

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978

6 MAART 1978

WETSONTWERP betreffende de arbeidsovereenkomsten

AMENDEMENTEN VOORGESTELD
DOOR DE HEREN LEVAUX EN VAN GEYT

Art. 7.

Het tweede lid vervangen door wat volgt :

« Zij kan voor de werknemer geen levenslange verplichting meebrengen ».

VERANTWOORDING

Vermeden moet worden dat de werknemers verplicht worden levenslang diensten te verstrekken. Niets verzet zich er echter tegen dat de werkgever aan zijn werknemer(s) arbeid gedurende de hele duur van de beroepsloopbaan garandeert.

Maar de aanvaarding van dit begrip brengt gevolgen mede zoals bij voorbeeld het feit dat de werkgever ervan afziet zich te beroepen op sommige bepalingen van de wet. In een dergelijke arbeidsovereenkomst blijven de artikelen die de betrekkingen regelen in verband met de verbreking van de overeenkomst tussen werkgever en werknemer, integraal van toepassing voor laatstgenoemde, maar ze verliezen al hun betekenis voor de werkgever.

Art. 10.

1. — Op de eerste regel, het woord

« verscheidene »

vervangen door het woord

« twee ».

2. — « In fine » van dit artikel de woorden « of wegens andere wettige redenen » weglaten.

VERANTWOORDING

Het woord « verscheidene » laat twijfel bestaan, vooral wanneer het gaat om de vernieuwing van een eerste overeenkomst. De vervanging van dat woord door « twee » maakt een einde aan die dubbelzinnigheid.

Zie :

293 (1977-1978) :

— N° 1 : Ontwerp overgezonden door de Senaat.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978

6 MARS 1978

PROJET DE LOI relatif aux contrats de travail

AMENDEMENTS PRESENTES
PAR MM. LEVAUX ET VAN GEYT

Art. 7.

Remplacer le second alinéa par ce qui suit :

« Il ne peut entraîner aucune obligation à vie pour le travailleur ».

JUSTIFICATION

Il faut empêcher que les travailleurs soient contraints de prêter leurs services à vie. Rien cependant ne s'oppose à ce que l'employeur garantisse du travail à son ou ses salariés pendant toute la durée de la carrière professionnelle.

Bien entendu, l'acceptation de cette notion a des conséquences comme, par exemple, la renonciation par l'employeur à l'utilisation de certaines dispositions de la loi. Dans le cas d'un tel contrat, les articles qui légifèrent à propos des relations de rupture de contrat entre l'employeur et le travailleur, s'ils s'appliquent intégralement dans le chef de ce dernier, n'ont plus aucun sens pour l'employeur.

Art. 10.

1. — A la première ligne, remplacer le mot

« plusieurs »

par le mot

« deux ».

2. — « In fine » de cet article, supprimer les mots « ou par d'autres raisons légitimes ».

JUSTIFICATION

Le mot « plusieurs » laisse planer le doute, particulièrement lors du renouvellement du premier contrat. Son remplacement par le mot « deux » lève cette équivoque.

Voir :

293 (1977-1978) :

— N° 1 : Projet transmis par le Sénat.

Het amendement legt de werkgever geen enkele bijkomende verplichting op. In het tegenovergestelde geval zou het amendement des te meer verantwoord zijn.

Door de woorden « of wegens andere wettige redenen » weg te laten, voorkomt men eindeloze discussies over het begrip van de voor een bepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst.

Art. 15.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« De rechtsvorderingen die uit de overeenkomst ontstaan en ingesteld zijn door de werkgever, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van de overeenkomst mag overschrijden.

» De rechtsvorderingen die uit de overeenkomst ontstaan en ingesteld zijn door de werknemer, verjaren vijf jaar na het eindigen van deze overeenkomst of tien jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn vijf jaar na het eindigen van de overeenkomst mag overschrijden. »

VERANTWOORDING

De termijn van één jaar is blijkbaar voldoende voor de werkgever die beter gewapend is om zijn belangen te doen gelden, maar bevat niet voldoende waarborgen voor de werknemer, die minder goed in staat is om zijn rechten te verdedigen.

Art. 21.

Op de tweede regel de woorden

« die hierom verzoekt »

vervangen door de woorden

« alle sociale bescheiden en, wanneer deze laatste hierom verzoekt ».

VERANTWOORDING

De werkgevers moeten uitdrukkelijk herinnerd worden aan hun verplichtingen terzake.

Tal van werknemers beklagen er zich immers over dat sommige bescheiden zoals bewijzen van werkloosheid, individuele afrekening, bewijs voor het ziekenfonds, vakantiegeld (bedienden) enz. niet worden overhandigd.

Art. 23.

Dit artikel laten aanvangen met een eerste lid, luidend als volgt :

« Van de werknemers mag geen borgtocht worden geëist, tenzij in wel omschreven gevallen die bij koninklijk besluit zijn vastgelegd na overleg met het bevoegde paritair comité of met de Nationale Arbeidsraad ».

VERANTWOORDING

Dit artikel maakt het mogelijk van elke werknemer een borgtocht te eisen die tot zes maanden van het loon kan bedragen. De veralgemening van een praktijk, die de vrijheid van de werknemers om zich te laten aanwerven aanzienlijk beperkt, kan niet worden aanvaard.

Art. 23bis (nieuw).

Een artikel 23bis (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

« Art. 23bis. — De werkgever is verplicht een borgtocht in bewaring te geven om de nakoming van de verplichtingen ten opzichte van de werknemer te waarborgen.

» Die borgtocht wordt in bewaring gegeven volgens de bepalingen van het tweede lid van artikel 23 en zulks binnen vijftien dagen na de vaste aanwerving van de werknemer.

Cet amendement ne crée aucune obligation supplémentaire pour l'employeur; s'il en était autrement, il n'en serait que plus justifié.

La suppression des mots « ou pour d'autres raisons légitimes », empêche d'ergoter indéfiniment sur la notion de contrat à durée déterminée.

Art. 15.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Les actions naissant du contrat, entamées à l'initiative de l'employeur sont prescrites un an après la cessation de ce contrat ou cinq 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.

» Les actions naissant du contrat, entamées à l'initiative du travailleur sont prescrites cinq ans après la cessation de celui-ci ou dix ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce délai puisse excéder cinq ans après la cessation du contrat. »

JUSTIFICATION

Le délai d'un an, s'il apparaît suffisant pour l'employeur mieux armé pour faire valoir ses intérêts, garantit insuffisamment le travailleur plus démuné en ce qui concerne la défense de ses droits.

Art. 21.

A la deuxième ligne, remplacer les mots

« qui en fait la demande »

par les mots

« l'ensemble des documents sociaux et, lorsque ce dernier en fait la demande ».

JUSTIFICATION

Il convient expressément de rappeler aux employeurs leurs obligations en la matière.

En effet, de nombreux travailleurs se plaignent que certains documents ne leur sont pas remis tels que le bon de chômage, le décompte individuel, la fiche fiscale, le bon de mutuelle, les allocations de vacances (employés), etc.

Art. 23.

Faire débiter cet article par un premier alinéa libellé comme suit :

« Il ne peut être exigé de cautionnement de la part des travailleurs sauf dans des cas bien précis, définis par arrêté royal après consultation de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du Travail ».

JUSTIFICATION

Cet article permet en fait d'exiger de tout travailleur un cautionnement qui peut s'élever à six mois de salaire. Il est impossible d'admettre la généralisation d'une telle pratique qui limite fortement la liberté du travailleur de s'engager.

Art. 23bis (nouveau).

Insérer un article 23bis (nouveau) libellé comme suit :

« Art. 23bis. — L'employeur est tenu de déposer un cautionnement destiné à garantir l'exécution de ses obligations à l'égard du travailleur.

» Ce cautionnement est déposé selon les dispositions prévues à l'alinéa 2 de l'article 23 dans les quinze jours de l'engagement ferme du travailleur.

» Bij het in bewaring geven vermeldt de werkgever de naam van de begunstigde werknemer die voorrecht verwerft op die borgtocht voor elke schuldvordering die voortvloeit uit de gehele of gedeeltelijke niet-nakoming van de verplichtingen van de werkgever.

» Het bedrag van de borgtocht mag niet aan de werkgever worden teruggegeven noch aan de werknemer uitbetaald zonder de instemming van beide partijen of op vertoon van een uittreksel van een gerechtelijke beslissing die in kracht van gewijsde is gegaan.

» Het bedrag van de borgtocht mag niet lager liggen dan drie maanden bruto-loon, werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid inbegrepen. »

VERANTWOORDING

Al te dikwijls zijn werknemers het slachtoffer van de kortzichtigheid van hun werkgevers.

Dit artikel zal tot op zekere hoogte voorkomen dat de overheid gedwongen wordt de verplichtingen van de werkgevers ten opzichte van de werknemers op zich te nemen.

Art. 31.

Het laatste lid van dit artikel aanvullen als volgt :

« Het optreden van de door de werkgever aangewezen en betaalde geneesheer kan in geen geval de arbeidsongeschiktheid schorsen. Aangezien hij niet eenzijdig kan beslissen of de werknemer zijn werk mag hervatten, stelt hij diens behandelende geneesheer op de hoogte van zijn conclusies. Rijen er geschillen, dan worden die volgens de onderstaande scheidsrechterlijke procedure beslecht ».

VERANTWOORDING

Het is abnormaal dat de werkgever, door bemiddeling van de door hem gemachtigde en betaalde geneesheer, rechter en partij is inzake de beslissing. Iedereen heeft er alle belang bij dat de drama's waarmee de huidige procedure gepaard ging, zich niet meer voordoen.

Art. 35.

1. — « In fine » van het derde lid de woorden
« sedert ten minste drie werkdagen »
vervangen door de woorden
« sedert ten minste één werkdag ».

2. — « In fine » van dit artikel, de woorden
« binnen drie werkdagen na het ontslag »
vervangen door de woorden
« binnen één werkdag na het ontslag ».

VERANTWOORDING

De dringende reden dient haar werkelijke betekenis te krijgen : de totale onmogelijkheid van samenwerking tussen de partijen; die procedure, waarvan de gevolgen voor de werknemer buitengewoon ernstig zijn, dient dus zo weinig mogelijk te worden toegepast.

Art. 37.

1. — Het tweede lid aanvullen als volgt :
« De door de werkgever betekende opzeggingstermijn dient met redenen omkleed te zijn ».

2. — Het derde lid vervangen door wat volgt :
« De handtekening en iedere andere vermelding, zoals bij voorbeeld « gelezen en goedgekeurd », die door deze partij op

» Lors du dépôt, l'employeur indique le nom du travailleur bénéficiaire, lequel acquiert privilège sur ce cautionnement pour toute créance résultant de la non-exécution totale ou partielle des obligations de l'employeur.

» Le montant du cautionnement ne peut être restitué à l'employeur ou versé au travailleur que de l'accord des parties ou sur production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

» Le montant du cautionnement ne peut être inférieur à l'équivalent de trois mois de rémunération brute, cotisations patronales à la sécurité sociale comprises. »

JUSTIFICATION

Trop souvent, les travailleurs sont victimes de l'imprévoyance de leurs employeurs.

Cet article tendra, dans une certaine mesure à empêcher que les pouvoirs publics soient forcés de subroger les employeurs dans leurs obligations à l'égard des travailleurs.

Art. 31.

Compléter comme suit le dernier alinéa de cet article :

« L'intervention du médecin désigné et rémunéré par l'employeur ne peut en aucun cas être suspensive de l'incapacité de travail. Ne pouvant décider unilatéralement de la remise au travail, il informe le médecin traitant du travailleur de ses conclusions. En cas de litiges, ceux-ci sont soumis à un arbitrage conformément à la procédure ci-après. »

JUSTIFICATION

Il est anormal que l'employeur par l'intermédiaire du médecin délégué et rémunéré par lui soit juge et partie de la décision. Dans l'intérêt général, les drames que la procédure actuelle a engendrés ne doivent plus se reproduire.

Art. 35.

1. — « In fine » du troisième alinéa, remplacer les mots
« depuis trois jours ouvrables au moins »
par les mots
« depuis un jour ouvrable au moins ».

2. — « In fine » de cet article, remplacer les mots
« dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé »
par les mots
« dans le jour ouvrable qui suit le congé ».

JUSTIFICATION

Il importe de donner au motif grave sa véritable signification, à savoir l'impossibilité totale de collaboration entre les parties et, par conséquent, de limiter au maximum l'usage de cette procédure dont les conséquences sont particulièrement graves pour le travailleur.

Art. 37.

1. — Compléter comme suit le deuxième alinéa :
« Le préavis adressé par l'employeur doit être motivé ».

2. — Remplacer le troisième alinéa par ce qui suit :
« La signature et toute autre mention comme par exemple « lu et approuvé » apposées par cette partie sur le double de

het duplicaat van dat geschrift aangebracht worden, gelden slechts als bericht van ontvangst van de kennisgeving en betekenen niet dat zij afstand doet van haar rechten ».

VERANTWOORDING

De werknemer behoort zo goed mogelijk te worden beschermd tegen de patronale willekeur op het stuk van afdanking.

Art. 42.

Op de tweede en de derde regel, tussen de woorden
« op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt »
en het woord

« betekent »

de volgende woorden invoegen :

« ongeacht de vermeldingen die deze daarop heeft aangebracht »

VERANTWOORDING

De werknemer moet de mogelijkheid hebben om, nadat hij de kwijting ondertekend heeft, het hoofd te bieden aan alle omstandigheden die hem zouden kunnen verhinderen achteraf zijn rechten te doen gelden.

Art. 59.

Het derde lid vervangen door wat volgt :

« Voor werklieden die tien, respectievelijk vijftien of twintig jaar in dienst van dezelfde onderneming of van elkaar opvolgende ondernemingen zijn, worden de termijnen verdubbeld, respectievelijk verdrievoudigd of verviervoudigd ».

VERANTWOORDING

De vastheid van betrekking dient zoveel mogelijk veilig gesteld te worden en men moet rekening houden met het feit dat het steeds moeilijker wordt werk te vinden wanneer de beroepsloopbaan wordt onderbroken.

Art. 63.

In het laatste lid, op de vierde regel, het woord « niet » weglaten.

VERANTWOORDING

In tegenstelling met wat bij dit artikel wordt bepaald, moeten de financiële gevolgen van willekeurig ontslag voor de werkgever zwaarder worden gemaakt.

Art. 65.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Bij dit artikel worden de arbeidsovereenkomsten nodeloos ingewikkelder gemaakt. Het kan trouwens aanleiding geven tot tal van geschillen die de vrijheid welke de werknemers genieten om van werkgever te veranderen in het gedrang zullen brengen. De voorzieningen van artikel 17 zijn ruimschoots voldoende.

Art. 69.

A. — In hoofddorde :

Dit artikel weglaten.

cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification et ne signifie pas pour celle-ci qu'elle renonce à ses droits ».

JUSTIFICATION

Le travailleur doit être protégé au maximum contre l'arbitraire patronal en matière de licenciement.

Art. 42.

A la deuxième ligne, entre les mots

« où le contrat prend fin »

et les mots

« ne signifie pas »,

insérer les mots

« et quelles que soient les mentions inscrites par celui-ci ».

JUSTIFICATION

Il faut qu'après avoir signé la quittance, le travailleur ait la possibilité de faire face à toutes les circonstances qui pourraient l'empêcher de faire valoir ultérieurement ses droits.

Art. 59.

Remplacer le troisième alinéa par ce qui suit :

« Lorsqu'il s'agit d'ouvriers totalisant respectivement dix ans, quinze ans ou vingt ans de services dans la même entreprise ou dans des entreprises successorales, les délais sont respectivement doublés, triplés ou quadruplés ».

JUSTIFICATION

Il importe de veiller à garantir au maximum la stabilité de l'emploi et de tenir compte de la difficulté grandissante de trouver un autre travail en cas d'interruption de la carrière professionnelle.

Art. 63.

Au dernier alinéa, troisième ligne, supprimer le mot « ne ».

JUSTIFICATION

Contrairement à ce que prévoit la rédaction actuelle de l'article, il faut renforcer, dans le chef de l'employeur, les conséquences financières des licenciements abusifs.

Art. 65.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Cet article complique inutilement les contrats de travail. Il risque par ailleurs de déboucher sur de très nombreuses contestations qui porteront atteinte à la liberté des travailleurs de changer d'employeur. Les prescriptions de l'article 17 sont amplement suffisantes.

Art. 69.

A. — En ordre principal :

Supprimer cet article.

B. — In bijkomende orde :

Op de derde regel, het bedrag

« 500 000 frank »

vervangen door het bedrag

« 1 000 000 frank ».

VERANTWOORDING

Aan bedoelde werknemers mag het recht om op de arbeidsrechtbanken een beroep te doen niet ontnomen worden.

Art. 78.

« In fine » van het eerste lid de woorden « na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen » weglaten.

VERANTWOORDING

Als er aan een arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt, is dat op zichzelf al erg genoeg voor de zieke bediende zonder dat het bovendien nodig is de werkgever financieel aan te moedigen er toe over te gaan.

Art. 82bis (nieuw).

Een artikel 82bis (nieuw) invoegen, luidend als volgt :

« Art. 82bis. — Het bepaalde in artikel 63 betreffende het willekeurig ontslag van de arbeiders is eveneens van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bedienden ».

VERANTWOORDING

De bediende dient evengoed als de arbeider tegen elk willekeurig ontslag beschermd te worden.

Art. 86.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording van het amendement tot weglating van artikel 65.

B. — Subsidiàirement :

A la troisième ligne, remplacer le montant de

« 500 000 francs »

par le montant de

« 1 000 000 de francs ».

JUSTIFICATION

Il ne convient pas de dessaisir les travailleurs visés par cet article de leur droit de recourir aux tribunaux du travail.

Art. 78.

« In fine » du premier alinéa, supprimer les mots « sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours ».

JUSTIFICATION

La résiliation du contrat d'emploi est déjà en soi une conséquence suffisamment malheureuse pour l'employé malade sans qu'il soit nécessaire d'encourager financièrement l'employeur à y procéder.

Art. 82bis (nouveau).

Insérer un article 82bis (nouveau), libellé comme suit :

« Art. 82bis. — Les dispositions de l'article 63 concernant le licenciement abusif des ouvriers s'appliquent également au contrat de travail des employés ».

JUSTIFICATION

Il convient de protéger l'employé au même titre que l'ouvrier contre tout licenciement abusif.

Art. 86.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Voir la justification de l'amendement tendant à supprimer l'article 65.

M. LEVAUX.

L. VAN GEYT.