

**Kamer
der Volksvertegenwoordigers**

**Chambre
des Représentants**

21 OCTOBER 1953.

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 10 Maart 1900
op de arbeidsovereenkomst.

WETSVOORSTEL

tot wijziging en aanvulling van de wet van
10 Maart 1900 op het arbeidscontract.

AANVULLEND VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE ARBEID

EN DE SOCIALE VOORZORG (1). UITGEBRACHT
DOOR MEVR. DE RIEMAECKER-LEGOT.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN.

In de openbare zitting van 17 Juli 1953 werd het wetsvoorstel, zoals het in het stuk n° 543, zittingsjaar 1952-1953, voorkomt, opnieuw naar de Commissie verzonden, omdat verscheidene belangrijke amendementen op het laatste ogenblik werden ingediend.

In de eerste vergadering die hierop volgde, sprak de Commissie zich uit over drie amendementen.

Het ene, ingediend door de heer Major, luidt :

« Vóór het laatste lid van artikel 19bis invoegen wat volgt :

« Een staking afgekondigd door een van de meest representatieve arbeidersorganisaties, schorst het arbeidscontract. »

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

Zie :

- A. — 51 (1950) : Wetsvoorstel.
B. — 128 (1950) : Wetsvoorstel.
474 (1950-1951), 199, 251 en 274 : Amendementen.
543 : Verslag.
568, 615 en 631 : Amendementen.

21 OCTOBRE 1953.

PROPOSITION DE LOI

portant modification à la loi du 10 mars 1900
sur le contrat de travail.

PROPOSITION DE LOI

modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900
sur le contrat de travail.

RAPPORT COMPLÉMENTAIRE

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL

ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE (1).
PAR M^{me} DE RIEMAECKER-LEGOT.

MESDAMES, MESSIEURS,

Au cours de la séance publique du 17 juillet 1953, la proposition de loi, telle qu'elle figure au document n° 543, session 1952-1953, a été renvoyée à la Commission, plusieurs amendements importants ayant été introduits au dernier moment.

Au cours de sa première réunion suivante, la Commission s'est prononcée sur trois amendements.

Le premier, présenté par M. Major, était libellé comme suit :

« Avant le dernier alinéa de l'article 19bis, insérer ce qui suit :

« Une grève décrétée par une des organisations les plus représentatives des travailleurs suspend le contrat de travail. »

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

Voir :

- A. — 51 (1950) : Proposition de loi.
B. — 128 (1950) : Proposition de loi.
474 (1950-1951), 199, 251 et 274 : Amendements.
543 : Rapport.
568, 615 et 631 : Amendements.

H.

Op dit ogenblik inderdaad kan men betwisten of de werkstaking het contract schorst ofwel de verbreking van het contract tot gevolg heeft. De steller van het amendement wil wettelijk vastgesteld hebben dat de staking de schorsing van het contract zou tot gevolg hebben.

Dit amendement werd door uw Commissie niet weerhouden om verscheidene redenen :

1. De Senaatscommissie van Arbeid en Sociale Voorzorg onderzoekt momenteel een wetsontwerp betreffende de schorsing van het bediendencontract in geval van staking. Van deze bespreking maakt de Senaatscommissie gebruik om eveneens de voorwaarden vast te leggen die vereist worden opdat, in geval van staking, het arbeidscontract eveneens als geschorst zou worden aangezien.

De meerderheid van uw Commissie is van mening dat we de uitslag van de bespreking in de Senaat moeten afwachten, vooraleer onze houding in deze zaak te bepalen.

2. Het amendement is te vaag opgesteld. Het zegt niets over wat onder staking moet worden verstaan. Iedereen weet dat het steeds mogelijk is, stakingen uit te roepen die niets te maken hebben met de beroepsaangelegenheden van de betrokken arbeiders.

Het laat de beslissing van de staking over aan één der meest representatieve arbeidersorganisaties. Dit kan aanleiding geven tot het uitroepen van stakingen waarmede een groot deel der betrokken arbeiders niet akkoord gaan.

Het amendement zegt niets over de verzoeningsprocedure die moet gevolgd worden vooraleer een staking wordt uitgeroepen.

Het tweede amendement werd ingediend door de heer Demoitelle :

« Het 3^e lid van artikel 8 van dezelfde wet wordt gewijzigd als volgt :

« Vergoedingen of schadevergoeding, uit dien hoofde » verschuldigd, mogen slechts worden afgehouden, indien » door de werkrechtensraad die het geschil moet beslechten » wordt bewezen dat de fout veeleer gewoon dan toevallig » is. In dit geval, mag één tiende van het bij iedere verval- » dag aan de arbeiders uit te betalen loon worden afge- » houden. »

De aanwezige leden gaan akkoord om te zeggen dat het amendement te verregaande wijzigingen voorstelt : zij willen de hoofdgedachte weerhouden zien, nl. dat de fout veeleer gewoon dan toevallig moet zijn.

Zulks klinkt hier in dit verband wellicht nieuw, maar het gaat om een begrip dat reeds in andere domeinen werd aangevaard.

Uw Commissie belast uw verslaggever met het opstellen van een nieuw amendement. Dit amendement zegt :

« Tussen het tweede en derde lid van artikel 8 van dezelfde wet wordt een nieuw lid ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Voormelde regelen gelden slechts wanneer bewezen is » dat de schuld eerder gewoonlijk dan accidenteel voor- » komt. »

Het amendement moet, inderdaad, niet in lid 3 van artikel 8 worden aangebracht, maar tussen de leden 2 en 3. Want, zou lid 3 niet bestaan, zou het gemeen recht van toepassing zijn, bijgevolg de wettelijke compensatie; hetgeen m.a.w. wil zeggen dat de integraliteit van de geleden schade zou moeten worden vergoed, in plaats dat de afhoudingen slechts ten belope van $\frac{1}{5}$ van het loon zouden kunnen geschieden.

Vermits lid 3 de wettelijke compensatie wil uitsluiten, volgt daar logischerwijze uit voort dat telkens men de

En effet, à l'heure actuelle, on peut contester que la grève suspend le contrat de travail ou qu'elle entraîne la résiliation du contrat. L'auteur de l'amendement désire voir stipuler dans la loi que la grève entraînerait la suspension du contrat.

Cet amendement n'a pas été retenu par votre Commission, et ce pour plusieurs raisons :

1. La Commission sénatoriale du Travail et de la Prévoyance sociale examine actuellement un projet de loi relatif à la suspension du contrat d'emploi en cas de grève. Elle profite de cet examen pour déterminer également les conditions requises pour que le contrat de travail, en cas de grève, soit également considéré comme suspendu.

La majorité de votre Commission estime qu'il faut attendre le résultat de la discussion au Sénat avant de fixer notre attitude à l'égard de ce problème.

2. La rédaction de l'amendement est trop vague. Il ne souffle mot de ce qu'il faut entendre par grève. Chacun sait qu'il est toujours possible de décréter des grèves qui n'ont rien à voir avec les intérêts professionnels des travailleurs intéressés.

L'amendement laisse le soin de décider de la grève à une des organisations les plus représentatives des travailleurs, ce qui pourrait provoquer des grèves sans l'accord d'une grande partie des travailleurs intéressés.

L'amendement ne dit rien de la procédure de conciliation à observer avant que ne soit décrétée une grève.

Le deuxième amendement, présenté par M. Demoitelle, était libellé comme suit :

« Le 3^e alinéa de l'article 8 de la même loi est modifié comme suit :

« Les indemnités ou dommages et intérêts dus de ce chef » ne pourront être retenus que s'il est démontré par le » Conseil de Prud'hommes appelé à trancher le différend, » que la faute est habituelle plutôt qu'accidentelle. Dans » cette éventualité, un dixième du salaire payable à l'ouvrier » à chaque échéance pourra être déduit. »

Les membres présents sont d'accord pour dire que l'amendement propose des modifications trop radicales. Cependant, ils désirent en retenir l'idée principale, à savoir que la faute doit être habituelle plutôt qu'accidentelle.

C'est une idée qui semble sans doute nouvelle dans le présent contexte, bien qu'elle ait déjà été adoptée dans d'autres domaines.

Votre Commission a chargé votre rapporteur de rédiger un amendement nouveau, libellé comme suit :

« Entre le 2^e et le 3^e alinéa de l'article 8 de la même loi, il est inséré un alinéa nouveau, libellé comme suit :

« Les règles ci-dessus ne sont applicables que s'il est » démontré que la faute est plutôt habituelle qu'acciden- » telle. »

En effet, cet amendement doit être inséré entre le 2^e et le 3^e alinéa, et non dans le 3^e alinéa de l'article 8, car si le 3^e alinéa n'existait pas, ce serait le droit commun et, par conséquent, la compensation légale qui serait d'application, en d'autres mots, l'intégralité du dommage subi devrait être indemnisée, au lieu de ne permettre les retenues qu'à concurrence de $\frac{1}{5}$ du salaire.

Puisque le 3^e alinéa tend à exclure la compensation légale, il s'ensuit logiquement que chaque fois que l'on étend

draagwijdte van lid 3 verbreedt, men ook méér tot het « gemeen recht » terugkeert. Dat heeft de steller van het oorspronkelijk amendement klaarblijkelijk niet gewild.

Het is dus niet het lid dat de « betalingsmodaliteiten » der vergoedingen voorziet dat dient te worden gewijzigd, maar de alinea's welke de gevallen opgeven die het recht op vergoeding doen ontstaan.

Een commissaris is van oordeel dat de voorgestelde wijziging moeilijk te aanvaarden is.

Hoe zal men kunnen bewijzen dat de schuld « gewoonlijk » voorkomt? Het kan trouwens gebeuren dat een « eerste » fout reeds voor de patroon een zulkdanig verlies betekent, dat het moeilijk valt aan te nemen dat de patroon in zulk geval geen verhaal zou kunnen instellen.

In het huidig artikel 8, zo zegt dit achtbare lid, berust de bewijsvoering van de schuld bij de patroon, hetgeen tot gevolg heeft dat de « automatische » toekenning van een vergoeding uitgesloten is.

De huidige toestand veranderen schijnt dan ook nutteloos, en het zou wellicht kunnen volstaan in het verslag melding te maken van de gedachte die het amendement inspireerde en een leidraad moet zijn bij het beslechten der geschillen.

De Commissie meent echter op haar zienswijze niet te moeten terugkomen, aangezien het hier een « feitelijke toestand » geldt, die aan de beoordeling van partijen en van de rechter wordt overgelaten.

De heer Minister meent echter dat de tekst aan duidelijkheid zou winnen, zo men de term « gewoonlijk » vervangt door « herhaaldelijk ». Het aldus gewijzigd amendement wordt met 10 stemmen en 1 onthouding aanvaard.

Het tweede deel van het amendement van Mevr. De Riemaecker op artikel 8: de woorden « uit dien hoofde verschuldigd » vervangen door « krachtens de bepalingen van dit artikel verschuldigd en ... », wordt zonder discussie aanvaard, aangezien het slechts een vormwijziging behelst.

De heer Van der Schueren diende een amendement in op artikel 19, lid 7; het luidt als volgt:

« De Koning kan, na raadpleging van het bevoegd Paritair Comité, de duur van de opzeggingstermijn wijzigen, namelijk in het voordeel van speciale categorieën van arbeiders ».

De Commissie is het met de gedachte in het amendement vervat eens, doch zou ze willen volledigen. Zij belast de verslaggever met het opstellen van een nieuw amendement. Dit wordt als volgt gelibelleerd:

« In dezelfde wet wordt een nieuw artikel 19bis ingevoegd, dat luidt als volgt: « Op advies van het Paritair comité of van de Nationale arbeidsraad kan de Koning » deze opzeggingstermijnen wijzigen ten voordele van speciale categorieën van arbeiders of wat de opzeggingen » betreft gedaan om economische redenen. »

Dit is dan het amendement Van der Schueren, door de Commissie gewijzigd en door uw verslaggever aangevuld.

Waarom van § 7, artikel 19, een afzonderlijk artikel (19bis) maken? Om de klemtoon te leggen op het feit dat de 14 en 7 dagen opzegging voorzien bij artikel 19 de algemene regel zijn, en het slechts ten uitzonderlijke titel is dat men daarvan kan afwijken.

De tekst die uw Commissie thans voorstelt geeft aan de Koning een uitgebreider macht dan die welke in de primitieve tekst van de commissie voorzien was.

Inderdaad was de vereiste: een beslissing van het Pari-

la portée du 3^e alinéa, on retourne davantage au « droit commun ». Telle n'a certainement pas été l'intention de l'auteur de l'amendement.

Il ne s'agit donc point de modifier l'alinéa prévoyant « les modalités de paiement » des indemnités, mais bien les alinéas énumérant les cas donnant droit à indemnité.

Un commissaire estime difficilement acceptable la modification proposée.

Comment pourra-t-on prouver la nature « habituelle » de la faute? Il se peut d'ailleurs qu'une première faute constitue déjà pour l'employeur une perte telle qu'il est peu concevable qu'il ne puisse, dans ce cas, exercer son recours.

D'après l'article 8 actuel, déclare le membre, la preuve de la faute incombe à l'employeur, ce qui a pour résultat d'exclure l'octroi « automatique » d'une indemnité.

La modification de la situation présente paraît donc bien inutile, et il suffirait sans doute de citer dans ce rapport l'idée qui inspira l'amendement et qui devrait servir de directive dans le règlement des conflits.

La Commission croit cependant ne pas devoir modifier son opinion étant donné qu'il ne s'agit ici en somme que d'une « situation de fait » laissée à l'appréciation des parties et du juge.

M. le Ministre estime cependant que le texte serait plus clair si l'on remplaçait le mot « habituelle » par le mot « répétée ». L'amendement ainsi modifié est adopté par 10 voix et 1 abstention.

Dans la seconde partie de l'amendement de M^{me} De Riemaecker à l'article 8, les mots « uit dien hoofde verschuldigd » sont remplacés par les mots « krachtens de bepalingen van dit artikel verschuldigd en ... », ce qui est admis sans discussion, vu qu'il ne s'agit que d'une modification de forme.

M. Van der Schueren a déposé un amendement à l'article 19, alinéa 7, ainsi conçu:

« Après consultation du Comité paritaire compétent, le Roi peut modifier la durée du délai de préavis, au bénéfice notamment de catégories particulières de travailleurs. »

La Commission se rallie à l'idée contenue dans l'amendement, mais désire cependant la compléter. Elle charge le rapporteur de rédiger un nouvel amendement. Celui-ci est libellé comme suit:

« Dans la même loi, il est inséré un article 19bis, libellé comme suit: « Sur avis de la Commission Paritaire ou du » Conseil National du Travail, le Roi peut modifier, soit les » délais de préavis en faveur de catégories particulières de » travailleurs, soit les préavis pour des motifs économi- » miques. »

Tel est donc l'amendement Van der Schueren, modifié par votre Commission et complété par votre rapporteur.

Pourquoi faire, du § 7 de l'article 19, un article distinct (19bis)? Pour mettre l'accent sur le fait que les préavis de 14 et de 7 jours que prévoit l'article 19 constituent une règle générale à laquelle il n'est permis de déroger qu'exceptionnellement.

Le texte actuellement proposé par votre Commission donne au Roi des pouvoirs plus étendus que ceux que prévoyait le texte primitif de la Commission.

La condition était en effet: une décision de la Commis-

tair Comité door koninklijk besluit bekrachtigd. Daar het statuut der Paritaire Comité's voorziet dat elke beslissing met *éénparigheid* van stemmen moet genomen worden, volstond het dat één enkel lid zich zou verzetten, om elke uitzonderingsmaatregel onmogelijk te maken.

Het thans voorgestelde systeem biedt betere waarborgen, en is bovendien veel soepeler.

Uw Commissie legt de nadruk op het feit dat de Nationale Arbeidsraad in twee gevallen zal tussenkomen, namelijk :

1° wanneer de te nemen maatregel op meer dan één bedrijfstak toepasselijk is;

2° wanneer geen bevoegd paritair comité bestaat.

Uw Commissie vestigt de aandacht van de Regering op de toestand van de arbeiders, die in zekere parastatale instellingen te werk gesteld worden en die van de vastheid van betrekking niet genieten.

« In fine » van dit artikel werd door uw verslaggever een belangrijke bepaling toegevoegd, namelijk :

« ... of wat de opzeggingen betreft gedaan om economische redenen ».

Dit gebeurde met het doel, het zo betwiste artikel 22bis te kunnen laten wegvallen.

Voor dit artikel 22bis stelde zich trouwens een voorafgaande vraag : moest de inhoud er van niet normaal zijn plaats vinden in artikel 19 dat handelt over de opzeggingstermijnen ?

Het doel, inderdaad, van artikel 22bis was, in bepaalde omstandigheden, de duur van de opzeggingstermijnen te wijzigen. Want de concrete vraag die oprijst is wel : moet men in de gevallen van tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheid toelaten dat een minder lange opzeggingstermijn (dan deze voorzien in art. 19) zou worden voorzien ?

De vergoeding waarvan sprake in het artikel is ten slotte toch maar het gevolg van het essentiële in de zaak, nl. het niet naleven van de opzeggingstermijn. Dit wat betreft de plaats welke eventueel artikel 22bis in het geheel van de wet moet bekleden.

Maar uw Commissie ontmoette een andere, een grote moeilijkheid, in de inhoud zelf van artikel 22bis. Inderdaad, zij was van oordeel dat de tekst in zekere gevallen veel te breed is en zodoende bepaalde misbruiken niet zou kunnen voorkomen. In andere gevallen blijkt hij daarentegen veel te strak en bijgevolg niet aangepast aan uitzonderlijke toestanden.

Drie amendementen werden ingediend :

1. Een van de heer Van der Schueren :

« In dezelfde wet wordt een artikel 22bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

» Art. 22bis. — De arbeider, aangeworven bij een arbeidscontract van onbepaalde duur voor een arbeid, welke zich normaal over een gehele week uitstrekt, en die om een reden, die niet als overmacht kan beschouwd worden, en zonder inachtneming van de wettelijke of overeengekomen opzeggingstermijn, voor een periode van meer dan vier weken werkloos wordt gesteld, behoudt het recht op de in artikel 22 bepaalde vergoeding.

» Indien hij, na het verstrijken van die vier weken, niet tewerk wordt gesteld, ten minste onder de in het volgende lid vermelde voorwaarden, wordt de vergoeding wegens contractbreuk hem onmiddellijk uitbetaald.

sion paritaire, confirmée par arrêté royal. Etant donné que le Statut des Commissions Paritaires prévoit que chaque décision doit être prise à l'unanimité des voix, il suffisait de l'opposition d'un seul membre pour empêcher toute mesure d'exception.

Le système actuel présente de meilleures garanties, et il est en outre plus souple.

Votre Commission souligne le fait que le Conseil national du Travail interviendra dans deux cas, notamment :

1° lorsque la mesure à prendre s'applique à plus d'une branche d'activité;

2° lorsqu'il n'existe pas de Commission paritaire compétente.

Votre Commission attire l'attention du Gouvernement sur la situation des travailleurs occupés dans des établissements parastataux et qui ne bénéficient pas de la stabilité d'emploi.

« In fine » de cet article, votre rapporteur a ajouté une disposition importante, à savoir :

« ... ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ».

Ceci afin de pouvoir supprimer l'article 22bis si contesté.

Une question préalable se posait d'ailleurs pour ledit article 22bis : le contenu de celui-ci ne devait-il pas trouver normalement sa place dans l'article 19, qui concerne les délais de préavis ?

Le but de l'article 22bis était, en effet, de modifier la durée des délais de préavis. Car, la question concrète qui se pose est celle-ci : doit-on permettre un délai de préavis plus court que celui prévu à l'article 19 dans les cas d'incapacité de travail temporaire ou partielle ?

Enfin, l'indemnité prévue à cet article n'est que la conséquence de l'aspect essentiel du problème, c'est-à-dire la non-observation du délai de préavis. Ceci en ce qui concerne la place, que l'article 22bis doit éventuellement occuper dans l'ensemble de la loi.

Mais votre Commission s'est heurtée à une autre difficulté, plus grande celle-ci, et qui provient de la teneur même de l'article 22bis. Elle a estimé, en effet, qu'en plusieurs endroits le texte est d'une portée trop large pour prévenir certains abus. En d'autres endroits, en revanche, il apparaît comme étant trop rigide et ne s'adaptant donc pas à des circonstances exceptionnelles.

Trois amendements ont été proposés :

1. Un amendement de M. Van der Schueren :

« Dans la même loi, il est inséré un article 22bis, libellé comme suit :

» Art. 22bis. — L'ouvrier engagé par contrat de travail à durée indéterminée en vue d'un travail qui s'étend normalement sur toute une semaine, qui est mis en chômage pour une période supérieure à quatre semaines sans motif susceptible d'être considéré comme cas de force majeure et sans qu'il ait été observé le délai de préavis légal ou conventionnel, conserve le droit à l'indemnité visée à l'article 22.

» Si, à l'expiration de ces quatre semaines, il n'est pas mis au travail au moins dans les conditions reprises à l'alinéa suivant, l'indemnité de rupture lui sera aussitôt payée.

» Die vergoeding is niet verschuldigd in geval van gedeeltelijke werkloosheid, indien de werkgever voor iedere periode van vier weken een tewerkstelling waarborgt, gelijk aan 50 % van deze, bepaald in het oorspronkelijk contract.

» De bevoegde paritaire commissies kunnen een lagere grens vaststellen. »

2. Een ander van de heer Parisis :

Aan het einde van dit artikel een lid toevoegen, dat luidt als volgt :

« Vorenstaande bepalingen gelden niet voor de ondernemingen die, ingevolge economische omstandigheden van voorbijgaande aard, en na overleg met de syndicale afvaardiging van het personeel, een beurtregeling invoeren voor al de arbeiders van de onderneming. »

3. Een derde van de heer De Paepe :

Aan het einde van dit artikel een lid toevoegen, dat luidt als volgt :

« Deze termijnen kunnen tijdelijk en om economische redenen gewijzigd worden bij een door de Koning bindend gemaakte beslissing van het paritair Comité. »

Geen enkel van die amendementen kon uw Commissie volledige bevrediging geven. Vandaar dan ook dat het amendement van uw verslaggever (laatste zin van artikel 19bis nieuw) een zeer algemene formule voorziet, en, mits de nodige adviezen, aan een Koninklijk besluit de zorg toevertrouwt de voorwaarden te bepalen, krachtens welke uitzonderingen aan de algemene regel mogelijk zijn.

Deze voorwaarden kunnen o.a. deze zijn welke vervat zijn in artikel 22bis of welke voorzien zijn in de amendementen van de heren Parisis, De Paepe en Van der Schueren. Maar het lijkt geen twijfel dat, aangezien voor elke nijverheidstak in het bijzonder een beslissing kon worden getroffen, het veel gemakkelijker zal zijn de gepaste voorwaarden te vinden die zullen rekening houden met de mogelijkheden en de noodwendigheden van elke bedrijfstak.

Wanneer wij dus artikel 19bis ontlede zien wij dat, krachtens de nieuwe bepalingen, de opzeggingstermijn langer (zie verslag, *Stuk* n° 543, zittingsjaar 1952-1953) of korter kan zijn dan de algemene regel der 14 en 7 dagen :

1° voor gespecialiseerde of geschoolde arbeiders;

2° voor 1 of meer bepaalde bedrijfstakken (bv. bouwbedrijf);

3° voor gespecialiseerde of geschoolde arbeiders in een of meer bepaalde bedrijfstakken;

4° wanneer de opzeggingen worden gedaan om economische redenen :

a) het kan dan een algemene maatregel zijn van economische aard (in welk geval het advies van de Nationale Arbeidsraad zal moeten worden ingewonnen);

b) ofwel een maatregel van economische aard, geldend voor een of meer bepaalde bedrijfstakken;

c) ofwel kan het een maatregel zijn van economische aard, slechts geldend voor een bepaalde streek of een bepaalde onderneming.

Uw Commissie is de mening toegedaan dat de algemene formule, voor het nieuw artikel 19bis voorgesteld, nog het best zal beantwoorden aan de noodwendigheden, die dan

» Cette indemnité n'est pas due en cas de chômage partiel si l'employeur garantit pour chaque période de quatre semaines une occupation égale à 50 % de celle prévue dans le contrat initial.

» Les commissions paritaires compétentes peuvent fixer une limite inférieure. »

2. Un amendement de M. Parisis :

Ajouter, *in fine* de cet article, un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions précédentes ne sont pas applicables aux entreprises qui, par suite de circonstances économiques momentanées, organisent le travail par roulement entre tous les travailleurs de l'entreprise et en accord avec la délégation syndicale du personnel. »

3. Un amendement de M. De Paepe :

In fine, ajouter à cet article un alinéa libellé comme suit :

« Pour des motifs économiques, la Commission paritaire peut, provisoirement, modifier ces délais par une décision rendue obligatoire par le Roi. »

Aucun de ces amendements ne pouvait entièrement satisfaire votre Commission. Par conséquent, l'amendement de votre rapporteur (dernière phrase de l'article 19bis nouveau) prévoit une formule très générale, et confie à un arrêté royal le soin de fixer, moyennant les avis nécessaires, les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à la règle générale.

Ces conditions peuvent être celles, notamment, qui sont prévues par l'article 22bis ou par les amendements de MM. Parisis, De Paepe et Van der Schueren. Mais il n'est pas douteux que, puisqu'une décision pourra être prise pour chaque industrie en particulier, il sera beaucoup plus facile de trouver les conditions appropriées, qui tiendront compte des possibilités et des nécessités de chaque industrie.

Ainsi, lorsque nous analysons l'article 19bis, nous constatons qu'en vertu de dispositions nouvelles, le délai de préavis peut être plus long (voir rapport, *Doc.* n° 543, session 1952-1953) ou plus court que la règle générale des 14 et 7 jours :

1° pour les travailleurs spécialisés ou qualifiés;

2° pour une ou plusieurs branches déterminées de l'industrie (par exemple, l'industrie du bâtiment);

3° pour les travailleurs spécialisés ou qualifiés dans une ou plusieurs branches de l'industrie;

4° lorsque les préavis sont donnés pour des motifs économiques :

a) il s'agit alors ou bien d'une mesure générale d'ordre économique (auquel cas l'avis du Conseil national du Travail devra être demandé);

b) ou bien, d'une mesure d'ordre économique s'étendant à une ou plusieurs branches déterminées de l'industrie;

c) ou bien encore, d'une mesure d'ordre économique ne visant qu'une région ou une entreprise déterminée.

Votre Commission estime que la formule générale, proposée pour l'article 19bis (nouveau), est encore celle qui répondra le mieux aux nécessités, fort différentes parfois

toch van de ene industrie tot de andere zeer verschillend kunnen zijn. Zij keurt meteen het amendement goed waarbij het artikel 22bis wordt geschrapt.

De heer Minister merkt echter op dat het te strikt is, alleen de « economische » redenen te vermelden. Een kortere opzeggingstermijn kan, inderdaad, het belang van de arbeiders dienen (ten einde ze bv. een langere termijn aan het werk te kunnen houden) en dus op sociale redenen steunen.

Deze wijziging wordt eenparig aanvaard en het nieuw artikel 19bis wordt dus :

« Op advies van het Paritair Comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning deze opzeggingstermijnen wijzigen ten voordele van speciale categorieën van arbeiders of wat de opzeggingen betreft, gedaan om sociale en economische redenen. »

De heer Van der Schueren wenst te verklaren dat hij zijn amendement zal intrekken op voorwaarde nochtans, dat elke werkonderbreking door economische of sociale redenen veroorzaakt aan de patroon de verplichting niet zou opleggen de opzeggingstermijnen van artikel 19 te eerbiedigen.

Uitzonderingsmaatregelen moeten door de Koning worden uitgevaardigd na advies van de paritaire comité's of van de Nationale Arbeidsraad.

Het achtbare lid drukt de wens uit dat deze organismen zo spoedig mogelijk, voor elke sector, uitzonderingsmaatregelen zouden voorzien, rekening houdend o.m. met zijn amendement (*Stuk n° 631*, zittingsjaar 1952-1953).

Volgens de steller van dit amendement zouden de regels er van moeten gelden zodra een onderneming de regeling van haar werkzaamheden moet wijzigen. Inderdaad, wanneer een gedeeltelijke werkloosheid zich opdringt is het onmogelijk naar de publicatie te wachten van een Koninklijk besluit, waarbij de wijziging in de werkregeling wordt toegestaan, zonder rekening te houden met de bepalingen van artikel 19.

Uw Commissie oordeelt dat, indien de interpretatie van de woorden « om sociale en economische redenen » zo breed mogelijk moet zijn, en dit geldt ook voor de modaliteiten die een kortere opzeggingstermijn toelaten (bij voorbeeld, het beurtsysteem in geval van gedeeltelijke werkloosheid), dan moet het nochtans duidelijk worden gezegd dat de wet geen « automatische » vermindering van de opzeggingstermijn mag toelaten. D.w.z. dat, zelfs wanneer de sociale en economische redenen voorhanden zijn, de patroon toch niet eigenmachtig een opzeggingstermijn mag toepassen die minder zou zijn dan die voorzien bij artikel 19.

Een Koninklijk besluit alleen kan de duur van de te geven opzeg vaststellen, nadat het advies van het Paritair Comité of van de Nationale Arbeidsraad is ingewonnen. Men vergeet inderdaad toch niet, dat de bepalingen van artikel 19 van openbare orde zijn.

De amendementen van de heren Parisis en De Paepe worden ingetrokken.

Uw Commissie heeft zich nog uit te spreken over het amendement van de heer Parisis dat zegt :

« Indien het de arbeider, ingevolge een beroepsziekte of een arbeidsongeval, onmogelijk is zijn werk te verrichten, is het contract geschorst totdat hij hersteld is, afgezien van de duur en van het percentage arbeidsongeschiktheid, dat er uit voortvloeit. »

Uw Commissie heeft deze kwestie reeds langdurig besproken en desbetreffend zijn stelling bepaald (zie verslag, *Stuk n° 543*, zittingsjaar 1952-1953). Het amendement wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

d'une industrie à l'autre. En même temps, elle adopte l'amendement tendant à supprimer l'article 22bis.

Toutefois, M. le Ministre fait remarquer qu'il ne suffit pas de mentionner les seuls motifs « économiques ». En effet, un délai de préavis plus court peut servir les intérêts des travailleurs (par exemple, afin de les occuper pendant une période plus longue); il peut, dès lors, trouver sa justification dans des motifs d'ordre social.

Cette modification est adoptée à l'unanimité, et le nouvel article 19bis est donc libellé comme suit :

« Sur avis de la Commission paritaire ou du Conseil national du Travail, le Roi peut modifier ces délais de préavis en faveur de certaines catégories spéciales de travailleurs, ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux. »

M. Van der Schueren tient à déclarer qu'il retirera son amendement, à la condition cependant que chaque interruption du travail, occasionnée par des motifs économiques ou sociaux, n'impose pas à l'employeur l'obligation de respecter les délais de préavis, prévus à l'article 19.

Les mesures d'exception doivent être prises par le Roi, sur avis des Commissions paritaires ou du Conseil national du Travail.

Le membre souhaite que, le plus tôt possible, ces organismes prévoient pour chaque secteur des mesures exceptionnelles, en tenant compte notamment de son amendement (*Doc. n° 631*, session 1952-1953).

Selon l'auteur de cet amendement, les règles y énoncées devraient entrer en vigueur dès qu'une entreprise est amenée à modifier la marche de ses activités. En effet, lorsqu'il se produit du chômage partiel, il est impossible d'attendre la publication d'un arrêté royal permettant une modification de la réglementation du travail, sans tenir compte des dispositions de l'article 19.

Votre Commission estime que s'il convient que l'interprétation des mots : « pour des motifs sociaux et économiques » soit aussi large que possible, ce qui est également valable pour les modalités autorisant un délai de préavis plus court (par exemple le roulement en cas de chômage partiel), il convient cependant de préciser que la loi ne peut autoriser une réduction « automatique » du délai de préavis. Cela signifie que, même si les « motifs sociaux et économiques » existent, le patron ne pourra pas, de sa propre autorité, appliquer un délai de préavis plus court que celui prévu à l'article 19.

Seul un arrêté royal peut, après consultation de la Commission paritaire ou du Conseil national du Travail, fixer la durée du préavis à accorder. Il y a lieu, en effet, de ne pas perdre de vue que les dispositions de l'article 19 constituent des mesures d'ordre public.

Les amendements de MM. Parisis et De Paepe sont retirés.

Votre Commission doit encore se prononcer sur l'amendement de M. Parisis, libellé comme suit :

« L'impossibilité pour l'ouvrier de fournir son travail par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail suspend l'exécution du contrat jusqu'à la consolidation, sans égard à la durée et au taux d'incapacité de travail qui en résultent. »

Votre Commission a discuté longuement cette question, et a arrêté sa position sur ce point (voir rapport, *Doc. n° 543*, session 1952-1953). L'amendement est rejeté par 11 voix contre 1 et 1 abstention.

De heer Van der Schueren dient een amendement in met betrekking tot de opzegging in geval van ziekte :

« Artikel 8 van het voorstel :

» In de voorlaatste regel de woorden « houdt op » vervangen door « loopt voort ». »

Dit amendement, dat ingaat tegen de essentie zelf van de opzegging, wordt verworpen met 11 stemmen tegen 1 en 1 onthouding.

De amendementen van Mevr. De Riemaecker op artikel 8, die loutere vormaanpassingen zijn, worden door uw Commissie aanvaard.

Hetzelfde geldt voor het amendement op artikel 22, dat integraal § 8 van artikel 19 herneemt.

Deze paragraaf, handelend over de vergoeding in geval van contractbreuk, moet zijn normale plaats vinden in artikel 22, dat uitsluitend over deze kwestie handelt.

De aldus gewijzigde tekst van de Commissie, werd door al de aanwezigen min één onthouding goedgekeurd.

Onderhavig verslag werd goedgekeurd met éénparigheid van stemmen.

De Verslaggever,

Marguerite DE RIEMAECKER-LEGOT.

De Voorzitter,

H. HEYMAN.

M. Van der Schueren présente un amendement relatif au préavis en cas de maladie :

« Article 8 de la proposition :

» A l'avant-dernière ligne, remplacer le mot « cesse » par le mot « continue ». »

Cet amendement, qui heurte l'essence même du préavis, est rejeté par 11 voix contre 1 et 1 abstention.

Les amendements de M^{me} De Riemaecker à l'article 8, qui ne sont que des adaptations de pure forme, sont acceptés par votre Commission.

Il en est de même de l'amendement à l'article 22, qui reprend entièrement le § 8 de l'article 19.

Ce paragraphe, visant l'indemnité en cas de rupture du contrat, doit normalement trouver sa place dans l'article 22, qui traite uniquement de cette question.

Le texte de la Commission, ainsi modifié, a été adopté par les membres présents à l'unanimité moins une abstention.

Le présent rapport a été adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,

Marguerite DE RIEMAECKER-LEGOT.

Le Président,

H. HEYMAN.

TEKST
AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

NIEUWE TITEL.

WETSVOORSTEL

tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Eerste artikel.

Het laatste lid van artikel 3 van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst wordt vervangen door wat volgt :

« Indien ter zake geen bij koninklijk besluit bindend gemaakt akkoord bestaat, wordt, wat niet door partijen bedongen is, geregeld door de collectieve overeenkomsten en de akkoorden gesloten in de bevoegde paritaire comités of door het gebruik. »

Art. 2.

In dezelfde wet wordt een artikel 5bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 5bis. — Het arbeidscontract gesloten op proef of voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, moet door een bijzonder geschrift worden vastgesteld.

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION.

NOUVEL INTITULÉ.

PROPOSITION DE LOI

modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Article premier.

Le dernier alinéa de l'article 3 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, est remplacé par ce qui suit :

« Si aucun accord rendu obligatoire par arrêté royal ne règle la matière, les conventions collectives et les accords conclus au sein des commissions paritaires compétentes ou l'usage suppléent au silence des parties. »

Art. 2.

Dans la même loi, il est inséré un article 5bis, libellé comme suit :

« Art. 5 bis. — Si le contrat de travail a été conclu à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, il doit être constaté par un écrit spécial.

» De duur van de overeengekomen proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen bedragen.

Bij ontstentenis van een geschrift wordt het op proef of voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming gesloten contract geregeld door de beschikkingen in deze wet bepaald voor verbintenissen gesloten voor onbepaalde duur.

» De schriftelijke vaststelling van het voor een bepaalde onderneming gesloten contract is nochtans niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van arbeiders waarvoor dergelijke verbintenis door het bevoegd paritair comité toegelaten is of als met het gebruik overeenstemmend wordt aangezien. »

Art. 3.

De tekst van artikel 6 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 6. — De rechtsvorderingen welke uit de arbeidsovereenkomst ontstaan verjaren één jaar na het ophouden van deze overeenkomst of drie jaar na het feit welke de vordering heeft doen ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het ophouden van de overeenkomst mag overschrijden. »

Art. 4.

1. Tussen het tweede en derde lid van artikel 8 van dezelfde wet wordt een nieuw lid ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Voormelde regelen gelden slechts wanneer bewezen is dat de schuld eerder herhaaldelijk dan accidenteel voorkomt. »

2. In het derde lid van hetzelfde artikel 8 worden de woorden « uit dien hoofde verschuldigd » vervangen door « krachtens de bepalingen van dit artikel verschuldigd en... ».

Art. 5.

De laatste volzin aan het tweede lid van artikel 11 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Te dien einde moet een verbandkist steeds ter beschikking van het personeel zijn. »

» De Koning bepaalt er de inhoud van. »

Art. 6.

De tekst van artikel 12 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 12. — De arbeider, bekwaam om te werken, die zich voor zijn werk aanbiedt, maar die, door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak, in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden heeft, behoudens overmacht en niettegenstaande elk daarmee strijdig beding, recht op het normaal dagloon. »

Art. 7.

De tekst van artikel 14 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 14. — Bij het eindigen van de verbintenis moet de werkgever aan de arbeider die dit vraagt een getuigenschrift afleveren dat enkel vermeldt :

» 1° de datum waarop de diensten van de arbeider een aanvang hebben genomen en die waarop zij eindigen;

» 2° de aard van de bedrijvigheid van de arbeider.

» Elke afstand van het recht, aan de arbeider door dit artikel toegekend, is nietig. »

» La durée de l'essai convenu ne peut être inférieure à sept, ni supérieure à quatorze jours.

» A défaut d'écrit, le contrat conclu à l'essai, pour une durée ou pour une entreprise déterminées, est soumis aux conditions fixées par la présente loi pour les engagements conclus pour une durée indéterminée.

« La constatation par écrit d'un engagement pour une entreprise déterminée n'est toutefois pas requise dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où ce mode d'engagement est admis par la commission paritaire compétente ou considéré comme correspondant à l'usage. »

Art. 3.

Le texte de l'article 6 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. — Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou trois ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

Art. 4.

1. Entre le deuxième et le troisième alinéa de l'article 8, il est inséré un alinéa nouveau, libellé comme suit :

« Les règles ci-dessus ne sont applicables que s'il est démontré que la faute est répétée plutôt qu'accidentelle. »

2. A l'alinéa 3 du même article 8, remplacer les mots « dus de ce chef » par les mots « dus en vertu des dispositions du présent article et fixés... ».

Art. 5.

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 11 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel. »

» Le Roi en détermine le contenu. »

Art. 6.

Le texte de l'article 12 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 12. — Le travailleur, apte à travailler, qui se présente à son travail mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit, sauf cas de force majeure et nonobstant toute convention contraire, à son salaire journalier normal. »

Art. 7.

L'article 14 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 14. — Lorsque l'engagement prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui en fait la demande un certificat, qui mentionne uniquement :

» 1° la date à laquelle les services de l'ouvrier ont pris cours et celle à laquelle ils ont pris fin;

» 2° la nature de l'activité de l'ouvrier.

» Est nulle, toute renonciation au droit accordé à l'ouvrier par cet article. »

Art. 8.

De tekst van artikel 19 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 19. — Is de verbintenis voor onbepaalde tijd gesloten dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

» Dit recht kan slechts worden uitgeoefend mits inachtneming van een opzeggingstermijn.

» De termijn van deze opzegging gaat in de Maandag volgend op de week tijdens welke ze gedaan wordt.

» Niettegenstaande elk daarmede strijdig beding wordt deze termijn van opzegging bepaald op veertien dagen ten minste, wanneer de opzegging door de werkgever wordt gedaan en op zeven dagen ten hoogste, wanneer zij van de arbeider uitgaat.

» Deze opzeggingstermijnen worden verdubbeld wat betreft de werklieden die ten minste tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

» Deze opzeggingstermijnen worden vervierdubbeld wat betreft de werklieden die ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

» In geen geval, kan de door de arbeider bij een particuliere overeenkomst in acht te nemen termijn gebracht worden op meer dan de helft van de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn. »

Art. 9.

In dezelfde wet wordt een artikel 19bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Op advies van het Paritair Comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning deze opzeggingstermijnen wijzigen ten voordele van speciale categorieën van arbeiders of wat de opzeggingen betreft gedaan om sociale en economische redenen. »

Art. 10.

In dezelfde wet wordt een artikel 19ter ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 19ter. — Bij ongeval of ziekte is het arbeidscontract geschorst, maar het staat de werkgever vrij er een einde aan te maken, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid zes maanden overtreft; van dit recht kan nochtans slechts gebruik worden gemaakt, mits aan de arbeider een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend met de duur van de opzeggingstermijn.

» Het contract is geschorst gedurende de zes weken welke op de bevalling volgen.

» Het moet geschorst worden, op verzoek van de arbeidster gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap.

» Zij zal daartoe aan haar werkgever een medisch getuigschrift overmaken, waarin verklaard wordt dat de bevalling normaal op het einde van deze periode moet plaats hebben.

» De bepalingen van lid 1 betreffende de gewone ziekte zijn van toepassing wanneer er arbeidsongeschiktheid is ten gevolge van zwangerschap of bevalling buiten de perioden bedoeld in leden 2 en 3.

» Tijdens de schorsing van het contract behoudt de arbeider het recht opzegging te doen, en de opzeggingstermijn loopt wat zijn opzegging betreft. De door de werkgever gedane opzegging is insgelijks rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van het contract door het verdwijnen der schorsingsreden; de opzeggingstermijn die vóór de schorsing van het contract is ingegaan houdt op te lopen tijdens de duur der schorsing. »

Art. 8.

Le texte de l'article 19 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 19. — Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

» Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

» Le délai de ce préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il est donné.

» Nonobstant toute convention contraire, ce délai de préavis est fixé à quatorze jours au moins lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours au plus lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

» Ces délais de préavis sont doublés en ce qui concerne les ouvriers qui sont demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins dix années.

» Ces délais de préavis sont quadruplés en ce qui concerne les ouvriers qui sont demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt années.

» En aucun cas, le délai à observer par l'ouvrier ne peut, en vertu d'une convention particulière, être supérieur à la moitié du délai de préavis à respecter par l'employeur. »

Art. 9.

Dans la même loi, il est inséré un article 19bis, libellé comme suit :

« Sur avis de la Commission paritaire ou du Conseil national du Travail, le Roi peut modifier ces délais de préavis en faveur de certaines catégories spéciales de travailleurs, ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux. »

Art. 10.

Dans la même loi il est inséré un article 19ter libellé comme suit :

« Art. 19ter. — En cas d'accident ou de maladie, le contrat de travail est suspendu, mais il sera loisible à l'employeur d'y mettre fin lorsque la durée de l'incapacité de travail dépasse six mois; cependant, il ne peut être fait usage de ce droit que moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai de préavis.

» Le contrat est suspendu pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

» Il doit être suspendu, à la demande de l'ouvrière, pendant les six dernières semaines de la grossesse.

» A cette fin, elle remettra à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit avoir lieu normalement à la fin de cette période.

» En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées aux alinéas 2 et 3, les dispositions de l'alinéa premier visant la maladie ordinaire sont applicables.

» La suspension du contrat conserve à l'ouvrier le droit de donner congé, et le délai de préavis court en ce qui concerne son congé. Le congé donné par l'employeur est également valable, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat par la disparition de la cause de la suspension; le délai de préavis donné antérieurement à la suspension du contrat cesse de courir pendant la durée de cette suspension. »

Art. 11.

De tekst van artikel 22 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 22. — Is het contract zonder tijdsbepaling gesloten, dan is de partij die de verbintenis verbreekt zonder gegronde reden en zonder voldoende inachtneming van de opzeggingstermijn of vóór het verstrijken daarvan, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van die termijn.

» Is nietig, wat de door de werkgever te betalen vergoeding betreft, elk beding waarbij, in geval van verbreking van de verbintenis, een vergoeding lager dan deze bepaald in artikel 22 wordt vastgesteld. »

Art. 12.

« De Koning kan, om eenheid te brengen in de terminologie van de sociale wetgeving, de redactie wijzigen van de teksten van de wet van 10 Maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst en van de wetten welke ze gewijzigd hebben. »

Art. 11.

Le texte de l'article 22 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Art. 22. — Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner d'une manière suffisante le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

» Est nulle en ce qui concerne l'indemnité à payer par l'employeur, toute convention qui aurait pour effet de prévoir, en cas de rupture de l'engagement, une indemnité moindre que celle déterminée à l'article 22. »

Art. 12.

« Le Roi peut modifier la rédaction des textes de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des lois qui l'ont modifiée en vue d'assurer une terminologie uniforme dans la législation sociale. »