangewezen regel te zijn ».

Sindsdien werd in 1982 het verdrag nr. 158 betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever door de Internationale Arbeidsorganisatie aangenomen. Dit verdrag stelt dat aan een individuele arbeidsovereenkomst geen einde mag worden gemaakt zonder dat er voldoende reden is die verband houdt met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer of steunt op werking van de onderneming, de instelling of de dienst. De werknemer moet de kans krijgen zich te verdedigen tegenover mogelijke beweringen vooraleer het ontslag plaatsvindt. De werknemer dient de mogelijkheid te hebben beroep in te dienen bij een rechterlijke instantie, die de bevoegdheid moet hebben de aangehaalde redenen te onderzoeken, waarbij de bewijslast van de aangehaalde redenen bij de werkgever ligt. In geval van afwezigheid van voldoende reden mag, in overeenstemming met het nationale recht, tot wederindienstneming of tot een passende schadevergoeding besloten worden.

Het huidige artikel 63 inzake het willekeurig ontslag voor werklieden was een stap in de goede richting, met een motivering achteraf inzake redenen die verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of die berusten op de noodwendigheden van de onderneming, de instelling of de dienst en het leggen van de bewijslast op de werkgever, een en ander gegarandeerd door een schadevergoeding van zes maanden loon wordt nu doorgetrokken.

Motivering van het ontslag geldt dus nu voor alle bedienden die zouden worden ontslagen bij wijze

juste titre que plusieurs Etats membres avaient élaboré des mesures conformes à la recommandation n° 119 de l'Organisation internationale du travail. Il estimait souhaitable que les Etats membres qui n'avaient pas encore mis au point une telle garantie pour les travailleurs le fassent sans tarder. En l'absence de coordination des législations nationales, la concurrence sur le marché européen serait perturbée. A cet égard, le président se référait explicitement au rapport sur les dispositions en faveur du travailleur en cas de licenciement, prévues par le droit du travail des Etats membres des Communautés européennes, lequel avait été transmis par la Commission au Conseil européen en date du 3 mai 1972. On pouvait y lire, sous la rubrique consacrée au motif du licenciement, qu'une obligation de motiver le congé, c'est-à-dire l'obligation pour l'employeur de communiquer au travailleur par écrit et sous une forme circonstanciée les motifs de son licenciement, laquelle communication peut servir de base à une enquête objective, éventuellement à une instruction, — la charge de la preuve de la légitimité du congé incombant à l'employeur —, semble constituer une règle indiquée pour tous les pays de la Communauté.

Depuis lors, la convention n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur a été adoptée par l'Organisation internationale du travail. Cette convention dispose qu'il ne peut être mis fin à un contrat de travail sans qu'il existe un motif suffisant lié à la conduite ou à l'aptitude du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Il faut offrir au travailleur la possibilité de se défendre contre des allégations éventuelles avant que le licenciement puisse avoir lieu. Le travailleur doit avoir la possibilité d'interjeter appel devant une instance judiciaire habilitée à examiner les motifs invoqués, la charge de la preuve de ceux-ci incombant à l'employeur. En cas d'absence de motif suffisant, la réintégration ou le versement d'une indemnité adéquate peut être ordonné, conformément au droit national.

L'article 63 actuel, relatif au licenciement abusif des ouvriers, prévoit une motivation après coup des raisons qui ont un lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui sont fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, ainsi que la charge de la preuve incombant à l'employeur, le tout garanti par une indemnisation correspondant à une rémunération de six mois. Cet article constitue un pas dans la bonne direction et voit aujourd'hui son champ d'application étendu.

La motivation du congé vaudra donc dorénavant pour tous les employés qui seraient licenciés par voie

van opzegging. De voldoende redenen die worden weerhouden zijn dezelfde als deze die in aanmerking kwamen voor de regeling inzake willekeurig ontslag, met name het gedrag of de geschiktheid van de werkmán, of de noodwendigheden van de onderneming, de instelling of de dienst.

De bediende, die men voornemens is te ontslaan, dient te worden uitgenodigd voor een gesprek, gedurende hetwelk de redenen van het ontslag worden besproken, evenals mogelijke alternatieven. De bediende ontvangt een schriftelijke mededeling van de redenen, tenzij hij er uitdrukkelijk schriftelijk van afziet. Het zijn deze redenen, die in aanmerking zullen komen om te oordelen of het ontslag al dan niet gerechtvaardigd was.

De bewijslast wordt aan de werkgever opgedragen. Bij gebrek aan voldoende reden, dient een schadevergoeding betaald, gelijk aan die waarin voorzien was in de regeling betreffende het willekeurig ontslag voor werklíeden, nl. zes maanden loon.

Artikel 23

Artikel 23 vervangt twee paragrafen in artikel 82 van de wet, die belangrijke wijzigingen inhouden. De eerste betreft de gelijkschakeling van de statuten werkmán-bediende op het stuk van opzeggingstermijn. De discriminatie dat een werkmán met meer dan 20 jaar dienst een opzeggingstermijn krijgt van 56 dagen en een bediende eventueel een termijn van 24 maanden blijft een onaanvaardbare discriminatie, die eindelijk moet worden weggewerkt.

In geval van een werkmán, die 231 B.F. per uur verdient, wat op een bediende-maandloon van 40 000 B.F. neerkomt, met eindejaarspremie: 0,74 (brutomaandwedde $\times$ 2 pct. per jaar dienst) en een patronale premie groepsverzekering van 1 400 B.F. per maand, met kleine ancienniteit zal deze werkmán een bruto-opzeggingsvergoeding van 40 460 frank ontvangen, netto 23 574 en de bediende 139 900 bruto en 82 419 netto. In geval van grote ancienniteit zijn die verschillen astronomisch groter.

In de tweede plaats was het systeem van berekening van opzeggingstermijnen voor de bedienden, die jaarlijks meer dan 650 000 B.F. (geïndexeerd) ontvangen, aan een belangrijke vereenvoudiging toe.

Het huidige systeem is geschillenbevorderend en dient allesbehalve de rechtszekerheid. Inderdaad worden verscheidene criteria gehanteerd om de opzeggingstermijn te bepalen, met name:

- de ancienniteit in de onderneming;
- de leeftijd van de werknemer;
- de belangrijkheid van de functie, van het loon;

de préavis. Les motifs suffisants retenus sont les mêmes que ceux qui ont été pris en considération pour la réglementation en matière de licenciements abusifs, à savoir la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier, ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'employé que l'on a l'intention de licencier doit être invité à un entretien, au cours duquel les motifs du congé sont discutés, ainsi que des solutions de remplacement éventuelles. L'employé reçoit une communication écrite des motifs, à moins qu'il n'y renonce expressément par écrit. Ce sont ces motifs qui seront pris en considération pour juger si le congé était justifié ou non.

La charge de la preuve est déferée à l'employeur. A défaut de motif suffisant, il y a lieu de payer une indemnisation égale à celle prévue par la réglementation relative au licenciement abusif des ouvriers, c'est-à-dire six mois de rémunération.

Article 23

L'article 23 remplace deux paragraphes de l'article 82 de la loi, qui comportent d'importantes modifications. La première concerne l'assimilation des statuts des ouvriers et des employés en matière de délai de préavis. Le fait qu'un ouvrier comptant plus de vingt années de service reçoit un délai de préavis de 56 jours et un employé éventuellement 24 mois, reste une discrimination inacceptable, à laquelle il faut mettre fin.

Un ouvrier qui n'a guère d'ancienneté et qui gagne 231 francs belges par heure, — ce qui équivaut à un traitement mensuel d'employé de 40 000 francs belges —, avec une prime de fin d'année égale à 0,74 pour cent (traitement mensuel brut $\times$ 2 pour cent par année de service) et une prime patronale à l'assurance-groupe de 1 400 francs belges par mois, recevra une indemnité de préavis brute de 40 460 francs, soit 23 574 francs net, tandis que l'employé recevra 139 900 francs brut, ou 82 419 francs net. Si les intéressés ont beaucoup d'ancienneté, ces différences augmentent d'une façon astronomique.

Par ailleurs, le système de calcul des délais de préavis des employés gagnant plus de 650 000 francs belges (indexés) par an nécessitait une importante simplification.

Le système actuel favorise les conflits et n'apporte aucune sécurité juridique. En effet, différents critères sont appliqués pour fixer le délai de préavis:

- l'ancienneté dans l'entreprise;
- l'âge du travailleur;
- l'importance de la fonction, de la rémunération;

- het verantwoordelijkheidsniveau;
- de vorming, de diploma's;
- de toestand van de arbeidsmarkt;
- de verworven beroepskennis en ervaring, enz.

Er wordt dus rekening gehouden met een reeks sociaal-economische elementen, alsmede met persoonlijke elementen, vermits ook deze het vinden van een nieuwe betrekking kunnen bemoeilijken of vergemakkelijken. De lengte van de opzeggingstermijn hangt dus in feite af van de mate waarin de rechter al dan niet belang hecht aan bepaalde concrete criteria. Dit brengt bijgevolg een belangrijk element van rechtsonzekerheid teweeg. Daarom werden de nu beruchte formules opgezet o.a. van Colens, Van Meel, Major, Claeys, Vandenberghe, die trachten een zekere nauwkeurigheid in de berekening van de opzeggingstermijnen in te bouwen. Dergelijke formules, die in de praktijk wel van belang zijn, worden echter door het Hof van Cassatie formeel afgewezen.

Zo voorziet de formule Claeys voor een lager kaderlid (functie 3), leeftijd 57 jaar en negen maanden (57,75), anciënniteit 37 jaar en een maand (37,08) en een jaarinkomen van 1 172 000 in de volgende bewerking:

$$(0,86 \times 37,08) + (0,07 \times 57,75) + (0,4 \times 3) + (0,0015 \times 1\,172) - 1,9 = 38 \text{ maanden opzeggingstermijn.}$$

Zoals hoger aangeduid, dienen rechtsregelen verschillen maximaal te voorkomen. Vandaar dat een eenvoudig criterium wordt voorgesteld, met name de anciënniteit in de onderneming; dit criterium vertaalt terzelfder tijd voor een stuk de leeftijd van de bediende, terwijl de functie, alsmede het loon eveneens gedeeltelijk door de anciënniteit worden verdisconteerd. Teveel gewicht geven aan de leeftijd van de bediende zou tot gevolg hebben dat oudere werknemers eventueel moeilijker aan de slag kunnen. Ons voorstel is één maand anciënniteit toe te kennen per begonnen jaar dienst.

Terzelfder tijd menen wij de hoogte van de termijnen in zekere mate te moeten beperken. Dit o.m. rekening houdende met wat in de ons omliggende landen gebeurt, alsmede met de sociale traditie in ons land. Even kijken naar het buitenland. Laten we het voorbeeld nemen van een bediende met hogere verantwoordelijkheid, een jaarlijks brutoloon van 1 400 000 frank per jaar, leeftijd 50 jaar en anciënniteit 20 jaar. Volgens de huidige rechtspraak zou hij minstens 24 maanden opzeggingstermijn dienen te verkrijgen.

In het buitenland (opzeggingstermijnen bij ontslag):

- Frankrijk: maximum 6 maanden;

- le niveau de responsabilité;
- la formation, les diplômes;
- la situation du marché du travail;
- les connaissances professionnelles et l'expérience acquises, etc.

Il est donc tenu compte d'une série d'éléments socio-économiques, ainsi que d'éléments personnels, étant donné que ceux-ci peuvent également entraver ou faciliter l'obtention d'un nouvel emploi. La longueur du délai de préavis dépend donc en fait de l'importance que le juge accordera à certains critères concrets, ce qui constitue dès lors un élément important d'insécurité juridique. C'est pourquoi l'on a mis au point les formules — aujourd'hui tristement célèbres — de Colens, Van Meel, Major, Claeys, Vandenberghe, notamment, qui tentent d'introduire une certaine précision dans le calcul des délais de préavis. Toutefois, de telles formules, qui sont évidemment importantes dans la pratique, sont formellement rejetées par la Cour de cassation.

Ainsi, la formule de Claeys prévoit, pour un cadre inférieur (fonction 3), âgé de 57 ans et neuf mois (57,75), ayant une ancienneté de 37 ans et un mois (37,08) et un revenu annuel de 1 172 000 francs, l'opération suivante:

$$(0,86 \times 37,08) + (0,07 \times 57,75) + (0,4 \times 3) + (0,0015 \times 1\,172) - 1,9 = 38 \text{ mois de délai de préavis.}$$

Comme nous l'avons dit plus haut, des règles de droit doivent prévenir au maximum les litiges. C'est pourquoi nous proposons un critère simple, à savoir l'ancienneté dans l'entreprise; ce critère reflète en partie l'âge de l'employé, tandis que la fonction ainsi que la rémunération sont également déterminées en partie par l'ancienneté. Si l'on accordait trop d'importance à l'âge de l'employé, les travailleurs âgés pourraient éventuellement rencontrer davantage de difficulté à trouver un travail. Nous proposons d'accorder un mois de préavis par année de service entamée.

Simultanément, nous estimons qu'il faut limiter dans une certaine mesure la longueur des délais, et ce compte tenu, notamment, de ce qui se passe dans les pays voisins, ainsi que de la tradition sociale de notre pays. Observons ce qui se passe à l'étranger. Prenons l'exemple d'un employé ayant des responsabilités supérieures, un traitement annuel brut de 1 400 000 francs belges, âgé de 50 ans et possédant une ancienneté de 20 ans. D'après la jurisprudence actuelle, il devrait recevoir un délai de préavis d'au moins 24 mois.

A l'étranger (délais de préavis en cas de licenciement):

- en France: 6 mois au maximum;

— Groot-Brittannië: 12 weken + 30 weken;

— Nederland: 13 weken + 5 weken.

Ons voorstel is de opzeggingstermijn te beperken tot maximum 18 maanden en blijft dus ver boven de ons omliggende landen. In ons voorbeeld zou de bediende dus 18 maanden opzeggingstermijn hebben.

Een en ander dient ook te worden gekoppeld aan de motivering van de ontslagplicht en aan de fiscale vrijstelling aan 50 pct. van de opzeggingsvergoeding in hoofde van de werknemer.

Zodoende lijkt ons een evenwichtig pakket samengesteld, waarbij werklieden en bedienden worden gelijkgeschakeld, de kosten voor de onderneming verlaagd wat het ontslag van hogere bedienden betreft, wat gedeeltelijk compenseert voor de meerkost van de ontslagregeling voor werklieden. Dit vergelijk lijkt ons evenwichtig, rechtvaardig, sociaal verantwoord en de competitiviteit van ondernemingen te bevorderen.

Ook de regeling van de opzeggingstermijn door de bediende in acht te nemen wordt vereenvoudigd: deze bedraagt de helft van de door de werkgever te eerbiedigen termijn met een maximum van drie maanden.

Artikel 24

Dit artikel, dat een paragraaf bijvoegt bij artikel 82, bedoelt de carrièrewisseling (*outplacement*) van de bediende te bevorderen. *Outplacement* is de activiteit, die erin bestaat een bediende, meestal een kaderlid, die ontslagen is, te begeleiden en te helpen in zijn zoektocht naar een nieuwe job. Het is een praktijk die uit de Verenigde Staten is overgewaaid naar Europa en in ons land ook stilaan gangbaar wordt.

De ervaring leert inderdaad dat heel wat werkzoekenden langer dan nodig in de kou blijven staan. Het *outplacement*-bureau leert de betrokkene zijn bekwaamheden en plaats in de markt te herontdekken en te solliciteren, met name de mogelijke werkgever ervan te overtuigen dat hij de meest geschikte kandidaat is voor een vacante betrekking.

Het carrièrewisselingsbureau treedt dus op als consultant van de betrokken werknemer, staat hem bij bij het verwerken van het verlies van zijn job en bij het zoeken naar een nieuwe functie. De opdracht van het *outplacement*-bureau verloopt in een vijftal fasen: psychologische begeleiding, diagnose, zoektocht naar een nieuwe betrekking of activiteit, bedingen van een nieuwe arbeidsovereenkomst of opstellen van een ondernemingsplan en tot slot introductie in de nieuwe arbeidskring (zie: R. De Cadet, *Technie-*

— en Grande-Bretagne: 12 semaines + 30 semaines;

— au Pays-Bas: 13 semaines + 5 semaines.

Nous proposons de limiter à 18 mois au maximum le délai de préavis, qui resterait donc sensiblement supérieur à ceux en vigueur dans les pays voisins. Dans notre exemple, l'employé obtiendrait donc un délai de préavis de 18 mois.

Il convient de lier ces mesures à l'obligation de motiver le congé et à l'exonération fiscale pour le travailleur jusqu'à concurrence de 50 pour cent de l'indemnité de préavis.

Il nous semble ainsi avoir réalisé un ensemble équilibré, assimilant les ouvriers aux employés et réduisant le coût pour l'entreprise du licenciement des employés supérieurs, ce qui compense partiellement le coût supplémentaire occasionné par la réglementation du licenciement des ouvriers. Ce compromis nous paraît équilibré, équitable, justifié socialement et de nature à favoriser la compétitivité des entreprises.

La réglementation relative au délai de préavis à observer par l'employé est simplifiée, elle aussi: le délai est égal à la moitié du délai à observer par l'employeur, avec un maximum de trois mois.

Article 24

Cet article, qui ajoute un paragraphe à l'article 82, tend à favoriser le changement de carrière (reclassement) de l'employé. Le reclassement est l'activité qui consiste à assister et à aider un employé, le plus souvent un cadre, qui a été licencié, dans sa recherche d'un nouvel emploi. C'est une pratique qui nous vient des Etats-Unis et qui commence à devenir courante dans notre pays.

L'expérience nous apprend effectivement que de nombreux demandeurs d'emploi restent livrés à leur sort plus longtemps que ce n'est nécessaire. Le bureau de reclassement apprend à l'intéressé à redécouvrir ses aptitudes et sa place sur le marché et à postuler, notamment à convaincre l'employeur éventuel qu'il est le candidat le plus apte à exercer un emploi vacant.

Le bureau de reclassement intervient donc comme conseiller du travailleur concerné et l'aide à s'adapter à la perte de son emploi et à chercher une nouvelle fonction. La mission du bureau de reclassement se déroule en cinq phases: encadrement psychologique, diagnostic, recherche d'un nouvel emploi ou d'une nouvelle activité, rédaction des clauses d'un nouveau contrat de travail ou d'un plan d'entreprise et, enfin, introduction dans le nouveau milieu de travail (voir R. De Cadet, *Techniques en stratégies pour werk-*

ken en strategieën voor werkzoekenden, B.N.B./Uitgeverij Pelckmans, Kapellen, 1988).

Het werk van het *outplacement*-bureau begint dus bij het opvangen van de ontslagen werknemer. In een eerste fase wordt hij voorbereid op de sollicitatie voor een nieuwe job door: informatie over het Belgisch en internationaal bedrijfsleven; informatie over de sollicitatiefasen tot en met de salarisonderhandelingen en de psychologische tests; bepalen van de sterkte en de zwakte van de kandidaat, d.m.v. psychologische tests en gesprekken met adviseurs. Daarnaast wordt hulp verleend bij het opsporen van vacatures, overzicht van de arbeidsmarkt, documentatie over wervingsbureaus. De kandidaat krijgt efficiënt hulp bij de redactie van sollicitatiebrieven, het voeren van sollicitatiegesprekken (videotraining), training in het voeren van salarisonderhandelingen.

Het is duidelijk dat het bureau enkel optreedt als begeleider en niet als plaatsingsbureau of *headhunter*. Het ligt voor de hand dat zowel werkgever als werknemer voordeel halen uit deze vorm van begeleiding bij carrièrewisseling. Voor de werknemer is er vermindering van stress verbonden aan het ontslag, professionele hulp bij het nemen van een nieuwe start, beduidende inkorting van de tijd om een nieuwe baan te vinden. Voor de werkgever verloopt het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in een meer harmonieuze sfeer, bevordert het imago van de onderneming en vermijdt spanningen in de onderneming als gevolg van het ontslag.

Outplacement brengt geen echte bijkomende kosten mee, noch voor de werkgever, noch voor de werknemer. Voor de werkgever wordt de opzeggingstermijn ingekort; meestal heeft de werkgever hiertegen geen bezwaar, vooral bij langdurige opzeggingstermijn. Voor de werknemer zijn de enige kosten de vrijwillig toegestane inkrimping van de termijn, die graag gedragen wordt, gezien de mogelijkheden op een nieuwe functie grotelijks stijgen. De kostprijs van *outplacement* komt op een 15 pct. van het totale jaarloon van de werknemer.

Rekening houdend met een en ander wordt voorgesteld dat bij opzegging door de werkgever een deel van de opzeggingstermijn (maximum drie maanden) besteed wordt, vanzelfsprekend op aanvraag van de werknemer, aan carrièrewisseling.

Een tweede lid van paragraaf 5 gaat uit van dezelfde bekommernis. Ontslagen werknemers hebben dikwijls heel wat moeilijkheden om een nieuwe betrekking te vinden, omdat ze bepaalde vaardigheden, die door de voortdurende ontwikkeling op de arbeidsmarkt noodzakelijk zijn, niet hebben. Met het oog op hun omschakeling en wederopname in

zoekenden, B.N.B./Editions Pelckmans, Kapellen, 1988).

Le travail du bureau de reclassement commence donc par l'accueil du travailleur licencié. Dans une première phase, on le prépare à solliciter un nouvel emploi: renseignements relatifs à l'économie belge et internationale; informations concernant les phases de la candidature, jusques et y compris la discussion de la rémunération et les tests psychologiques; détermination des points forts et des points faibles du candidat, au moyen de tests et d'entretiens avec des conseillers. En outre, on l'aide à chercher des emplois vacants, on lui donne un aperçu du marché du travail et une documentation sur les bureaux de recrutement. Le candidat reçoit une aide efficace lui permettant de rédiger des lettres de candidature, de mener à bien des entretiens d'embauche (formation par vidéo), et de s'entraîner à discuter de la rémunération.

Bien entendu, le bureau intervient uniquement comme conseiller, et non comme bureau de placement ou chasseur de têtes. Il va de soi que tant l'employeur que le travailleur tirent profit de cette forme d'encadrement en cas de reclassement. Le travailleur voit diminuer le stress causé par son licenciement, reçoit une aide professionnelle en vue de prendre un nouveau départ et trouve un nouvel emploi après une période d'attente sensiblement moins longue. Pour l'employeur, cette aide permet de résilier le contrat de travail dans une atmosphère plus harmonieuse, favorise l'image de marque de l'entreprise et évite au sein de l'entreprise des tensions dues au licenciement.

Le reclassement n'entraîne de véritables frais supplémentaires ni pour l'employeur, ni pour le travailleur. Pour l'employeur, le délai de préavis est écourté; le plus souvent, il n'y voit aucun inconvénient, surtout en cas de préavis de longue durée. Pour le travailleur, les seuls frais sont constitués par la réduction librement consentie du délai de préavis, qu'il supporte volontiers étant donné que les possibilités d'occuper une nouvelle fonction s'accroissent sensiblement. Le coût du reclassement revient à quelque 15 p.c. de la rémunération annuelle totale du travailleur.

Compte tenu de ce qui précède, il est proposé qu'en cas de préavis donné par l'employeur, une partie du délai de préavis (trois mois au maximum) soit consacrée au reclassement, à la demande du travailleur bien entendu.

Le deuxième alinéa du paragraphe 5 s'inspire de la même préoccupation. Les travailleurs licenciés éprouvent souvent de nombreuses difficultés à trouver un nouvel emploi, parce qu'ils ne possèdent pas certaines aptitudes rendues indispensables par l'évolution permanente du marché du travail. En vue de leur recyclage et de leur réinsertion profession-

het arbeidsproces wordt bepaald dat zij gedurende de opzeggingstermijn afwezig mogen zijn om zich bij of om te scholen voor een periode van een vijfde van de opzeggingstermijn met behoud van loon; voor een periode die dat vijfde overschrijdt zonder behoud van loon.

Tenslotte voorzien we in een verlaging van de lasten op de opzeggingsvergoeding, die wordt uitgekeerd zo de opzeggingstermijn niet wordt nageleefd.

Inderdaad, wanneer men de brutokost voor de werkgever vergelijkt met wat de werknemer uiteindelijk in de holle hand ontvangt is het duidelijk dat iets uit de hand loopt. Enkele voorbeelden mogen volstaan.

Nemen we een geval van een bediende met 34 jaar dienst en een maandloon van 40 000 frank, eindejaarspremie van 28 800 frank en patronale groepsverzekering 16 800 frank per jaar. Dit geeft een jaarloon van 559 600 frank (dubbel vakantiegeld inbegrepen). Hij heeft recht op een opzeggingstermijn van 21 maanden. Zijn bruto-opzeggingsvergoeding bedraagt: 979 300 frank; de kost voor de werkgever (+ 35 pct. patronale R.S.Z.) bedraagt: $979\,300 + 342\,755 = 1\,322\,055$ frank waarvan de werknemer 576 936 frank ontvangt ($976\,300 - 118\,201$ (12,07 pct. R.S.Z.) - 284 163 (33 pct. bedrijfsvoorheffing)). Dit is dus minder dan 50 pct. voor iemand die 23 574 frank netto per maand verdient.

Nemen we dat dezelfde bediende 120 000 frank per maand verdient, wat een jaarinkomen geeft van:

brutomaandwedge:	$120\,000 \times 12$	1 440 000
dubbel vakantiegeld:	$120\,000 \times 0,85$	102 000
eindejaarspremie:	$120\,000 \times 0,72$	86 000
patronale premie groepsverzekering:		144 000
		1 772 000

Opzeggingstermijn: 38 maanden.

Opzeggingsvergoeding brutowerknemer:
5 612 600 frank.

Kostprijs bruto werkgever: 7 577 010 frank =
 $5\,612\,600 + 35 \text{ pct. R.S.Z.} = 1\,964\,410$.

Netto werknemer:

5 612 600
- 667 441 (12,07 pct. R.S.Z.)
4 935 159
- 2 566 283 (52 pct. bedrijfsvoorheffing)
2 368 876 netto.

Kost werkgever: 7 577 010 frank.

nelle, il est prévu que durant le délai de préavis, ils peuvent s'absenter pour suivre une formation complémentaire ou un recyclage avec maintien de la rémunération pour une durée égale au cinquième de la période de préavis; sans maintien de la rémunération pour une période qui excède ce cinquième.

Enfin, nous prévoyons une diminution des charges devant l'indemnité de préavis allouée si le délai de préavis n'est pas respecté.

En effet, si l'on compare le coût brut pour l'employeur à ce que le travailleur reçoit finalement dans son escarcelle, il est évident que le système présente des imperfections. Quelques exemples suffiront.

Prenons le cas d'un employé ayant 34 années de service, une rémunération mensuelle de 40 000 francs, une prime de fin d'année de 28 800 francs et une assurance-groupe patronale de 16 800 francs par an. Cela donne une rémunération annuelle de 559 600 francs (y compris le double pécule de vacances). Il a droit à un délai de préavis de 21 mois. Son indemnité de licenciement brute s'élève à 979 300 francs, le coût pour l'employeur (+ 35 p.c. de cotisation patronale à l'O.N.S.S.) est de: $979\,300 + 342\,755 = 1\,322\,055$ francs, dont le travailleur reçoit 576 936 francs ($976\,300 - 118\,201$ (12,07 p.c. O.N.S.S.) - 284 163 (33 p.c. de précompte professionnel)). Cela revient donc à moins de 50 p.c. pour une personne qui gagne 23 574 francs net par mois.

Supposons maintenant que le même employé gagne 120 000 francs par mois, ce qui donne un revenu annuel de:

traitement mensuel brut:	$120\,000 \times 12$	1 440 000
doubling pécule de vacances:	$120\,000 \times 0,85$	102 000
prime de fin d'année:	$120\,000 \times 0,72$	86 000
prime patronale à l'assurance-groupe		144 000
		1 772 000

Délai de préavis: 38 mois

Indemnité de préavis brute pour le travailleur:
5 612 600 francs.

Coût brut pour l'employeur: 7 577 010 francs =
 $5\,612\,600 + 35 \text{ p.c. O.N.S.S.} = 1\,964\,410$

Indemnité nette pour le travailleur:

5 612 600
- 667 441 (12,07 p.c. O.N.S.S.)
4 935 159
- 2 566 283 (52 p.c. précompte professionnel)
2 368 876 net

Coût pour l'employeur: 7 577 010 francs.

Het is duidelijk dat dit niet opgaat; dat de opzeggingsvergoeding te zwaar belast wordt en duidelijk investeerders moet afschrikken. Vandaar ons voorstel de som van de opzeggingsvergoeding, na aftrek van sociale zekerheid slechts voor de helft te belasten. Wij herhalen dat in ons voorstel de termijn tot maximum 18 maanden zou worden herleid.

Artikel 25

Artikel 25 voegt een zesde paragraaf toe aan artikel 82 waarbij voor de partijen de mogelijkheid wordt geschapen de opzeggingstermijn te verlengen; bij wijze van collectieve arbeidsovereenkomst wordt het eveneens mogelijk rekening te houden met sociale of economische omstandigheden en de opzeggingstermijn te wijzigen. Deze laatste bepaling is overgenomen uit het huidige artikel 61 van de wet, waar het uitsluitend gold voor werklieden.

Artikel 26

Dit artikel vervangt de eerste paragraaf van artikel 83, die betrekking heeft op de pensioengerechtigde leeftijd. De vraag, die hier behandeld wordt is op welk ogenblik aan de arbeidsverhouding een einde wordt gemaakt; niet op welke leeftijd en na welke loopbaan een werknemer recht heeft op een volledig wettelijk pensioen.

Rekening houdende met de demografische ontwikkeling lijkt het aangewezen de leeftijd waarop de werkgever normaal aan de arbeidsovereenkomst een einde kan maken, op te trekken tot 70 jaar. Dit doet geen afbreuk aan het recht van de werknemer eerder zelf een einde te maken aan zijn arbeidsovereenkomst om op pensioen te gaan wanneer dit hem het best ligt. Evenmin laat het het recht van de werkgever onverlet om, zoals hierboven aangeduid, een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst wanneer de werknemer niet langer geschikt is om de overeengekomen taak te vervullen.

Ook hier wordt de regeling van de opzeggingstermijnen vereenvoudigd. Gelijkaardige vereenvoudigingen vinden we in de artikelen 27 en 28.

Artikelen 29 en 30

In § 1 van artikel 29 wordt het niet-concurrentiebeding eenvoudigweg verboden. In de huidige regeling betekent een concurrentiebeding praktisch voor de bediende dat hij gedurende één jaar niet mag werken bij een concurrerende firma in België en eventueel wereldwijd en nog voor langere duur als het om een multinationale onderneming of een onderneming met een researchafdeling gaat. Dit is toch niet langer houdbaar.

Il est évident que cette situation est inadmissible; que l'indemnité de préavis est imposée trop lourdement et effraie les investisseurs. C'est pourquoi nous proposons de n'imposer qu'à moitié le montant de celle-ci après déduction de la sécurité sociale. Nous répétons qu'en raison de notre proposition, le délai serait ramené à un maximum de 18 mois.

Article 25

L'article 25 ajoute un sixième paragraphe à l'article 82, lequel donne la possibilité aux parties de prolonger le délai de préavis; il devient également possible, par convention collective de travail, de tenir compte de circonstances sociales ou économiques et de modifier le délai de préavis. Cette dernière disposition a été reprise de l'article 61 actuel de la loi, qui s'appliquait exclusivement aux ouvriers.

Article 26

Cet article remplace le premier paragraphe de l'article 83, lequel concerne l'âge de la mise à la retraite. Il s'agit en l'occurrence de savoir à quel moment il est mis fin à la relation de travail, et non à quel âge et après quelle carrière un travailleur a droit à une pension légale complète.

Compte tenu de l'évolution démographique, il semble indiqué de porter à 70 ans l'âge auquel l'employeur peut normalement mettre fin au contrat de travail. Cela ne préjudicie pas au droit du travailleur de résilier lui-même plus tôt son contrat de travail pour prendre sa pension au moment où cela lui convient le mieux. Cela ne porte pas davantage atteinte au droit qu'à l'employeur — comme nous l'avons précisé ci-avant — de mettre fin au contrat lorsque le travailleur n'est plus apte à accomplir la tâche convenue.

La réglementation relative aux délais de préavis est également simplifiée en l'occurrence. Des simplifications similaires figurent aux articles 27 et 28.

Articles 29 et 30

Le § 1^{er} de l'article 29 interdit purement et simplement la clause de non-concurrence. Selon la réglementation actuelle, une clause de non-concurrence signifie pratiquement que l'employé ne peut pas travailler pour une firme concurrente en Belgique, et éventuellement à l'étranger, pendant un an, voire durant une période plus longue encore s'il s'agit d'une multinationale ou d'une entreprise dotée d'une division de recherche. Or, cela est devenu inadmissible.

Een een ander heeft immers tot gevolg dat een werknemer die een bepaalde specialiteit heeft, praktisch niet van werkgever veranderen kan, gedurende een jaar of een langere periode, wat betekent dat een promotiekans, die hij bij een andere werkgever krijgt, definitief teloor gaat. Het feit dat gedurende het concurrentiebeding een deel van het loon verder moet worden betaald, is onvoldoende als tegenargument, omdat de werknemer niettegenstaande een halve wedde in de financiële problemen komt. Er is echter meer; men dient inderdaad de grenzen en de boeien open en af te gooien. Niet alleen voor de ondernemingen en zelfstandigen dient de vrije markt te spelen; ook voor de werknemer, dient dit te kunnen. Voor zoveel als nodig zij herhaald dat de rechtmatige belangen van de onderneming naar behoren beschermd worden, vooreerst door het burgerlijke recht, volgens hetwelk oneerlijke concurrentie verboden is en blijft en aanleiding geeft tot schadevergoeding. Vervolgens bepaalt artikel 17 van deze wet dat de werknemer verplicht is «zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden:

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

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

Daarenboven bepaalt artikel 309 van het Strafwetboek dat er strafrechtelijke sancties staan op het ruchtbaar maken van fabricatiegeheimen door de werknemer of de gewezen werknemer, terwijl artikel 458 van hetzelfde Wetboek eveneens in straffen voorziet voor wie het beroepsgeheim schendt. Daarentegen is er geen enkele reden waarom de werknemer het beginsel van de vrijheid van arbeid op dit stuk niet ten volle zou kunnen hernemen.

Daarom dienen niet-concurrentieclausules consequent nietig te worden verklaard. Een en ander ligt vervat in artikel 86 dat daartoe vervangen wordt en wordt logisch doorgetrokken naar de artikelen 104, 105 en 106, die betrekking hebben op het niet-concurrentiebeding voor handelsvertegenwoordigers.

In § 2 van artikel 29 wordt bepaald dat de ontbindende voorwaarden nietig zijn. Ontbindende bedingen betekenen dat de vastheid van betrekking van de werknemer in het gedrang komt, dikwijls om redenen onafhankelijk van zijn wil, zo in het geval van een voorwaarde dat de overeenkomst van rechtswege beëindigd is als een bepaald verkoopvolume niet bereikt wordt bij een handelsvertegenwoordiger. Dergelijk verbod geldt reeds in artikel 41 van de wet op de leerovereenkomsten. Daartoe wordt artikel 36 vervangen.

En effet, il s'ensuit qu'un travailleur qui possède une spécialité déterminée ne peut quasiment pas changer d'employeur pendant un an ou une plus longue période, ce qui signifie qu'il perd définitivement des chances de promotion qu'il aurait auprès d'un autre employeur. Le fait que tant que la clause de non-concurrence s'applique, une partie de la rémunération doit continuer à être payée n'est pas un argument contraire suffisant, parce que malgré le demi-traitement qu'il reçoit, le travailleur est confronté à des problèmes financiers. Mais il y a plus; en effet, il faut supprimer les limites et les entraves. La liberté de marché ne doit pas jouer uniquement en faveur des entreprises et des indépendants, mais aussi en faveur du travailleur. Pour autant que de besoin, rappelons que les intérêts légitimes de l'entreprise sont dûment protégés, d'abord par le droit civil, en vertu duquel la concurrence déloyale est et reste interdite et donne lieu à des dommages et intérêts. Ensuite, l'article 17 de la future loi dispose que le travailleur a l'obligation «de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci:

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

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

En outre, l'article 309 du Code pénal prévoit des sanctions pénales pour la divulgation de secrets de la fabrique par le travailleur ou l'ancien travailleur, tandis que l'article 458 du même Code prévoit des peines pour celui qui viole le secret professionnel. Par contre, il n'y a aucune raison d'empêcher le travailleur de recouvrer pleinement sa liberté de travail dans ce domaine.

C'est la raison pour laquelle il faut, en conséquence, déclarer nulles les clauses de non-concurrence. Ce qui précède figure à l'article 86, qui a été remplacé à cette fin, et trouve un prolongement logique aux articles 104, 105 et 106, qui ont trait à la clause de non-concurrence pour les représentants de commerce.

Le § 2 de l'article 29 dispose que les clauses résolutoires sont nulles. Les clauses résolutoires compromettent la stabilité d'emploi du travailleur, souvent pour des raisons indépendantes de sa volonté, par exemple dans le cas d'une clause selon laquelle il est mis fin de plein droit au contrat si un représentant de commerce n'atteint pas un volume de ventes déterminé. Une telle interdiction figure déjà à l'article 41 de la loi sur l'apprentissage. C'est à cette fin que l'article 36 est remplacé.

Artikel 31

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 32

Dit artikel bevat een logische wijziging aangezien artikel 59 vervalt.

Artikel 33

Behoeft geen commentaar.

Artikel 34

Dit artikel voert, in afwijking van het bepaalde in artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk Wetboek de mogelijkheid in om ten aanzien van de werkgever een dwangsom op te leggen om hem tot de naleving van wettelijke verplichtingen te dwingen, die ze anders naast zich neerleggen. Een schoolvoorbeeld is de Koninklijke Belgische Voetbalbond en UEFA, die grandioos respectievelijk de wet van 24 februari 1978 op het statuut van de betaalde sportbeoefenaar, en de Europese regeling inzake het vrij verkeer van werknemers, alsmede het Europese kartelrecht naast zich neerleggen.

Artikel 35

Artikel 35 legt de inwerkingtreding van de wet vast. Een ruime termijn wordt vastgesteld om zich op de belangrijke wijzigingen gepast te kunnen voorbereiden.

Vanzelfsprekend zijn de bepalingen van deze wet, als van dwingend recht, en sommige van openbare orde, van toepassing op de lopende overeenkomsten. De Koning kan, en dit zal in onderhavige materie wel nodig zijn, de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van de wet; hierbij wordt vooral gedacht aan de gevolgen van de gelijkschakeling van de statuten werkman-bediende.

R. BLANPAIN.

*
* *

Article 31

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Article 32

Cet article prévoit une modification logique, étant donné que l'article 59 est abrogé.

Article 33

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 34

Cet article prévoit, par dérogation aux dispositions de l'article 1385*bis* du Code judiciaire, la possibilité d'imposer une astreinte à l'employeur, afin de l'obliger à respecter des obligations légales que, sinon, il ignorerait. L'Union royale belge de football et l'UEFA en constituent un exemple type, elles qui ignorent superbement respectivement la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, et la réglementation européenne en matière de libre circulation des travailleurs, ainsi que le droit européen des ententes.

Article 35

L'article 35 fixe la date d'entrée en vigueur de la loi. Il prévoit un long délai, pour permettre de se préparer convenablement aux modifications importantes.

Bien entendu, les dispositions de la nouvelle loi sont applicables aux contrats en cours en tant qu'impératives, et certaines en tant que d'ordre public. Le Roi peut — et ce sera bien nécessaire dans cette matière — modifier les dispositions légales existantes, afin d'en rendre le texte conforme aux dispositions de la future loi; nous pensons surtout, en l'occurrence, aux conséquences de l'assimilation du statut des ouvriers et de celui des employés.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1

In het eerste lid van artikel 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vervalt het woord « werklieden ». Tussen de woorden « bedienden » en « handelsvertegenwoordigers » wordt het woord « kaderleden » ingevoegd.

ART. 2

Artikel 2 van dezelfde wet wordt opgeheven.

ART. 3

Artikel 3 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

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

§ 2. Voor de toepassing van deze wet wordt met de bediende gelijkgesteld de werkmán, die zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever, in hoofdzaak handarbeid te verrichten.

§ 3. Met bediende wordt eveneens gelijkgesteld, de werknemer, die tegen loon, thuis werkt onder het gezag van een werkgever. »

ART. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 3ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

« Art. 3ter. De arbeidsovereenkomst voor de kaderleden is de overeenkomst van de bediende die, met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel in de zin van artikel 19, eerste lid, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, een hogere functie uitoefent, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan degene die een evenwaardige beroepservaring heeft. »

ART. 5

In artikel 4 van dezelfde wet vervallen de woorden « , verzekeringen uitgezonderd, ».

ART. 6

In artikel 7 van dezelfde wet wordt het tweede lid vervangen als volgt:

« De werknemer kan zich nooit voor het leven verbinden. »

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

A l'alinéa premier de l'article 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les mots « d'ouvrier » sont supprimés. Les mots « de cadre » sont insérés entre les mots « d'employé » et « de représentant de commerce ».

ART. 2

L'article 2 de la même loi est abrogé.

ART. 3

L'article 3 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

« § 1^{er}. Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur.

§ 2. Est assimilé à l'employé, pour l'application de la présente loi, l'ouvrier qui s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité d'un employeur.

§ 3. Est également assimilé à l'employé, le travailleur qui accomplit contre rémunération un travail à domicile sous l'autorité d'un employeur. »

ART. 4

Dans la même loi, il est inséré un article 3ter, libellé comme suit:

« Article 3ter. Le contrat de travail de cadre est le contrat de l'employé qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction au sens de l'article 19, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, exerce une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente ».

ART. 5

A l'article 4 de la même loi, les mots « , hormis les assurances » sont supprimés.

ART. 6

A l'article 7 de la même loi, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

« Le travailleur ne peut jamais s'engager à vie. »

ART. 7

In artikel 8 van dezelfde wet vervalt het cijfer « 2, ».

ART. 8

§ 1. In artikel 10 van dezelfde wet worden tussen de woorden « voor een bepaalde tijd » en « hebben » de woorden « of voor een duidelijk omschreven werk » en tussen de woorden « wegens » en « andere wettige redenen » het woord « economische » ingevoegd.

§ 2. Aan artikel 10 van dezelfde wet wordt een tweede lid toegevoegd dat luidt als volgt:

« Zo de verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk een termijn van twee jaar bereiken worden partijen verondersteld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan. Een en ander doet geen afbreuk aan de mogelijkheid opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten, die de duur van twee jaar overschrijden. »

ART. 9

In dezelfde wet wordt een artikel 25*bis* ingevoegd, dat luidt als volgt:

« Artikel 25*bis*. Onverminderd het bepaalde in de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat heeft de werknemer het recht lid te zijn van welkdanige vereniging, zo van politieke, culturele of sociale aard, en er, buiten de tijd vereist voor de uitoefening van de arbeidsovereenkomst, een bestuursmandaat uit te oefenen, alsmede voordrachten te geven en te publiceren onder zijn naam, onverminderd de plichten die voortvloeien uit artikel 17 van deze wet en de plicht de arbeidsovereenkomst te goeder trouw uit te voeren. »

ART. 10

In artikel 31 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o Het tweede lid van § 2 wordt opgeheven;

2^o De eerste zin van het derde lid van § 2 wordt gewijzigd als volgt: « De werknemer mag niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. »

ART. 7

A l'article 8 de la même loi, le chiffre « 2, » est supprimé.

ART. 8

§ 1^{er}. A l'article 10 de la même loi, les mots « ou pour un travail nettement défini » sont insérés entre les mots « pour une durée déterminée » et « sans qu'il y ait », et le mot « économique » est ajouté *in fine*.

§ 2. L'article 10 de la même loi est complété par un alinéa 2, libellé comme suit:

« Lorsque plusieurs contrats de travail successifs conclus pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini atteignent une durée de deux ans, les parties sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée. Cela n'affecte en rien la possibilité de conclure des contrats successifs à durée déterminée qui dépassent deux ans. »

ART. 9

Dans la même loi, il est inséré un article 25*bis*, libellé comme suit:

« Article 25*bis*. Sans préjudice des dispositions de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique, le travailleur a le droit d'être membre de quelque association que ce soit, de nature politique, culturelle ou sociale, et d'y exercer, en dehors du temps requis pour l'exécution du contrat de travail, un mandat administratif, ainsi que de donner des conférences et de publier sous son nom, sans préjudice des obligations qui découlent de l'article 17 de la présente loi et de l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi. »

ART. 10

A l'article 31 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1^o L'alinéa 2 du § 2 est abrogé.

2^o A la première phrase de l'alinéa 3 du § 2, les mots « En outre » sont supprimés.

ART. 11

Het eerste lid van artikel 35 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« Elke partij kan aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder opzegging, of vóór het verstrijken van de termijn in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of vóór het beëindigen van het duidelijk omschreven werk, een einde maken om een dringende reden. Alle andere bestaande en mogelijke automatische, overeenkomstelijke of wettelijke arbeids- en sociaalzekerheidsrechtelijke sancties, die met verbreking van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden gepaard gaan, zijn absoluut nietig en onbestaande.

De dringende reden wordt aan het oordeel van de rechter overgelaten. De rechter bepaalt daarenboven op aanvraag van de werkgever, in te dienen ten laatste binnen de dertig dagen van het ontslag, of er andere arbeids- en sociaalzekerheidsrechtelijke gevolgen, naast de onmiddellijke en voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, aan de verbreking ervan dienen gegeven. Indien aangewezen duidt hij deze gevolgen duidelijk aan. »

ART. 12

In artikel 39, § 2, tweede lid, van dezelfde wet vervalt het woord « werklieden ». In de artikelen 49, 50, 51 en 62 van dezelfde wet worden de woorden « werkmán » en « werklieden » vervangen door de woorden « bediende » en « bedienden ». De artikelen 49, 50, 51 en 62 worden respectievelijk als artikelen 77bis, 77ter, 77quater en 84bis in deze wet hernummerd. In het nieuwe artikel 84bis worden de cijfers « 50 of 51 » vervangen door de cijfers « 77ter of 77quater ».

ART. 13

Titel II van dezelfde wet, gewijd aan de arbeidsovereenkomst voor werklieden, evenals de artikelen 47, 48 en 52 tot en met artikel 65, worden opgeheven. Titel III wordt titel II. Er wordt een nieuwe titel III ingevoegd, die luidt als volgt:

« De arbeidsovereenkomst voor kaderleden. »

ART. 14

In dezelfde wet wordt een artikel 86bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

« Art. 86bis. De bepalingen van titel II en van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor kaderleden. »

ART. 11

L'alinéa 1^{er} de l'article 35 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Chacune des parties peut, pour motif grave, résilier le contrat à durée indéterminée sans préavis, ou avant l'expiration du terme en cas de contrat à durée déterminée, ou avant l'achèvement du travail nettement défini. Toutes les autres sanctions automatiques, contractuelles ou légales, qui existent et sont possibles dans le droit du travail et dans le droit de la sécurité sociale et qui accompagnent la rupture du contrat pour motif grave, sont absolument nulles et non avenues.

Le motif grave est laissé à l'appréciation du juge. En outre, celui-ci décide, à la demande de l'employeur à introduire au plus tard dans les trente jours du licenciement, s'il faut donner à la rupture du contrat, outre la résiliation immédiate et avant terme de celui-ci, des effets relevant du droit du travail et du droit de la sécurité sociale. S'il y a lieu, il indique clairement ces effets. »

ART. 12

A l'article 39, § 2, alinéa 2, de la même loi, les mots « d'un ouvrier ou » sont supprimés. Aux articles 49, 50, 51 et 62 de la même loi, les mots « ouvrier » et « ouvriers » sont remplacés par les mots « employé » et « employés ». Les articles 49, 50, 51 et 62 reçoivent une nouvelle numérotation et deviennent respectivement les articles 77bis, 77ter, 77quater et 84bis. A l'article 84bis nouveau, les chiffres « 50 ou 51 » sont remplacés par les chiffres « 77ter ou 77quater ».

ART. 13

Le titre II de la même loi, qui est consacré au contrat de travail d'ouvrier, ainsi que les articles 47, 48 et 52 à 65 inclus sont abrogés. Le titre III devient le titre II. Il est inséré un nouveau titre III, libellé comme suit :

« Le contrat de travail de cadre. »

ART. 14

Dans la même loi, il est inséré un article 86bis, libellé comme suit :

Art. 86bis. Les dispositions du titre II et du présent titre sont applicables au contrat de travail de cadre. »

ART. 15

In dezelfde wet wordt een artikel 86^{ter} ingevoegd, dat luidt als volgt:

«§ 1. Onmiddellijk na de inwerkingtreding van deze wet maakt de werkgever, door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats, de lijst van de functies en de diploma's bekend op grond waarvan werknemers tot het kaderpersoneel worden gerekend. Tegen de beslissing of bij ontstentenis van een beslissing inzake wie al dan niet tot het kaderpersoneel behoort, is een beroep mogelijk bij de arbeidsrechtbank. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de nadere voorwaarden tot uitoefening van een beroep bij het arbeidsgerecht.

§ 2. De lijsten van de functies en diploma's, bedoeld in § 1 van dit artikel worden om de vier jaar aangepast. In voorkomend geval valt deze periode samen met de verkiezingen voor de ondernemingsraden. Dezelfde procedure van beroep geldt ter zake.»

ART. 16

In dezelfde wet wordt een artikel 86^{quater} ingevoegd, dat luidt als volgt:

«De arbeidsovereenkomst van een lid van het kaderpersoneel dient schriftelijk te worden opgesteld, uiterlijk op het tijdstip dat het kaderlid in dienst treedt of op het ogenblik, dat hij kaderlid wordt, en dient minstens volgende vermeldingen te bevatten:

1. Dat hij deel uitmaakt van het kaderpersoneel;
2. Een omschrijving van de functie(s) met inbegrip van de bevoegdheden;
3. Een omschrijving van de beloning;
4. De in de onderneming geldende regelingen in verband met aanvullende voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid, zo ziekte, ongeval, pensioen e.a.;
5. De plaats(en) waar de functie moet worden vervuld, met inbegrip van mogelijke verplichtingen inzake verblijf in het buitenland, behalve indien zulks vooraf niet kan worden vastgesteld of indien het gaat om functies die niet aan een bepaalde plaats van tewerkstelling gebonden zijn;
6. De regeling van de arbeidsduur, verlof en vakantie inbegrepen;
7. De regeling inzake eigendomsrecht betreffende dienstuitvindingen, eventuele vergoedingen voor creatieve activiteit, evenals informatie betreffende octrooien, die inzake uitvindingen genomen zijn, alsmede de bedrijfsresultaten ervan.

ART. 15

Dans la même loi, il est inséré un article 86^{ter}, libellé comme suit:

«§ 1^{er}. Immédiatement après l'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur publie, par affichage à un endroit visible et accessible, la liste des fonctions et des diplômes sur la base desquels des travailleurs sont considérés comme faisant partie des cadres. Un recours contre la décision ou en l'absence de décision établissant qui fait partie ou non des cadres est ouvert devant le tribunal du travail. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, les modalités d'exercice d'un recours devant la juridiction du travail.

§ 2. Les listes de fonctions et diplômes, visées au § 1^{er} du présent article, sont adaptées tous les quatre ans. Le cas échéant, cette période coïncide avec les élections des conseils d'entreprise. La même procédure de recours est applicable en la matière.»

ART. 16

Dans la même loi, il est inséré un article 86^{quater}, libellé comme suit:

«Le contrat de travail de cadre doit être établi par écrit, au plus tard au moment où le cadre entre en service ou lorsqu'il devient cadre, et comporter au moins les mentions suivantes:

1. La mention qu'il fait partie des cadres;
2. Une définition de la (des) fonction(s), y compris des pouvoirs;
3. Une définition de la rémunération;
4. Les règles en vigueur dans l'entreprise en matière d'avantages complémentaires accordés pour les différents secteurs de la sécurité sociale, en cas de maladie, d'accident, de pension, etc.;
5. Le(s) lieu(x) où la fonction doit être exercée, y compris les obligations éventuelles de séjour à l'étranger, sauf si elles ne peuvent être établies au préalable ou s'il s'agit de fonctions dont l'exercice n'est pas lié à un lieu déterminé;
6. Le régime de la durée de travail, y compris les congés et les vacances;
7. Les règles du droit de propriété en ce qui concerne les inventions de services, les rétributions éventuelles d'activités créatives, ainsi que des renseignements relatifs aux brevets qui sont pris en matière d'inventions, et aux résultats d'exploitation de ceux-ci.

ART. 17

In dezelfde wet wordt een artikel 86*quinquies* ingevoegd, dat luidt als volgt:

« § 1. Het kaderlid heeft het recht om met behoud van loon deel te nemen aan vervolmakings- of bijscholingscursussen naar rata van ten minste een week per jaar dienst.

§ 2. Zo de werkgever zelf geen passend vormingsprogramma voorstelt, kan het kaderlid zelf een programma kiezen. Het kaderlid is dan gehouden zijn werkgever schriftelijk ten minste dertig kalenderdagen van te voren kennis te geven van de data en de inhoud van het vormingsprogramma, dat hij gekozen heeft. De voorgestelde vorming dient betrekking te hebben op de functie van het kaderlid of de activiteit van de onderneming.

§ 3. Zo het kaderlid geen gelegenheid heeft gehad om van deze mogelijkheid tot vorming gebruik te maken wordt hem bij het einde van de arbeidsovereenkomst een vergoeding uitbetaald die gelijk is aan het lopend loon, dat overeenstemt met de helft van de periode van vorming waarop het kaderlid gedurende zijn loopbaan in de onderneming en sinds de inwerkingtreding van deze wet recht heeft gehad, met inachtnaam van het bepaalde in artikel 15 van deze wet. »

ART. 18

In dezelfde wet wordt een artikel 86*sexies* ingevoegd, dat luidt als volgt:

« Bij niet-naleving van de artikelen 86*ter* en 86*quater* zal de werkgever aan het kaderlid een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het lopend loon van twee maanden. Daarenboven kan het betrokken kaderlid de arbeidsovereenkomst beëindigen met inachtnaam van een opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede en derde lid en die ingaat de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd. »

ART. 19

Aan artikel 69 van dezelfde wet worden toegevoegd de woorden: « en voor de kaderleden ».

ART. 20

Aan artikel 67 van dezelfde wet wordt een § 4 toegevoegd, die luidt als volgt: « De duur van de proeftijd kan bij wijze van collectieve arbeidsovereenkomst worden gewijzigd. »

ART. 17

Dans la même loi, il est inséré un article 86*quinquies*, libellé comme suit:

« § 1^{er}. Le cadre a le droit de participer, avec maintien de sa rémunération, à des cours de perfectionnement ou de formation complémentaire, à raison d'une semaine au moins par année de service.

§ 2. Si l'employeur ne propose pas lui-même un programme de formation adéquat, le cadre peut choisir lui-même un programme. Il est alors tenu d'informer par écrit son employeur, au moins trente jours civils à l'avance, des dates et du contenu du programme de formation qu'il a choisi. La formation proposée doit porter sur la fonction du cadre ou l'activité de l'entreprise.

§ 3. Si le cadre n'a pas eu l'occasion de faire usage de cette possibilité de formation, il lui est versé, à l'expiration du contrat de travail, une indemnité égale à la rémunération en cours, correspondant à la moitié de la période de formation à laquelle le cadre a eu droit durant sa carrière dans l'entreprise et depuis l'entrée en vigueur de la présente loi, compte tenu des dispositions de l'article 15. »

ART. 18

Il est inséré dans la même loi un article 86*sexies*, libellé comme suit:

« En cas de non-respect des articles 86*ter* et 86*quater*, l'employeur devra payer au cadre une indemnité correspondant à la rémunération en cours de deux mois. En outre, le cadre concerné pourra résilier le contrat de travail moyennant un préavis de sept jours, qui sera notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas deux et trois, et qui prendra cours le lundi qui suit la semaine dans laquelle le préavis aura été notifié. »

ART. 19

A l'article 69 de la même loi, les mots suivants sont insérés: « et des cadres ».

ART. 20

L'article 67 de la même loi est complété par un § 4, libellé comme suit: « La durée de la période d'essai peut être modifiée par la voie d'une convention collective de travail. »

ART. 21

Artikel 81, § 1, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« § 1. Onverminderd de toepassing van artikel 79, kan de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald bij artikel 37, tweede tot vierde lid. Deze opzeggingstermijn bedraagt zeven dagen indien de proeftijd niet meer belooft dan 6 maanden. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking. De opzeggingstermijn bedraagt een maand indien de proefperiode meer belooft dan zes maanden. Deze opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van opzegging is gegeven.

In de loop van de vijfde maand van de proeftijd geeft de werkgever de bediende een schriftelijke en omstandige beoordeling, met eventueel suggesties, van de wijze waarop de bediende de proef vervult. Bij afwezigheid van beoordeling is de proeftijd van rechtswege beëindigd. »

ART. 22

In dezelfde wet wordt een artikel 81*bis* ingevoegd, dat luidt als volgt:

« Art. 81*bis*. De arbeidsovereenkomst, gesloten voor onbepaalde tijd, kan door de werkgever alleen dan bij wijze van opzegging worden beëindigd wanneer er redenen zijn die verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de bediende of die berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Vooraleer het ontslag bij wijze van opzegging te betekenen, dient de werkgever de bediende in te lichten over zijn bedoeling hem te ontslaan en hem voor een gesprek betreffende het ontslag uit te nodigen, hetzij bij een ter post aangetekende brief, die uitwerking heeft de derde werkdag na de dag van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot. Tijdens dit gesprek worden de redenen die het ontslag rechtvaardigen, medegedeeld en besproken, en de mogelijkheden tot mutatie, wedertewerkstelling, beroepsomscholing en carrièrewisseling onderzocht. Op dit gesprek mag de bediende zich laten bijstaan door een collega of door een raadsman. Tenzij de bediende er schriftelijk van afziet wordt de vakbondsafvaardiging schriftelijk ingelicht betreffende het voorgenomen ontslag en worden de bediende de redenen van het ontslag schriftelijk, samen met de opzegging en op dezelfde wijze, betekend.

De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint ten vroegste te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin het bovenvermelde gesprek heeft plaatsgehad.

ART. 21

L'article 81, § 1^{er}, de la même loi est remplacé par ce qui suit:

« § 1^{er}. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas deux à quatre. Ce délai de préavis est de sept jours si la période d'essai n'est pas supérieure à six mois. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt. Le délai de préavis est d'un mois si la période d'essai est supérieure à six mois. Ce délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

Dans le courant du cinquième mois de la période d'essai, l'employeur donne à l'employé une évaluation écrite et circonstanciée, assortie d'éventuelles suggestions, de la façon dont l'employé accomplit la période d'essai. A défaut d'évaluation, la période d'essai prend fin de plein droit. »

ART. 22

Dans la même loi, il est inséré un article 81*bis*, libellé comme suit:

« Art. 81*bis*. Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée ne peut être résilié par l'employeur par voie de préavis que lorsqu'il y a des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite de l'employé ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Avant de notifier le congé par voie de préavis, l'employeur doit informer l'employé de son intention de le licencier et l'inviter à un entretien portant sur ce congé, soit par lettre recommandée à la poste, qui sortit ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la date d'envoi, soit par exploit d'huissier de justice. Au cours de cet entretien, les motifs qui justifient le congé sont communiqués et discutés, et les possibilités de mutation, de remise au travail, de réadaptation professionnelle et de reclassement examinées. L'employé peut s'y faire assister d'un collègue ou d'un conseil. A moins que l'employé n'y renonce par écrit, la délégation syndicale est informée par écrit du congé projeté et les motifs du congé sont notifiés à l'employé par écrit, conjointement avec le congé et de la même manière.

Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours au plus tôt le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'entretien susvisé a eu lieu.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever, die een voor een onbepaalde tijd aangeworven bediende zonder voldoende reden heeft ontslagen, aan deze bediende een vergoeding moeten betalen, die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding is verschuldigd, onafgezien van het feit of de bediende al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd ontslagen; zij kan niet samen worden genoten met de vergoedingen, bedoeld in artikel 39, § 2 en § 3, van deze wet, in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven of artikel 1bis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen. »

ART. 23

De §§ 2 en 3 van artikel 82 van dezelfde wet worden vervangen als volgt:

« § 2. De opzeggingstermijn, welke door de werkgever in acht moet worden genomen, bedraagt een maand per begonnen jaar dienst met een maximum van achttien maanden.

§ 3. De opzeggingstermijn welke door de bediende in acht moet worden genomen bedraagt de helft van de door de werkgever te eerbiedigen termijn met een maximum van drie maanden. »

ART. 24

Aan artikel 82 van dezelfde wet wordt een § 5 toegevoegd, die luidt als volgt:

« Op aanvraag, bij een ter post aangetekend schrijven, dat uitwerking heeft de derde werkdag na de dag van verzending, van de bediende, die bij wijze van opzeggingstermijn wordt ontslagen, wordt de termijn, naargelang de aanduiding van de bediende, verkort met één, twee of maximum drie maanden. De werkgever dient onmiddellijk een som, gelijk aan het lopend loon, dat overeenstemt met dat deel van de opzeggingstermijn te betalen aan de onderneming, die de carriërewisseling van de ontslagen bediende begeleidt. Die som is fiscaal aftrekbaar in hoofde van de werkgever en fiscaal niet belastbaar in hoofde van de bediende.

Zo de bediende van het bepaalde in het eerste lid van § 5 geen gebruik wenst te maken kan hij, onverminderd het bepaalde in artikel 85 van deze wet, tijdens de opzeggingstermijn één vijfde van die

En cas de contestation, il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs invoqués pour le congé.

Sans préjudice de l'article 39, § 1^{er}, l'employeur qui a licencié sans motif suffisant un employé engagé pour une durée indéterminée devra payer à cet employé une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnité a été fixée par convention collective de travail.

Cette indemnité est due indépendamment du fait que l'employé a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, § 2 et § 3, de la présente loi, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou à l'article 1^{er}bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail. »

ART. 23

Les §§ 2 et 3 de l'article 82 de la même loi sont remplacés par ce qui suit:

« § 2. Le délai de préavis à observer par l'employeur est d'un mois par année de service entamée, avec un maximum de 18 mois.

§ 3. Le délai de préavis à observer par l'employé est égal à la moitié du délai à observer par l'employeur, avec un maximum de trois mois. »

ART. 24

A l'article 82 de la même loi, il est inséré un § 5, libellé comme suit:

« A la demande, par lettre recommandée à la poste et prenant cours le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi, faite par l'employé licencié par voie de préavis, le délai est raccourci d'un, deux ou trois mois au maximum, suivant les indications de l'employé. L'employeur est tenu de payer immédiatement une somme égale au salaire en cours, correspondant à cette partie du délai de préavis, à l'entreprise qui pourvoit au reclassement de l'employé licencié. Cette somme est fiscalement déductible pour l'employeur et fiscalement exonérée pour l'employé.

Si, au cours de la période de préavis, l'employé ne désire pas faire usage des dispositions de l'alinéa premier du § 5, il peut, sans préjudice des dispositions de l'article 85 de la présente loi, s'absenter,

termijn afwezig zijn met het behoud van loon en voor een langere termijn zonder behoud van loon, om zich bij of om te scholen. De bediende dient de werkgever hiervan bij aangetekend schrijven schriftelijk te verwittigen. Dit geschrift heeft uitwerking de derde werkdag na de dag van verzending.

De vergoedingen, die de werkgever aan de bediende betaalt naar aanleiding van het einde van de arbeidsovereenkomst zijn slechts voor de helft belastbaar.»

ART. 25

Aan artikel 82 van dezelfde wet wordt een § 6 toegevoegd, die luidt als volgt:

«§ 6. Partijen kunnen bij onderlinge overeenkomst langere opzeggingstermijnen bedingen. Opzeggingstermijnen kunnen in het belang van bepaalde categorieën van bedienden of voor opzeggingen, die om sociale of economische redenen zijn gedaan, bij wijze van collectieve arbeidsovereenkomst gewijzigd worden.»

ART. 26

Artikel 83, eerste lid, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Een bediende mag omwille van leeftijd niet worden ontslagen vooraleer hij de leeftijd van zeventig jaren heeft bereikt. Indien de opzegging wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken op het tijdstip waarop de bediende de leeftijd van zeventig jaren bereikt of daarna, wordt de termijn van opzegging vastgesteld op drie maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op één maand wanneer zij van de bediende uitgaat.»

ART. 27

Het derde en vierde lid van artikel 84 van dezelfde wet worden vervangen als volgt:

«Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn één maand.»

ART. 28

Artikel 85 van dezelfde wet wordt gewijzigd als volgt:

«De bediende mag van het recht om van het werk afwezig te zijn, waarvan sprake is in artikel 41, een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.»

pendant le cinquième de cette période avec maintien de la rémunération et pour une période plus longue sans maintien de la rémunération, en vue de suivre une formation complémentaire ou un recyclage. L'employé est tenu d'en avertir par écrit l'employeur par lettre recommandée. Celle-ci sortit ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la date de l'envoi.

Les indemnités payées par l'employeur à l'employé à l'occasion de la fin du contrat de travail ne sont imposables que jusqu'à concurrence de la moitié.»

ART. 25

L'article 82 de la même loi est complété par un § 6, libellé comme suit:

«§ 6. Les parties peuvent prévoir d'un commun accord des délais de préavis plus longs. Dans l'intérêt de certaines catégories d'employés ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs sociaux ou économiques, les délais de préavis peuvent être modifiés par convention collective de travail.»

ART. 26

L'article 83, alinéa premier, de la même loi est remplacé par ce qui suit:

«Un employé ne peut être congédié en raison de son âge avant d'avoir atteint l'âge de 70 ans. Lorsque le préavis est donné en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée au moment où l'employé atteint l'âge de 70 ans ou ultérieurement, le délai de préavis est fixé à trois mois si le préavis émane de l'employeur et à un mois s'il émane de l'employé.»

ART. 27

Les alinéas 3 et 4 de l'article 84 de la même loi sont remplacés par ce qui suit:

«Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est d'un mois.»

ART. 28

L'article 85 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

«Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut être exercé une ou deux fois par semaine par l'employé, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.»

ART. 29

§ 1. Artikel 86 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« Het beding waarbij de bediende de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, is nietig. »

§ 2. Artikel 36 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« Ontbindende bedingen zijn nietig. »

ART. 30

De artikelen 104, 105 en 106 van dezelfde wet worden opgeheven.

ART. 31

In artikel 121 van dezelfde wet vervallen de woorden « arbeidsovereenkomst voor werklieden ».

ART. 32

Het derde lid van artikel 130 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« De bepalingen van artikel 37 gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingsstermijn betekend werd. De termijn moet worden berekend met inachtneming van de anciënniteit verworven op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat. »

ART. 33

In artikel 131 van dezelfde wet vervallen de cijfers: 65, 82, 84, 86 en 104.

ART. 34

Een artikel 131*bis* wordt ingevoegd, dat luidt als volgt:

« De rechter kan aan de werkgever een dwangsom opleggen om hem tot naleving van de rechten van de werknemer die voortvloeien uit deze wet en uit de bepalingen, die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben, te verplichten. »

ART. 29

§ 1^{er}. L'article 86 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

« La clause par laquelle l'employé s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, est nulle. »

§ 2. L'article 36 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

« Sont nulles, toutes clauses résolutoires. »

ART. 30

Les articles 104, 105 et 106 de la même loi sont abrogés.

ART. 31

A l'article 121 de la même loi, les mots « d'un contrat de travail d'ouvrier » sont supprimés.

ART. 32

L'alinéa 3 de l'article 130 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

« Les dispositions de l'article 37 sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi qui suit la semaine au cours de laquelle le préavis a été notifié. Ce délai se calcule compte tenu de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours. »

ART. 33

A l'article 131 de la même loi, les chiffres 65, 82, 84, 86 et 104 sont supprimés.

ART. 34

Dans la même loi, il est inséré un article 131*bis*, libellé comme suit:

« Le juge peut infliger une astreinte à l'employeur, afin de l'obliger à respecter les droits du travailleur qui découlent de la présente loi et des dispositions qui ont pour objet de régler les relations de travail. »

ART. 35

§ 1. Deze wet treedt in werking de eerste dag van het jaar volgende op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* met uitzondering van de artikelen 1, 2, 3, 12, 13, 14, 23, 26, 27, 28, 31, 32 en 33, die in werking treden de eerste dag van het tweede jaar volgende op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

§ 2. De bepalingen van deze wet zijn toepasselijk op de lopende overeenkomsten.

§ 3. De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet en bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit het toepassingsgebied van de artikelen 86*quater*, 86*quinqies* en 86*sexies* uitbreiden tot alle bedienden.

R. BLANPAIN.
W. PEETERS.
M. CAPOEN.
O. MEYNTJENS.
R. VAN HOOLAND.

ART. 35

§ 1^{er}. La présente loi entre en vigueur le premier jour de l'année qui suit sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 1^{er}, 2, 3, 12, 13, 14, 23, 26, 27, 28, 31, 32 et 33, qui entrent en vigueur le premier jour de la deuxième année qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

§ 2. Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours.

§ 3. Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin d'en rendre le texte conforme aux dispositions de la présente loi, et étendre à tous les employés, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des ministres, le bénéfice de l'application des articles 86*quater*, 86*quinqies* et 86*sexies*.