

Chambre des Représentants

SESSION 1965-1966

27 JANVIER 1966

PROPOSITION DE LOI

tendant à interdire l'insertion, dans les contrats de travail et d'emploi, d'une clause résolutoire en cas de mariage des ouvrières ou employées.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

D'année en année, la législation belge s'est adaptée à l'évolution normale de notre société qui veut que, dans le domaine juridique comme dans les domaines politique et économique, la femme soit l'égale de l'homme. Le droit subissant l'influence des faits sociaux et s'infléchissant sous leur pression, il est naturel que cette adaptation ne se traduise dans les textes qu'avec un certain retard, et que des lacunes subsistent qu'il appartient au législateur de combler peu à peu.

C'est le cas, notamment, de cette latitude dont disposent les employeurs, d'inclure, dans les contrats de travail ou d'emploi destinés aux femmes, une clause selon laquelle ce contrat sera résolu en cas de mariage de l'ouvrière ou de l'employée.

Il est évident que cette pratique ne peut se justifier ni sur les plans social et humain ni sur les plans moral et juridique.

* * *

Sur les plans humain et social, tout d'abord, il est certain que le fait, pour la femme, de devoir abandonner un emploi rémunérateur au moment où elle doit faire face aux importantes dépenses qu'entraînent un mariage et les débuts d'un ménage, est susceptible de susciter, dans son chef, bien des hésitations qui, si elles sont vaincues, se transforment parfois en lourds regrets. Ce n'est pas sans une amère ironie que le Professeur Cornu constate à propos de l'obligation de célibat qui pèse sur les hôtesse de l'air (1) : « On ne se

(1) Revue trimestrielle de droit civil, 1963, 571.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1965-1966

27 JANUARI 1966

WETSVOORSTEL

houdende verbod om in de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en voor bedienden een ontbindende voorwaarde op te nemen met betrekking tot het huwelijk van arbeidsters of vrouwelijke bedienden.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Van jaar tot jaar heeft onze wetgeving zich aangepast aan de normale evolutie van onze samenleving. Deze evolutie houdt in dat de vrouw, zowel op juridisch als op politiek en economisch gebied, gelijk moet staan met de man. Aangezien het recht door de sociale omstandigheden wordt beïnvloed en onder de druk daarvan wijzigingen ondergaat, komt die aanpassing in de teksten natuurlijk met enige vertraging tot uiting en blijven er leemten bestaan, waarin de wetgever geleidelijk moet voorzien.

Dit geldt met name voor de mogelijkheid waarover de werkgevers beschikken om in de arbeidsovereenkomsten voor arbeidsters of voor vrouwelijke bedienden een voorwaarde op te nemen volgens welke de overeenkomst verbroken wordt, wanneer de arbeidster of de vrouwelijke bediende in het huwelijk treedt.

Het ligt voor de hand dat deze praktijk noch uit een sociaal en menselijk, noch uit een moreel en juridisch oogpunt te verantwoorden is.

* * *

Bekijkt men het probleem eerst uit een menselijk en sociaal oogpunt, dan zal de vrouw, doordat zij een lonende betrekking zal moeten opgeven, als zij voor belangrijke uitgaven komt te staan in verband met haar huwelijk en haar jonge gezin, erg aan het weifelen worden gebracht, en overwint zij dit gevoel, dan zal dit soms in diepe spijt omslaan. In verband met het verplichte celibaat voor de hofmeesteressen (1), constateert Professor Cornu met bittere ironie : « Men durft bijna niet tegenwerpen dat wie elkaar liefheb-

(1) Revue trimestrielle de droit civil, 1963, 571.

sent pas le courage d'objecter qu'aucun sacrifice n'est assez grand pour ceux qui s'aiment. Le droit est écrit pour les hommes tels qu'ils sont. La menace de perdre un emploi entame la liberté de prendre un mari. L'on n'abandonne pas ainsi les hauts salaires du ciel pour une chaumière et un cœur, délices terre à terre de l'article 212. »

Il est de plus en plus courant dans les jeunes ménages, que l'épouse soit obligée, pendant les quelques premières années du mariage, à contribuer, par son travail, à faire face aux lourdes charges de la communauté : épargne pour l'achat d'une maison, payement du mobilier, amélioration des loisirs, qui, sans cet apport, seraient souvent inexistantes, constitution du trousseau pour les enfants à venir... Il est profondément injuste d'obliger ces jeunes travailleuses à se mettre, au lendemain de leur mariage, à la recherche souvent longue et parfois vaine d'un nouvel emploi, généralement moins rémunéré, puisqu'elles y sont novices, que celui qu'elles ont été contraintes d'abandonner.

Diverses instances compétentes ont d'ailleurs réagi à cette anomalie. Citons la recommandation n° 119 concernant la cessation de la relation du travail à l'initiative de l'employeur, adoptée le 26 juin 1963 par la Conférence internationale du Travail à Genève qui précise, entre autres choses, que la situation conjugale ne constitue pas un motif valable de licenciement. Notons aussi le procès-verbal de la réunion du 17 septembre 1964 de la Commission des Relations Individuelles du Travail (Conseil National du Travail) : « Le Président note que la Commission paraît s'accorder sur le caractère illicite des conditions résolutives. La discussion a permis, en effet, de dégager les conclusions provisoires suivantes :

1° Les conditions résolutives seront prohibées dans les contrats de louage de services à durée indéterminée;

2° ...

3° ...

4° Le principe de l'interdiction des conditions résolutives résout également le cas des travailleuses en instance de mariage ».

Enfin, toujours sur le plan social, cette pratique de la résolution du contrat en cas de mariage de l'employée ou de l'ouvrière porte atteinte au principe de l'égalité entre l'homme et la femme, principe que notre législation s'est toujours efforcée de concrétiser. Citons à ce propos un arrêt du Conseil d'Etat français, du 11 mars 1960 (1) : « La disposition du statut des employés municipaux de la ville de Strasbourg aux termes de laquelle les personnes du sexe féminin perdent leur emploi au service de la ville par le fait qu'elles se marient ou se remarient est illégale, n'est justifiée par aucune nécessité particulière résultant de la nature des fonctions ou de leurs conditions d'exercice et porte atteinte au principe de l'égalité au regard de l'accès aux emplois et fonctions publiques. »

Nous aurons l'occasion de revenir plus loin sur les « nécessités particulières résultant de la nature des fonctions » qui pourraient justifier la clause résolutoire litigieuse. Ne retenons pour l'instant que le fait que cette clause « porte atteinte au principe de l'égalité au regard de l'accès aux emplois et fonctions publiques ». Il va de soi que ce qui est vrai pour l'accès aux emplois publics doit être vrai également, et, pourrait-on dire, *a fortiori*, pour ce qui concerne le secteur privé. L'entreprise qui recrute et emploie un personnel mixte ne peut imposer à son personnel féminin un

ben tot de grootste offers in staat zijn. Het recht geldt voor de mensen zoals die werkelijk zijn. De vrouw die gevaar loopt haar betrekking kwijt te raken, is belemmerd in haar vrijheid om te huwen. Men geeft een hoog loon bij de luchtvaart niet zo licht prijs voor de banale genoegens welke artikel 212 biedt : een hutje met een echtgenoot. »

In jonge gezinnen komt het steeds vaker voor dat de echtgenote in de eerste jaren van het huwelijk genoodzaakt is mede te arbeiden om bij te dragen in de zware lasten van de gemeenschap : het sparen voor de aankoop van een huis, betaling van de meubels, verbetering van de vrije tijdsbesteding — waarvan zonder de bijdrage van de vrouw dikwijls geen sprake zou zijn — vormen van de uitzet der toekomstige kinderen... Het is hoogst onbillijk die jonge arbeidsters te verplichten om dadelijk na hun huwelijk lang en soms tevergeefs een nieuwe betrekking te zoeken, waarin zij als nieuwelingen over het algemeen minder zullen verdienen dan in de betrekking die zij hebben moeten opgeven.

Verschillende bevoegde instanties hebben trouwens op deze anomalie gereageerd. Wij mogen hier verwijzen naar de op 26 juni 1963 door de Internationale Arbeidsconferentie te Genève aangenomen aanbeveling n° 119 betreffende de beëindiging van de arbeidsverhouding op initiatief van de werkgever, waarin o.m. wordt gezegd dat de gehuwde staat geen geldige reden voor ontslag is. Wij verwijzen ook naar de notulen van de vergadering van 17 september 1964 van de Commissie voor de individuele arbeidsverhoudingen (Nationale Arbeidsraad) : « De voorzitter merkt op dat de Commissie het eens schijnt te zijn over het onwettige karakter van de ontbindende voorwaarden... Uit de bespreking kunnen immers de volgende voorlopige conclusies worden getrokken :

1° De ontbindende voorwaarden worden verboden in al de contracten van dienstverhuring van onbeperkte duur;

2° ...

3° ...

4° Het beginsel van het verbieden van ontbindende voorwaarden lost eveneens het geval op van de werknemers die op het punt staan een huwelijk aan te gaan.

Ten slotte — nog steeds op sociaal gebied — doet de praktijk van de ontbinding van de overeenkomst in geval van huwelijk van de werknemer of van de arbeidster afbreuk aan het beginsel van de gelijkheid van man en vrouw, aan welk beginsel onze wetgeving steeds getracht heeft een concrete vorm te geven. Wij citeren in dit verband een arrest van 11 maart 1960 van de Raad van State van Frankrijk (1) : « De bepaling in het statuut van het gemeentepersoneel van de stad Straatsburg, volgens welke de vrouwelijke personen hun betrekking in stadsdienst verliezen als zij trouwen of hertrouwen, is onwettig want zij is niet verantwoord door enige bijzondere noodzaak in verband met de aard of de voorwaarden van uitoefening van de betrekkingen, en zij doet afbreuk aan het beginsel van de gelijkheid voor de toegang tot openbare ambten en betrekkingen. »

Wij komen verder nog terug op de « bijzondere noodzaak in verband met de aard van de betrekking », welke de betwiste ontbindende voorwaarde zou kunnen verantwoorden. Wij willen hier slechts even ingaan op het argument, dat die voorwaarde « afbreuk doet aan het beginsel van de gelijkheid voor de toegang tot openbare ambten en betrekkingen ». Wat voor de toegang tot openbare ambten geldt, moet vanzelfsprekend ook — en zelfs *a fortiori* — gelden voor de privé sector. Een bedrijf waarin personeel van beider kunne in dienst wordt genomen en tewerkgesteld, mag zijn

(1) Dalloz, 1960, Somm., 101.

(1) Dalloz, 1960, Somm., 101.

statut moins favorable que celui qu'elle reconnaît à son personnel masculin.

* * *

La clause résolutoire ne peut davantage se justifier sur le plan moral que sur le plan social. En effet, interdire à une femme de se marier sous peine de perdre son emploi, c'est, avant tout, l'empêcher d'exercer une faculté et un droit inhérents à la personne humaine. Ensuite, c'est, qu'on le veuille ou non, l'exposer à la tentation du concubinage et risquer de compromettre à tout jamais, non seulement son bonheur à elle, mais aussi et surtout, le bonheur des enfants qui pourraient naître d'une union illégitime sinon illégale, et, par conséquent, relativement fragile.

Il est inadmissible, que le droit, ou l'absence de droit, puisse provoquer ou couvrir des situations que la morale ne peut admettre. Le droit au mariage revêt un caractère d'ordre public. Comme tel, il est placé hors du commerce juridique et doit être protégé contre toute atteinte.

* * *

Indéfendables du point de vue social et moral, ces clauses le sont tout autant du point de vue juridique.

1° C'est en vain que l'on objectera que l'article 1134 du Code Civil stipule que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites... ». Il est évident, en effet, que les contrats d'emploi ou de travail sont, avant tout, des contrats d'adhésion; dans la très large majorité des cas, il est impossible au candidat « preneur de travail » de discuter des conditions de son engagement. Même s'il le pouvait, la position de subordination qui est la sienne et la nécessité dans laquelle il se trouve d'exercer une profession, constituent, à n'en pas douter, les sources d'une véritable contrainte morale. Pour cette raison, les contrats d'emploi et de travail ne peuvent être ni comparés ni assimilés à des contrats où les parties sont, la plupart du temps, dans une position d'égalité. C'est d'ailleurs dans l'intention bien évidente et combien justifiée de protéger les preneurs de travail contre les abus que pouvait susciter leur faiblesse, que le législateur a élaboré, depuis le début du siècle une série de lois qui réglementent les contrats de louage de services.

On ne peut donc dire que l'ouvrière ou l'employée qui a souscrit à une telle clause l'a fait en parfaite liberté, et que, dès lors, elle est tenue par elle, puisque, nous l'avons démontré, cette clause lui a été imposée, sans aucune discussion possible, sous peine d'un refus d'engagement.

2° Non seulement l'insertion dans les contrats de louage de service d'une clause résolutoire en cas de convol ne peut se justifier par l'article 1134 du Code Civil mais, en plus, cette clause doit être considérée comme contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs, et, partant, doit être réputée non écrite.

Le Professeur De Page écrit (1) : « ... toutes les conditions qui portent atteinte à la liberté du mariage sont, en soi,

vrouwelijk personeel geen ongunstiger statuut opleggen dan aan zijn mannelijk personeel.

* * *

Evenmin als uit een sociaal oogpunt is de ontbindende voorwaarde moreel te verantwoorden. Een vrouw verbieden te huwen op straffe van verlies van haar betrekking, komt in de eerste plaats hicrop neer, dat men haar verhindert gebruik te maken van een recht dat inherent is aan de menselijke persoon. Bovendien brengt men haar aldus, of men het wil of niet, in de verleiding om buitenechtelijk te gaan samenleven, met het gevaar dat zij niet alleen haar eigen geluk voorgoed in het gedrang brengt, maar ook en vooral dat van de kinderen die eventueel kunnen geboren worden uit een onwettige, zoniet onwettelijke en bijgevolg betrekkelijk broze verbintenis.

Het is onaanvaardbaar dat het recht, of liever de ontstentenis van rechtsregels, aanleiding kan geven tot moreel onduidbare toestanden, of die zou dekken. Het recht op huwelijk heeft dwingende gelding. Als zodanig valt het buiten enige juridische transactie en dient het tegen gelijk welke aantasting beschermd te worden.

* * *

Zijn dergelijke clausules onverdedigbaar uit een sociaal en moreel oogpunt, dan zijn ze evenmin juridisch te verantwoorden.

1° Tevergeefs zal men opwerpen dat artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt : « Alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan, strekken degenen die ze hebben aangegaan, tot wet. » Ontegenzeggelijk immers zijn arbeids-overeenkomsten voor arbeiders of voor bedienden vóór alles overeenkomsten waarbij instemming wordt gegeven; in de overgrote meerderheid van de gevallen is het voor de kandidaat-« werknemer » onmogelijk de voorwaarden van zijn indienstneming te bedingen. En zelfs als hij dat kon, zou hij, ingevolge zijn positie van ondergeschiktheid en wegens het feit dat hij genoodzaakt is een beroep uit te oefenen, ongetwijfeld onder een ware morele dwang staan. Daarom kunnen arbeidsovereenkomsten voor bedienden en voor arbeiders noch vergeleken noch gelijkgesteld worden met overeenkomsten, waarbij de partijen meestal op voet van gelijkheid staan. Het is ten andere met de klaarblijkelijke en maar te gewettigde bedoeling om de werknemers te beschermen tegen misbruiken, waartoe hun zwakke positie aanleiding kan geven, dat de wetgever sedert het begin van deze eeuw een reeks wetten tot regeling van de arbeids-overeenkomsten heeft uitgewerkt.

Men kan dus niet zeggen dat de arbeidster of vrouwelijke bediende bij het aanvaarden van zulk een clause in volle vrijheid heeft gehandeld en er bijgevolg door gebonden is, want — zo menen wij te hebben aangetoond — die bepaling is haar, op straf van weigering van de betrekking, opgedrongen zonder dat zij er iets kon tegen inbrengen.

2° Niet alleen kan de opneming van een ontbindende voorwaarde m.b.t. het huwelijk in arbeidsovereenkomsten niet verantwoord worden op grond van artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek, maar bovendien moet die bepaling worden beschouwd als strijdig met de openbare orde en de goede zeden en derhalve als niet bestaande.

Professor De Page schrijft (1) : « ... alle voorwaarden die de vrijheid om te huwen aantasten, zijn onwettig in se,

(1) « Traité élémentaire de Droit Civil belge », t. VIII/1, 2^e édit., 1962, p. 413.

(1) « Traité élémentaire de Droit civil belge », vol. VIII/1; 2^e uitg., 1962, blz. 413.

illicites, sauf, comme l'admet unanimement la jurisprudence contemporaine, si elles s'inspirent d'un intérêt légitime ».

Nous lisons, dans le Répertoire Dalloz (1) : « Quant aux clauses contractuelles qui auraient pour objet la rupture d'un contrat de travail en cas de mariage de la femme, elles seraient nulles comme constituant des conditions illicites, parce qu'elles tendraient à entraver une liberté d'ordre public ».

L'arrêt du 30 avril 1963, de la Cour d'Appel de Paris (2) s'exprime comme suit : « Considérant que le droit au mariage est un droit individuel d'ordre public qui ne peut se limiter ni s'aliéner; qu'il en résulte que, dans le domaine des rapports contractuels de droit privé à titre onéreux — d'où doit être exclue toute analogie avec la construction élaborée au sujet des clauses de viduité insérées dans une libéralité — la liberté de mariage doit, en principe, être sauvegardée, et qu'à moins de raisons impérieuses évidentes, une clause de non-convol doit être déclarée nulle comme attentatoire à un droit fondamental de la personnalité... » Certes, dans le domaine des libéralités, la jurisprudence admet qu'un leg soit assorti d'une clause de non-mariage à charge du légataire, pourvu, toutefois que cette clause soit inspirée par des motifs valables et non, par exemple, pour quelque jalousie posthume (3). Ainsi, la Cour d'Appel de Bruxelles, dans un arrêt du 16 juin 1959 s'exprime en ces termes (4) : « Les conditions d'un leg qui limitent la liberté de mariage du bénéficiaire sont, en principe, contraires aux bonnes mœurs, à moins qu'elles ne soient dictées par le souci de protéger le légataire contre son propre égarement. La condition contraire aux mœurs est réputée non écrite. »

Il serait erroné, cependant, de considérer cette jurisprudence comme opposée au principe selon lequel la liberté de mariage est d'ordre public. En effet, la liberté de mariage du légataire reste intacte, puisqu'il ne s'agit pour lui que du maintien ou de l'abandon d'un gain. Le bénéficiaire s'enrichit sans aucune contrepartie, et, si la clause vient à jouer, il n'en est nullement appauvri. Par contre, si on transpose le problème sur le plan du contrat de travail, on constate qu'une telle clause peut avoir une incidence patrimoniale bien plus considérable, car, si elle joue, elle ne se traduira pas par la simple perte d'un gain, mais, au contraire, par la privation de l'emploi de travailleur, emploi qui revêt un caractère vital.

On le voit, il n'est pas possible d'être plus indulgent pour la clause de non-convol qui affecte un contrat de travail ou d'emploi que pour celle qui se rattache à un leg, bien au contraire.

3^e Le Professeur Voirin admet que, dans certains cas, la clause de célibat puisse être justifiée (5) : « Elle doit être jugée valable, dit-il, lorsqu'elle est imposée à des femmes salariées remplissant un emploi qui exige une disponibilité constante au service de l'entreprise ou de l'établissement privé dont elles dépendent. »

Nous ne pouvons faire nôtre une telle opinion. En effet, et l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris cité plus haut le

behalve, zoals door de huidige rechtspraak eensgezind wordt aangenomen, indien zij gegrond zijn op een rechtmatig belang ».

In het Répertoire Dalloz (1) lezen wij : « Contractuele voorwaarden, volgens welke de arbeidsovereenkomst verboden wordt in geval van huwelijk van de vrouw, worden als nietig beschouwd op grond van hun onwettigheid, omdat zij een openbare vrijheid willen belemmeren. »

In een arrest van het Hof van beroep (2) te Parijs d.d. 30 april 1963 wordt het volgende betoogd : « Overwegende dat het recht om te huwen een individueel recht met dwingende gelding is, dat noch beperkt nog vervreemd mag worden; dat bijgevolg op het gebied van privaatrechtelijke contractuele betrekkingen onder bezwarende titel — waaruit gelijk welke analogie moet worden geweerd met de regeling inzake de in een schenking opgenomen voorwaarden van weduwschap — de vrijheid om te huwen in beginsel gewaarborgd moet worden en dat, behalve zo daartoe klaarblijkelijke en dwingende redenen bestaan, een voorwaarde, die het huwelijk uitsluit, dient nietig verklaard te worden als een aanslag op een fundamenteel recht van de persoonlijkheid... ». Inzake giften neemt de rechtspraak weliswaar aan dat een legaat wordt verleend onder het beding dat de legataris niet gehuwd is, op voorwaarde nochtans dat dit beding berust op geldige redenen en bij voorbeeld niet op posthume jaloersheid (3). Zo lezen wij in een arrest van het Hof van beroep te Brussel d.d. 16 juni 1959 (4) : « De voorwaarden van een legaat, die de begunstigde beperken in zijn vrijheid om te huwen, zijn in beginsel strijdig met de goede zeden, tenware zij ingegeven zijn door de zorg om de legataris voor eigen dwalingen te behoeden. De met de goede zeden strijdige voorwaarde wordt als onbestaande beschouwd. »

Het zou nochtans een vergissing zijn die rechtspraak te beschouwen als strijdig met het beginsel volgens hetwelk de vrijheid om te huwen dwingende gelding heeft. Aan de vrijheid om te huwen van de legataris wordt inderdaad niet geraakt, vermits het voor hem slechts gaat om het behoud of het prijsgeven van een winst. De begunstigde verrijkt zich zonder enige tegenprestatie en, als het beding wordt toegepast, volgt daar voor hem generlei verarming uit. Transponeert met het vraagstuk daarentegen op het domein van de arbeidsovereenkomst, dan blijkt dat een dergelijke voorwaarde een heel wat aanzienlijker weerslag op het patrimonium kan hebben want, indien zij wordt toegepast, zal zij niet gewoon maar een winstderving tot gevolg hebben, doch integendeel het verlies van de betrekking die voor de werknemer van levensbelang is.

Men kan dus niet inschikkelijker zijn voor de voorwaarde van het niet-gehuwd zijn die in een arbeidsovereenkomst is vervat, dan voor die welke in een legaat voorkomt, integendeel.

3^e Professor Voirin neemt aan dat de voorwaarde van het celibaat in sommige gevallen gewettigd kan zijn (5) : « Zij dient als geldig beschouwd te worden, zegt hij, wanneer zij opgelegd wordt aan werknemers met een betrekking waarin dezen voortdurend ter beschikking moeten zijn van de onderneming of particuliere inrichting waarvan zij afhangen. »

Wij kunnen deze mening niet delen. Het staat immers niet aan de werkgever — in de overwegingen van het hoger

(1) Répertoire Dalloz, Droit social, V^e, Femmes mariées, n° 17.

(2) Dalloz, 1963, 428.

(3) D.P., 1913, I, 105, et note Ripert, S., 1914, I, 185, et note Moquet.

(4) Pas., 1961, II, 49.

(5) Dalloz, Chron., 247.

(1) Répertoire Dalloz, Droit social, V^e, Femmes mariées, n° 17.

(2) Dalloz, 1963, 428.

(3) D.P., 1913, I, 105, en nota Ripert, S., 1914, I, 185, en nota Moquet.

(4) Pas., 1961, II, 49.

(5) Dalloz, Chron., 247.

signale dans ses attendus, il n'appartient pas à l'employeur de décider si la profession se concilie ou non avec une vie familiale normale. Il n'a pas à se faire juge des prétendues inconvénients qui peuvent naître, pour le foyer, de la continuation des activités professionnelles de la femme mariée. Si le travail de celle-ci devait se ressentir fâcheusement de sa situation familiale, il appartiendrait, à ce moment, à l'employeur d'envisager son licenciement selon les formes prévues par la loi.

C'est dans cet esprit que nous déposons la présente proposition de loi qui, si elle est adoptée, aura contribué à adapter notre législation aux exigences des réalités sociales.

aangehaalde arrest van het Hof van beroep te Parijs wordt daar overigens op gewezen— om te beslissen of het beroep al dan niet met een normaal gezinsleven verenigbaar is. Het is niet zijn taak een oordeel uit te spreken over de vermeende hinder welke het gezin kan ondervinden door het voortzetten van de beroepsbezigheden der gehuwde vrouw. Pas wanneer mocht blijken dat de gezinsmoeilikheden van die vrouw een nadelige weerslag hebben op haar werk, zou de werkgever het recht hebben om haar op de bij de wet voorgeschreven wijze te ontslaan.

In die geest is het dat wij onderhavig wetsvoorstel indienen; wordt dit aangenomen, dan zal het bijdragen tot de aanpassing van onze wetgeving aan de eisen van de werkelijke sociale toestand.

J. C. CISELET.

PROPOSITION DE LOI

Article unique.

Les clauses insérées dans les contrats de travail et d'emploi selon lesquelles il est mis fin au contrat en cas de mariage de l'ouvrière ou de l'employée sont réputées non écrites.

22 décembre 1965

WETSVOORSTEL

Enig artikel.

De bepalingen in arbeidsovereenkomsten voor werklie-den en voor bedienden, volgens welke de overeenkomst wordt ontbonden in geval van huwelijk van de arbeidster of vrouwelijke bediende, worden als niet bestaande beschouwd.

22 december 1965.

J. C. CISELET,
J. BORSU,
F. GROOTJANS,
M. PIRON,
F. BOEY,
L. D'HAESLEER.