

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

8 OCTOBER 1946.

WETSVOORSTEL

tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract en van de wet van 15 Juni 1896 op het werkplaatsreglement.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

Het is bekend, dat de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract, de dienstverhuring van de arbeiders heeft gemaakt tot wat men in burgerlijk recht pleegt te noemen een « benoemd contract » d.w.z. een contract waarvan, behoudens strijdige overeenkomst onder partijen, al de uitwerksels door den wetgever werden bepaald. Dienaangaande kon gezegd worden, dat de wet van 10 Maart 1900 een volledig juridisch geheel vormt, waarbij de wederzijdsche verplichtingen van werkgever en arbeider worden bepaald en waarbij de toepassing wordt verzekerd van het beginsel der gelijkheid onder contracteerende partijen, waarvan de opstellers van het Burgerlijk Wetboek ten deele waren afgeweken ten voordeele van de bedrijfs-
hoofden.

Van dit uit het Romeinsch recht ontsproten beginsel van gelijkheid onder contracteerende partijen, werd anderzijds, maar ditmaal terecht, ten bate van den bediende afgeweken bij de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract. Rekening houdend met den toestand van minderheid waarin de bediende zich ontegenzeggelijk bevindt tegenover den werkgever bij wien hij in dienst treedt heeft de wetgever van 1922 elke strijdige overeenkomst verboden en sommige voorschriften opgelegd, klaarblijkend in het belang van den bediende. Deze wordt beschouwd als een economisch zwakke, die er als dusdanig kon toe gebracht worden arbeidsvoorwaarden te onderschrijven die in rechte aanneembaar doch in billijkheid

8 OCTOBRE 1946.

PROPOSITION DE LOI

modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et la loi du 15 juin 1896 sur le règlement d'atelier.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'on n'ignore pas que la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail a fait du louage de service des ouvriers d'atelier, ce que l'on appelle en droit civil un « contrat nommé » c'est-à-dire un contrat dont le législateur a pris la peine de préciser tous les effets, sauf convention contraire des parties. L'on a pu dire à ce propos que la loi du 10 mars 1900 est un monument juridique complet, définissant les obligations respectives du patron et de l'ouvrier et assurant en principe l'application de la règle de l'égalité des contractants, que les rédacteurs du Code Civil avaient partiellement abandonnée au profit du chef d'entreprise.

Cette notion de l'égalité des contractants, tirée du droit romain, a été, d'autre part, rompue avec raison, mais, cette fois au profit de l'employé, par la loi du 7 août 1922, sur le contrat d'emploi. Tenant compte de la position d'infériorité dans laquelle se trouve incontestablement l'employé qui s'engage au service d'un employeur, le législateur de 1922 a imposé, en interdisant toute convention contraire, certaines clauses manifestement prévues dans l'intérêt de l'employé, considéré comme « économiquement faible » et, par conséquent, enclin à souscrire à des conditions de travail admissibles en droit, mais indéfendables en équité. La loi du 7 août 1922 ne fut plus une œuvre de droit pur comme la loi du 10 mars 1900, mais

onverdedigbaar zijn. De wet van 7 Augustus 1922 was niet meer een werk ontsproten aan zuivere rechtsbegrippen zooals de wet van 10 Maart 1900, doch de rechtzetting van zekere, in de betrekkingen tusschen bedrijfsleiders en bedienden, vastgestelde misbruiken.

Thans is het oogenblik gekomen om de burgerlijke wetgeving op den arbeid te « moderniseeren » inzonderheid door wijziging en aanvulling van de wet van 10 Maart op het arbeidscontract.

Dit is het doel van dit wetsvoorstel.

Het strekt er vooreerst toe artikelen 12, 19 en 22 der wet van 1900 te vervangen door voor de arbeiders gunstiger bepalingen.

Thans wordt onder artikel 12 beslist dat, behoudens strijdige overeenkomst, de arbeider die per stuk, per taak of bij aanneming betaald wordt, en door toedoen van het hoofd der onderneming in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, recht heeft op *de helft* van het loon overeenkomende met den verloren tijd.

Deze bepaling werd door de rechtspraak beschouwd als een beperking van een op de billijkheid gevestigden regel, waardoor in dergelijke gevallen de uitkeering van het volledig loon wordt gevergd, bijaldien het den arbeider niet toegelaten wordt de *werkplaats* te verlaten. Zij heeft terecht beslist, dat deze beperking niet mocht worden uitgebreid tot de per uur, per dag, of per week betaalde arbeiders die, in voormelde hypothese het recht op hun volle loon behouden. Maar dit op de wijze van bezoldiging gevestigd onderscheid blijkt dan ook onverdedigbaar.

Onder artikel 12 van den nieuwen tekst wordt, bij een beschikking van openbare orde, bepaald dat elk arbeider, op welke wijze hij ook bezoldigd weze, recht op zijn volle loon behoudt in geval van arbeidsonderbreking door toedoen van den werkgever: anders is het slechts wanneer de arbeidsonderbreking aan overmacht te wijten is en het den werkmán toegelaten wordt de werkplaats te verlaten.

Artikel 19 betreft den opzeg. Krachtens den huidige tekst kan de wettelijke opzeg van zeven dagen bij overeenkomst tusschen partijen worden gewijzigd of zelfs worden uitgesloten. De eenige regel van openbare orde op dit gebied is, dat de opzeg, zoo er een is, wederkeerig en van gelijken duur moet zijn.

De door dit artikel aan den arbeider geboden waarborgen blijken thans ernstig te moeten worden uitgebreid. De wettelijke opzeg zou moeten worden gebracht op 14 dagen wanneer opzeg wordt gedaan door het bedrijfshoofd en op 7 dagen bepaald blijven wanneer de arbeider opzeg doet. Deze termijnen zouden moeten worden verdubbeld wanneer de arbeider minstens 10 jaar werkzaam is in dezelfde onderneming. Deze beschikking zou in den breedsten zin dienen opgevat en aldus zouden moeten worden in aanmerking genomen de jaren arbeid in denzelfden dienst of in dezelfde inrichting, ongeacht de wisselingen in den persoon der exploitanten. Daarenboven, wordt bij den nieuwen tekst aan de paritaire commissies toegelaten deze verschillende termijnen te wijzigen inzonderheid, ten voordeele van de gespecialiseerde of geschoolde werklie-

une œuvre de redressement de certains abus constatés dans les rapports entre les chefs d'entreprise et les employés.

L'heure semble venue de « moderniser » la législation civile du travail, notamment en modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Tel est l'objet de la présente proposition de loi.

Celle-ci tend tout d'abord à remplacer les articles 12, 19 et 22 de la loi de 1900 par des dispositions plus favorables aux travailleurs.

Dans l'état actuel de la législation, l'article 12 décide, sauf convention contraire, que l'ouvrier, payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise et mis dans l'impossibilité de travailler par le fait du chef d'entreprise, a droit à *la moitié* du salaire correspondant au temps perdu.

La jurisprudence a vu dans cette disposition une restriction à la règle d'équité qui veut en pareil cas que l'ouvrier touche l'intégralité de son salaire, du moment qu'il n'est pas autorisé à quitter le *lieu du travail*. Elle a décidé avec raison que cette restriction ne peut être étendue aux ouvriers payés à l'heure, à la journée ou à la semaine, qui, dans cette hypothèse, conservent le droit à tout leur salaire. Mais, dès lors, cette distinction basée sur le mode de rémunération, apparaît comme indéfendable.

Le texte du nouvel article 12 a donc pour objet de décider d'ordre public que tout ouvrier, sans égard au mode de sa rémunération, conserve son droit à l'intégralité de son salaire en cas d'interruption du travail par le fait du patron. Il n'en est pas autrement que si l'ouvrier, empêché de travailler par un cas de force majeure, est autorisé à quitter le lieu du travail.

L'article 19 est relatif au préavis de congé. En vertu du texte actuel, le préavis légal de 7 jours peut être modifié ou même supprimé par l'accord des parties. La seule règle qui soit d'ordre public en la matière, c'est que le préavis, s'il existe, doit être réciproque et d'égale longueur.

Le moment semble venu d'augmenter sérieusement les garanties offertes à l'ouvrier par cet article. Le préavis légal doit être porté à 14 jours, lorsque le congé est donné par le chef d'entreprise et maintenu à 7 jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier. Ces délais doivent être doublés lorsque le travailleur compte au moins 10 ans de service dans la même entreprise. Cette règle doit être interprétée dans le sens le plus large; ainsi, il doit être tenu compte des années de service dans le même office ou le même établissement et sans égard aux mutations dans la personne des exploitants. De plus, le nouveau texte tend à permettre aux commissions paritaires de modifier ces divers délais, notamment en faveur des ouvriers spécialisés ou qualifiés, auxquels des garanties plus considérables peuvent encore être assurées.

den, wien nog aanzienlijker waarborgen kunnen verstrekt worden.

Het geheel der beschikkingen van het nieuw artikel 19 moet aan partijen worden opgelegd zonder dat het nog toegelaten weze er bij overeenkomst van af te wijken, althans om de uitwerksels er van te verzwakken ten nadeele van de arbeiders.

Partijen kunnen nog, bij overeenkomst, de voorgeschreven opzegtermijnen verlengen, met dien verstande nochtans, dat de door den arbeider in acht te nemen opzeg nooit de helft mag overschrijden van den opzegtermijn die voor den werkgever geldt.

In zijn huidige tekst, beperkt artikel 22 der wet van 1900 de schadevergoeding voor het ontijdig verbreken van het contract *tot de helft* van het loon overeenkomstig met den duur van den opzegtermijn of met het nog te loopen gedeelte daarvan. Bovendien zal deze vergoeding het bedrag van het gemiddelde weekloon niet overschrijden.

Het is duidelijk, dat ingevolge de wijzigingen aan artikel 19 gebracht, dit laatste maximum geen reden van bestaan meer heeft. Het is, overigens, duidelijk dat billijkheidshalve de vergoeding dient gelijk te zijn aan het volle bedrag van het loon, overeenstemmend met den niet nageleefden opzegtermijn.

Het wetsvoorstel beoogt tevens de aanvulling van de huidige wetgeving op het arbeidscontract door bepaalde regels die reeds grootendeels in de wet op het bediendencontract te vinden zijn.

Luidens de nieuwe bepaling voorkomend onder artikel 5bis wordt een geschrift vereischt voor het sluiten van een arbeidscontract op proef, voor een bepaalden duur of voor een bepaalde onderneming. Het is de weergave, *mutatis mutandis*, van artikelen 2 en 3 der wet van 7 Augustus 1922. Een afwijking van de verplichting de contracten voor een bepaalden duur of voor een bepaalde onderneming schriftelijk te sluiten wordt nochtans voorzien: deze afwijking is van toepassing in de bedrijfstakken en voor de categorieën arbeiders voor wie de aanwerving voor een bepaalde onderneming of voor een bepaalden duur door de bevoegde Paritaire Commissie wordt gebruikelijk geheeten, zooals b.v. voor havenarbeiders het geval is.

In de wet van 10 Maart 1900 werd niets bepaald omtrent den toestand van den arbeider die wegens ziekte of ongeval arbeidsonbekwaam is. Deze leemte dient aangevuld door passende beschikkingen waarin trouwens onderscheid te maken is naar gelang de reden van de arbeidsonderbreking, wat onder artikelen 8 en 9 der wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wegens gebrek aan ervaring nog niet kon gedaan worden. Daarom wordt onder artikel 19bis vooreerst de arbeidsonderbreking wegens beroepsziekte of arbeidsongeval voorzien: in beide gevallen wordt de overeenkomst geschorst tot de consolidatie.

Gaat het over gewone ziekte of een gewoon ongeval, dan wordt het arbeidscontract eveneens geschorst. Maar indien de duur der arbeidsonbekwaamheid driemaal den duur bereikt van den opzegtermijn waarop de arbeider bij afdanking kan aanspraak maken, dan heeft het bedrijfs-

L'ensemble des dispositions du nouvel article 19 doit être imposé aux parties sans qu'il soit permis désormais d'y déroger par convention, du moins pour en diminuer les effets au détriment des travailleurs.

Les parties peuvent encore convenir d'allonger les délais de préavis imposés, mais il est entendu que le préavis à donner par l'ouvrier ne pourra jamais être supérieur à la moitié du délai du préavis à observer par le patron.

Dans son texte actuel, l'article 22 de la loi de 1900 limite l'indemnité pour rupture intempestive de l'engagement à la moitié du salaire correspondant à la durée du délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir. De plus, cette indemnité est bloquée au montant du salaire moyen d'une semaine.

Il est clair qu'en présence des modifications apportées à l'article 19, ce dernier plafond n'a plus de raison d'être. Il est évident, d'autre part, que l'équité commande de prévoir une indemnisation égale à l'entière du salaire correspondant au préavis non observé.

La présente proposition de loi vise encore à compléter la législation actuelle sur le contrat de travail, en y introduisant certaines règles figurant déjà, pour une bonne part, dans la loi sur le contrat d'emploi.

Une nouvelle disposition reprise sous l'article 5bis tend à imposer la rédaction d'un écrit pour la conclusion de tout contrat à l'essai ou de tout contrat pour une durée ou une entreprise déterminées. C'est la reproduction, *mutatis mutandis*, des articles 2 et 3 de la loi du 7 août 1922. Une dérogation à l'obligation de l'écrit en matière d'engagements pour une durée ou une entreprise déterminée est toutefois prévue: elle est applicable, en vertu d'une décision à prendre par la commission paritaire compétente, compte tenu des usages pratiqués dans certaines branches professionnelles ou pour certaines catégories d'ouvriers, tels, par exemple, les ouvriers des ports.

La loi du 10 mars 1900 est muette sur la situation faite à l'ouvrier incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident. Il convient de combler cette lacune par des dispositions adéquates et ce en faisant au sujet des motifs d'interruption du contrat de travail des distinctions que l'expérience ne permettait pas encore de faire lors de l'adoption des articles 8 et 9 de la loi du 7 août 1922, sur le contrat d'emploi. C'est pourquoi le nouvel article 19bis envisage d'abord l'interruption du travail par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail. Dans ces deux cas, la suspension de l'engagement est maintenue jusqu'à la consolidation.

S'il s'agit d'une maladie ordinaire ou d'un accident étranger au travail, le contrat de travail demeure également suspendu. Mais, lorsque la durée de l'incapacité de travail atteint le triple de la durée du préavis revenant à l'ouvrier en cas de congédiement, le chef d'entreprise

hoofd het recht hem af te danken mits een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon overeenstemmend met den opzegtermijn.

Bij hetzelfde artikel wordt de toestand geregeld van de arbeidster in zwangerschap: haar overeenkomst wordt geschorst gedurende 6 weken vóór en 6 weken na de bevalling. Buiten deze periode van 3 maanden zijn de beschikkingen betreffende gewone ziekte van toepassing op andere uit de zwangerschap voortvloeiende arbeids- onbekwaamheid.

Onder de 2 laatste alinea's van artikel 19*bis* worden de rechtsgevolgen van de schorsing der overeenkomst bepaald voor werknemer en werkgever, wat betreft het recht opzeg te doen en het verloop van den opzegtermijn.

Bij artikel 28*bis* wordt in onze burgerlijke arbeidswetgeving en nog steeds op gebied van den opzeg een volkomen nieuw beginsel ingevoerd. Het is echter verantwoord door al te vaak gedane vaststellingen betreffende het lot van arbeiders die het beste hunner krachten aan een onderneming hebben besteed.

Het gaat hier over de arbeiders van 45 jaar of meer die minstens 15 jaar in dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven en met wettelijke opzeg worden afgedankt. Vaak worden deze arbeiders afgedankt zonder ernstige reden of liever om de zelfzuchtige beschouwing, dat zij op leeftijd komen. De arbeider die ingevolge deze betreurenswaardige opvatting getroffen wordt, zal zijn afdanking door de rechtbank onbillijk kunnen laten verklaren en zal minstens een aanvullende vergoeding bekomen welke als minimum het dubbele van de opzegvergoeding bedragen zal van deze waarop hij wegens onwettelijk verbreken van het contract zou kunnen aanspraak maken.

Wanneer om economische redenen verscheidene arbeiders ontslagen worden, kan de rechtbank waarbij het geschil aanhangig wordt gemaakt om het advies vragen van den bedrijfsraad betreffende de volgorde der afdanking. Heeft de werkgever bedoelden raad voorafgaandelijk geraadpleegd, dan kan hij het verkregen advies inroepen voor de rechtbank dewelke de behoorlijkheid daarvan beoordeelen kan; werd het advies niet ingewonnen, dan kan het door de rechtbank worden uitgelokt. Wat de bepaling van de « ernstige reden » tot afdanking betreft, moet worden verstaan, dat de afdanking steeds onbillijk zal blijken wanneer zij gerechtvaardigd is noch door de fysieke ongeschiktheid van den arbeider, noch door den economischen toestand van het bedrijf, noch door de morele onmogelijkheid om den arbeider in de onderneming te behouden.

Bij artikel 5 van het wetsvoorstel worden bovendien artikelen 7 en 8 der wet van 15 Juni 1896 op het werkplaatsreglement gewijzigd. Er werd dikwijls op gewezen dat, overeenkomstig dit artikel 7, de inhoud van het werkplaatsreglement practisch uitsluitend door het bedrijfshoofd wordt bepaald. Onder de huidige wetgeving kunnen zoo goed als geen voorbeelden worden aangehaald van gevallen waarin arbeiders de wijziging van het door het bedrijfshoofd uitgewerkt werkplaatsreglement hebben bekomen wanneer dit overeenstemde met de wettelijke beschikkingen op de arbeidsreglementeering zoodat de arbeidscontroleurs niet van overheidswege konden ingrijpen.

pourra congédier l'ouvrier avec indemnité égale au salaire correspondant au préavis.

Le même article règle ensuite la situation de l'ouvrière en état de grossesse, dont l'engagement sera suspendu pendant les six semaines qui précèdent et les six semaines qui suivent l'accouchement. En dehors de cette période de trois mois, les dispositions visant la maladie ordinaire seront applicables à toute autre incapacité de travail résultant de la grossesse.

Les deux derniers alinéas de l'article 19*bis* précisent les conséquences juridiques pour l'ouvrier et le patron de la suspension du contrat en ce qui concerne le droit de congé et les préavis de congé.

L'article 28*bis* introduit dans notre législation civile du travail et toujours dans le domaine du congédiement, une notion entièrement nouvelle, mais correspondant à des constatations trop souvent faites quant au sort des travailleurs qui ont mis au service d'une entreprise le meilleur de leurs forces.

Il s'agit ici du cas du renvoi avec préavis légal des ouvriers âgés de 45 ans ou plus et comptant au moins 15 ans de service dans la même entreprise. Fréquemment ces travailleurs sont remerciés sans motif sérieux ou plutôt pour le motif égoïste qu'ils prennent de l'âge. L'ouvrier, victime de cette regrettable mentalité, pourra en justice faire déclarer son renvoi inéquitable et obtiendra, à tout le moins, une indemnité complémentaire au moins égale au double de l'indemnité de préavis qui lui reviendrait pour renvoi illégal.

En cas de congé donné à plusieurs ouvriers pour raisons économiques, la juridiction saisie du litige pourra demander l'avis du Conseil d'Entreprise sur l'ordre des licenciements. Si l'employeur a consulté préalablement le dit conseil, il lui sera loisible d'invoquer cette consultation devant le tribunal qui en appréciera la pertinence. Si cet avis n'est pas invoqué, le tribunal pourra le provoquer. Pour la détermination du « motif sérieux », il doit être entendu que le licenciement apparaîtra toujours comme inéquitable lorsqu'il n'est fondé ni sur l'inaptitude physique du travailleur, ni sur la situation économique de l'entreprise, ni sur l'impossibilité morale de conserver le travailleur dans l'entreprise.

L'article 5 de notre proposition de loi modifiée à titre complémentaire, les articles 7 et 8 de la loi du 15 juin 1896, sur les règlements d'atelier. L'on a souvent souligné qu'en vertu du dit article 7, la teneur du règlement d'atelier était pratiquement l'œuvre du seul chef d'entreprise. Dans l'état actuel de la législation, l'on ne connaît guère d'exemple d'ouvriers ayant obtenu la modification du règlement d'atelier préparé par le chef d'entreprise, du moment que le respect des dispositions légales en matière de réglementation du travail ne permettait pas aux contrôleurs sociaux une intervention par voie d'autorité.

Het past hier insgelijks aan den arbeider het recht toe te kennen om in de bepaling van de arbeidsvoorwaarden tusschen te komen en te dien einde een nieuwe procedure voor het uitwerken van het werkplaatsreglement voor te schrijven. Rekening houdend namelijk met de oprichting van bedrijfsraden wordt logischerwijze bij het nieuw artikel 7 beroep gedaan op die raden om zich over een nieuw werkplaatsreglement of een wijziging van het werkplaatsreglement uit te spreken. Bij ontstentenis van een bedrijfsraad, behoort diezelfde bevoegdheid aan de arbeidersafvaardiging; bestaat er ook geen afvaardiging dan zal het ontwerp van reglement aan de arbeiders worden voorgelegd.

In geval geen akkoord tusschen werkgever en werknemers tot stand komt, wordt een verzoeningsprocedure ingesteld welke toepasselijk is in de drie voormelde hypothesen.

Logischerwijze moet deze procedure worden in acht genomen zoowel in geval van wijziging van een oud reglement als voor de uitwerking van een volkomen nieuw reglement. De regel is, dat het ontwerp van werkplaatsreglement niet zal van kracht worden vooraleer het akkoord tusschen partijen is bereikt in een of meer stadia, overeenkomstig de ingevoerde procedure.

Onder het nieuw artikel 8, waarbij aan het bedrijfshoofd bepaalde bijkomende en door de huidige wetgeving reeds voorgeschreven formaliteiten worden opgelegd, wordt bovendien een afwijking van voormelden regel voorzien. Bij uitzondering kunnen de beschikkingen van het reglement betreffende de veiligheid en de gezondheid van het personeel onmiddellijk worden ingevoerd vooraleer de procedure tot het bekomen van het akkoord van het personeel is beëindigd.

Deze afwijking is gewettigd doordat het bedrijfshoofd rechtstreeks verantwoordelijk is inzake veiligheid en gezondheid van het personeel, mede doordat de voorschriften daaromtrent uiteraard onverwijld dienen toegepast. Dit belet trouwens niet de betrokken arbeiders op dit gebied, zooals op elk ander, wijzigingen te bekomen bij het vastleggen van den definitieven tekst.

Il convient ici également d'assurer au travailleur le droit de participer à la détermination des conditions de son engagement et de prévoir, à cette fin, une procédure nouvelle dans l'élaboration du règlement d'atelier. Tenant compte notamment de la création des conseils d'entreprise, le nouvel article 7 appelle logiquement ces conseils à se prononcer sur tout règlement nouveau ou sur tout changement à un règlement ancien. A défaut de conseil d'entreprise, c'est la délégation ouvrière qui aura la même compétence. En cas d'inexistence de cette délégation, le projet de règlement sera soumis à tous les ouvriers.

Si l'accord ne s'établit pas entre patron et ouvriers, il est institué une procédure de conciliation applicable dans les trois hypothèses envisagées.

Cette procédure devra logiquement être suivie, aussi bien en cas de modification d'un règlement ancien que dans l'hypothèse de l'élaboration d'un règlement entièrement nouveau. Il est de principe que le projet de règlement d'atelier ne pourra pas entrer en vigueur avant l'accord des parties, réalisé en une ou plusieurs phases, conformément à la procédure prévue.

Le nouvel article 8, qui impose au chef d'entreprise certaines formalités complémentaires déjà en vigueur sous l'empire de la loi actuelle, apporte, d'autre part, une dérogation au principe rappelé plus haut. Exceptionnellement, les dispositions d'un règlement pourront, en matière de santé et de sécurité du personnel, entrer immédiatement en vigueur, sans attendre l'achèvement de la procédure d'accord avec le personnel.

Cette dérogation se justifie par le fait que la responsabilité patronale est directement engagée en matière de santé et de sécurité du personnel et que ces prescriptions demandent à être appliquées sans délai. Ceci n'empêche pas les travailleurs intéressés d'obtenir en ce domaine comme en tout autre, les modifications lors de l'établissement d'un texte définitif.

P. DE PAEPE.

WETSVOORSTEL

EERSTE ARTIKEL.

Artikel 12 der wet van 10 Maart 1900, op het arbeidscontract, wordt gewijzigd als volgt:

« Artikel 12. — De arbeider, die zich voor zijn werk » aanbiedt, maar door toedoen van het hoofd der onderneming in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, » heeft, niettegenstaande elk daarmee strijdig beding,

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

L'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est modifié comme suit:

« Article 12. — Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, » l'ouvrier se présentant au travail est mis dans l'impossi- » bilité de travailler, il a droit, nonobstant toute conven- » tion contraire, à l'intégralité du salaire correspondant au

» recht op het volledig loon overeenkomende met den
» verloren tijd, tenzij het gaat om een geval van overmacht
» en hem toegestaan wordt de werkplaats te verlaten. »

ART. 2.

Artikel 19 der wet van 10 Maart 1900, op het arbeidscontract, wordt vervangen door de volgende beschikkingen :

« *Artikel 19.* — Is de verbintenis voor onbepaalden tijd
» gesloten dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen
» eindigen door opzeg aan de andere.

» Dit recht kan slechts worden uitgevoerd mits voorafgaande opzegging.

» De termijn van de voorafgaande opzegging gaat in den
» Maandag volgend op de week tijdens dewelke ze gedaan
» wordt. Deze termijn van voorafgaande opzegging wordt
» bepaald op 14 dagen wanneer de opzeg door het bedrijfshoofd wordt gedaan en op 7 dagen wanneer zij
» van den arbeider uitgaat.

» Bovenbepaalde opzegtermijnen worden verdubbeld,
» wat betreft de werklieden die minstens 10 jaar in dezelfde onderneming zijn in dienst gebleven.

» Bovenbedoelde termijnen kunnen worden gewijzigd,
» inzonderheid ten voordeele van gespecialiseerde of
» geschoolde werklieden bij een door den Koning bekrachtigde beslissing van de Paritaire Commissie.

» Is nietig, wat de door den werkgever in acht te nemen
» opzegging of de door hem te betalen vergoeding betreft,
» elk particulier beding waarbij termijnen worden voorzien die korter zijn dan deze bepaald bij de vorige
» beschikkingen of waarbij, voor het geval van verbreking
» van de verbintenis, een lagere vergoeding wordt voorzien
» dan deze bepaald bij artikel 22. In geen geval, kan bij
» een particuliere overeenkomst de door den arbeider in
» acht te nemen termijn gebracht worden op meer dan de
» helft van den door het bedrijfshoofd na te leven opzegtermijn. »

ART. 3.

Artikel 22 der wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract wordt gewijzigd als volgt :

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

ART. 4.

De wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract wordt aangevuld met de volgende beschikkingen :

» temps perdu, à moins qu'il ne s'agisse d'un cas de force majeure et que l'ouvrier ne soit autorisé à quitter le lieu du travail. »

ART. 2.

L'article 19 de la loi du 10 mars 1900, sur le contrat de travail, est remplacé par la disposition suivante :

« *Article 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 préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il est donné.

» Ce délai de préavis est fixé à 14 jours, lorsque le congé est donné par le chef d'entreprise et à 7 jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

» Les délais de préavis prévus ci-dessus seront doublés en ce qui regarde les ouvriers qui sont demeurés au service de la même entreprise pendant au moins 10 années.

» Les délais de préavis visés ci-dessus peuvent être modifiés, notamment en faveur des ouvriers spécialisés ou qualifiés, en vertu d'une décision de la Commission paritaire compétente, sanctionnée par le Roi.

» Est nulle, en ce qui concerne le congé à donner ou les indemnités à payer par le chef d'entreprise, toute stipulation particulière fixant des délais d'une durée inférieure à celle résultant des dispositions ci-dessus ou prévoyant, en cas de rupture de l'engagement, des indemnités moindres que celles déterminées à l'article 22. En aucun cas, le délai de préavis 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 le chef d'entreprise. »

ART. 3.

L'article 22 de la loi du 10 mars 1900, sur le contrat de travail, est modifié comme suit :

« *Article 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. »

ART. 4.

La loi du 10 mars 1900, sur le contrat de travail, est complétée par les dispositions suivantes :

« *Artikel 5bis.* — Het arbeidscontract, gesloten op proef » of voor een bepaalden duur of voor een bepaalde onder- » neming moet schriftelijk worden vastgesteld.

» De duur van den overeengekomen proeftijd mag niet » minder dan 7 en niet meer dan 14 dagen bedragen.

» Bij ontstentenis van een geschrift, wordt het op proef » of voor een bepaalden duur of voor een bepaalde onder- » neming gesloten contract beheerscht door de beschik- » kingen in de wet voorzien voor verbintenissen gesloten » voor onbepaalden duur.

» De schriftelijke vaststelling van het voor een bepaal- » den duur of voor een bepaalde onderneming gesloten » contract is nochtans niet vereischt in de bedrijfstakken » en voor de categorieën van arbeiders waarvoor dergelijke » verbintenis, overeenkomstig een beslissing van de be- » voegde Paritaire Commissie, als gebruikelijk is te » beschouwen. »

« *Artikel 19bis.* — Door de onmogelijkheid voor den » arbeider zijn werk te verrichten ingevolge een beroeps- » ziekte of een arbeidsongeval wordt de uitvoering van het » contract geschorst tot aan de consolidatie, ongeacht den » duur en den graad der arbeidsonbekwaamheid die er uit » voortvloeien.

» Bij gewoon ongeval of gewone ziekte, blijft het arbeids- » contract insgelijks geschorst maar het staat het bedrijfs- » hoofd vrij er een einde aan te maken wanneer de duur » der arbeidsonbekwaamheid driemaal den duur bereikt » van den opzegtermijn waarop de arbeider, bij afdanking, » zou kunnen aanspraak maken; van dit recht kan noch- » tans slechts gebruik worden gemaakt mits aan den arbeider » een vergoeding te betalen gelijk aan het loon over- » eenkomend met den opzegtermijn.

» Bij bevalling van een bij arbeidscontract verbonden » vrouw, wordt het contract geschorst gedurende 6 weken » vóór en 6 weken na de bevalling. Bovenstaande bepalingen » betreffende de gewone ziekte zijn van toepassing » wanneer er arbeidsonbekwaamheid is in geval van zwang- » rerschap of bevalling buiten bedoelde periode van » 3 maanden.

» Tijdens de schorsing van het contract behoudt de » arbeider het recht opzeg te doen en de opzegtermijn » loopt wat zijn opzeg betreft. De door het bedrijfshoofd » gedane opzeg is insgelijks rechtsgeldig maar de opzeg- » termijn zal slechts ingaan met het hernemen van de uit- » voering van het contract door het wegvallen der schor- » singreden; de opzegtermijn, die voor de schorsing van » het contract is ingegaan, houdt tijdens den duur der » schorsing op te loopen. »

« *Artikel 28bis.* — De arbeiders van 45 jaar en meer die » sinds minstens 15 jaar in dezelfde onderneming in dienst » zijn en die, met wettelijke opzegging doch zonder ernstige » reden worden afgedankt, kunnen de onbillijkheid » van deze afdanking in rechte doen vaststellen.

» Wordt de afdanking door de rechtbank onbillijk verklaard dan heeft het bedrijfshoofd de keuze: of den » arbeider terug aan te werven onder de vroegere voor-

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

» La durée de l'essai convenu ne peut être inférieure à 7, » ni supérieure à 14 jours.

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

» La constatation par écrit d'un engagement pour une » durée ou pour une entreprise déterminée, n'est toutefois » pas requise dans les branches professionnelles et pour » les catégories d'ouvriers où ce genre d'engagements est » considéré comme correspondant à l'usage, suivant décision de la commission paritaire compétente. »

« *Article 19bis.* — 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.

» En cas d'accident ou de maladie ordinaires, le contrat » de travail demeure également suspendu, mais il sera loisible au chef d'entreprise d'y mettre fin lorsque la durée de l'incapacité de travail aura atteint le triple de la » durée du préavis revenant à l'ouvrier en cas de congédiement. Il ne peut cependant faire usage de cette faculté qu'en payant à l'ouvrier une indemnité égale du » salaire correspondant au délai de préavis.

» En cas d'accouchement d'une femme engagée dans » les liens d'un contrat de travail, ce contrat sera suspendu » pendant les six semaines qui précèdent et les six semaines qui suivent cet accouchement. En cas d'incapacité » de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors de cette période de trois mois, les dispositions ci-dessus visant la maladie ordinaire seront » applicables.

» La suspension du contrat conserve à l'ouvrier le droit » de donner renom et le délai de préavis court en ce qui » concerne son renom. Le renom donné par le chef d'entreprise est également valable, mais le délai de préavis » ne courra 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 cessera de courir pendant la durée de » cette suspension. »

« *Article 28bis.* — Les ouvriers de 45 ans et plus, restés » au service de la même entreprise depuis au moins 15 ans » et qui seraient congédiés moyennant préavis légal mais » sans motif sérieux, peuvent faire constater en justice le » caractère inéquitable de ce congédiement.

» Si le congédiement se voit reconnaître ce caractère par » le tribunal, le chef d'entreprise aura le choix entre le » réembauchage des ouvriers aux conditions antérieures

» waarden of hem een bijkomende vergoeding te betalen
 » die minstens het dubbel bedraagt van de in het be-
 » schouwde geval normaal verschuldigde opzégvergoeding.
 » Worden, om economische redenen verscheidene arbeiders
 » afgedankt, dan kan de rechtbank waarbij het ge-
 » schil aanhangig is, om het advies vragen van den
 » bedrijfsraad over de volgorde der afdanking. »

ART. 5.

Artikelen 7 en 8 der wet van 25 Juni 1896 op het werk-
 plaatsreglement worden door de volgende beschikkingen
 vervangen :

« *Artikel 7.* — Het ontwerp van werkplaatsreglement
 » wordt opgesteld door het bedrijfshoofd en onderworpen
 » aan het akkoord van de arbeiders overeenkomstig hier-
 » onder bepaalde procedure.

» Is er een bedrijfsraad in de inrichting, dan wordt door
 » het bedrijfshoofd een exemplaar van het ontwerp van
 » werkplaatsreglement aan ieder lid van dien raad be-
 » zorgd. Na verloop van 14 dagen na deze kennisgeving,
 » wordt het ontwerp in den bedrijfsraad ter bespreking
 » gebracht. Wordt een akkoord op een definitieven tekst
 » bereikt, dan bepaalt de raad den datum waarop het
 » werkplaatsreglement in de inrichting in werking treedt.
 » Wordt geen akkoord bereikt, dan wordt het ontwerp
 » van reglement met de naar voren gebrachte opwerpingen
 » voorgelegd aan den voorzitter van den werkrechtssraad,
 » van het gebied, of bij ontstentenis daarvan, aan den
 » vrederechter.

» Deze poogt de standpunten te verzoenen en zal daartoe
 » de leden van den bedrijfsraad oproepen, alsook, indien
 » hij het gelegen acht, een vertegenwoordiging van de
 » arbeidersgroepeerings alsmede van de groepeerings van
 » de arbeiders uit den betrokken bedrijfstak.

» Bij gebrek aan overeenkomst, wordt het geschil voor-
 » gelegd aan de bevoegde Paritaire Commissie die het op
 » het bedrijfsplan zal beslechten.

» In de inrichtingen waar, er, bij ontstentenis van een
 » bedrijfsraad een personeelsafvaardiging is, wordt
 » het ontwerp van reglement door het bedrijfshoofd aan de
 » leden van de afvaardiging voor opmerkingen en even-
 » tueel akkoord medegedeeld. In geval van oneenigheid,
 » wordt de procedure gevolgd die in vorige beschikkingen
 » werd bepaald voor het geval van oneenigheid in den
 » bedrijfsraad.

» Bij ontstentenis van bedrijfsraad en van personeels-
 » afvaardiging wordt het ontwerp van werkplaatsregle-
 » ment medegedeeld aan al de werklieden der inrichting
 » welke, binnen 14 dagen van deze kennisgeving, hun op-
 » merkingen aan het bedrijfshoofd kenbaar maken, hetzij
 » rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks door tusschenkomst
 » van den socialen controleur van het gebied. Wordt geen
 » akkoord bereikt, dan wordt weer de procedure toegepast
 » die werd voorzien voor het geval van oneenigheid in den
 » schoot van den bedrijfsraad.

» In geval van raadpleging van den bedrijfsraad of van

» ou le paiement aux intéressés d'une indemnité complé-
 » mentaire au moins égale au double de l'indemnité de
 » préavis normalement due en l'espèce.

» En cas de congé donné à plusieurs ouvriers pour rai-
 » sons économiques, la juridiction saisie du litige pourra
 » demander l'avis du conseil d'entreprise sur l'ordre des
 » licenciements. »

ART. 5.

Les articles 7 et 8 de la loi du 15 juin 1896, sur le règle-
 ment d'atelier, sont remplacés par les dispositions sui-
 vantes :

« *Article 7.* — Le projet de règlement d'atelier sera ré-
 » digé par le chef d'entreprise et soumis ensuite à l'accord
 » de ses ouvriers conformément à la procédure prévue ci-
 » après :

» S'il existe dans l'établissement un conseil d'entre-
 » prise, l'employeur transmettra un exemplaire du projet
 » de règlement d'atelier à chacun des membres du dit
 » conseil. A l'expiration d'un délai de 14 jours suivant
 » cette transmission, le conseil d'entreprise procédera à la
 » discussion du projet en cause. Si l'accord s'établit sur
 » un texte définitif, le conseil fixera la date à partir de
 » laquelle le règlement d'atelier entrera en vigueur dans
 » l'établissement. Si l'accord ne s'établit pas, le projet de
 » règlement sera soumis, avec les objections qu'il soulève,
 » au Président du Conseil de Prud'hommes du ressort ou,
 » à son défaut au Juge de Paix.

» Celui-ci s'efforcera de concilier les points de vue et
 » convoquera, à cette fin, les membres du Conseil d'en-
 » treprise, comme aussi, s'il le juge opportun, un repré-
 » sentant du groupement patronal, ainsi que des groupe-
 » ments d'ouvriers relatifs à la branche d'activité en cause.

» A défaut d'entente, le différend sera soumis à la Com-
 » mission paritaire intéressée, qui le tranchera sur le plan
 » professionnel.

» Dans les établissements où, à défaut de Conseil d'en-
 » treprise, il existe une délégation du personnel, le projet
 » de règlement d'atelier sera soumis par l'employeur aux
 » membres de cette délégation pour observations et accord
 » éventuel. Si l'accord ne s'établit pas, il y aura lieu de
 » suivre la procédure prévue, en cas de désaccord au sein
 » du conseil d'entreprise.

» En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation
 » du personnel, le projet de règlement d'atelier sera sou-
 » mis à tous les ouvriers de l'établissement, qui transmet-
 » tront leurs observations à l'employeur dans les 14 jours
 » de cette communication, soit directement, soit à l'inter-
 » vention du contrôleur social du ressort. Si l'accord ne
 » s'établit pas, la procédure prévue en cas de désaccord
 » au sein du conseil d'entreprise devra encore être obser-
 » vée.

» En cas de consultation du conseil d'entreprise ou de

» de personeelsafvaardiging, wordt het door het bedrijfs-
 » hoofd opgestelde ontwerp van werkplaatsreglement
 » bovendien ter kennis gebracht van de leden van het
 » personeel door middel van in de inrichting uitgehangen
 » plakbrieven.

» De rechtspleging die hierboven werd bepaald voor het
 » invoeren van een nieuw werkplaatsreglement is insgelijks
 » van toepassing op de ontwerpen tot wijziging van een
 » bestaand werkplaatsreglement voorgesteld, hetzij door
 » het bedrijfshoofd, hetzij door leden van den bedrijfs-
 » raad of van de personeelsafvaardiging. »

« *Artikel 8.* — Op elk definitief geworden werkplaats-
 » reglement of op elke wijziging daarvan dient de naleving
 » der onder artikel 7 bepaalde procedure bevestigd onder
 » de handtekening van het bedrijfshoofd en, desgeval-
 » lend, van minstens 2 leden van den bedrijfsraad of van
 » de personeelsafvaardiging.

» Alleen de beschikkingen van het ontwerp van regle-
 » ment betreffende de gezondheid en de veiligheid van
 » het personeel kunnen door het bedrijfshoofd voorloopig
 » worden ingevoerd zonder de voltooiing van de bij arti-
 » kel 7 bepaalde procedure af te wachten.

» Een exemplaar van den definitief aangenomen tekst
 » van werkplaatsreglement of wijziging van reglement
 » wordt aan den werkrechtensraad van het gebied alsmede
 » aan den controledienst voor arbeidsbescherming over-
 » gemaakt.

» Een exemplaar van dit reglement wordt aan alle ar-
 » beiders ter hand gesteld. »

» la délégation du personnel, le projet de règlement d'ate-
 » lier rédigé par le chef d'entreprise devra, en outre, être
 » porté à la connaissance des membres du personnel par
 » voie d'affiches apposées dans l'établissement.

» La procédure organisée ci-dessus en vue de la mise
 » en vigueur d'un nouveau règlement d'atelier sera éga-
 » lement d'application en cas de projet de modification
 » d'un règlement ancien, présenté soit par le chef d'entre-
 » prise, soit par certains membres du conseil d'entreprise
 » ou de la délégation du personnel. »

« *Article 8.* — Tout règlement d'atelier devenu définitif
 » ou tout changement au dit règlement, devra attester l'ob-
 » servation de la procédure visée à l'article 7, sous la si-
 » gnature du chef d'entreprise et, le cas échéant, de deux
 » membres au moins du conseil d'entreprise ou de la délégation du personnel.

» Seules, les dispositions du projet de règlement rela-
 » tives à la santé et à la sécurité du personnel pourront
 » provisoirement être mises en vigueur par l'employeur,
 » sans attendre l'achèvement de la procédure d'accord,
 » envisagée à l'article 7.

» Un exemplaire du règlement d'atelier ou du change-
 » ment au dit règlement définitivement adopté, sera trans-
 » mis au Conseil de Prud'hommes du ressort, ainsi qu'au
 » Service de Contrôle, pour la protection du travail.

» Un exemplaire du dit règlement sera remis à tous les
 » ouvriers. »

P. DE PAEPE,
 H. HEYMAN,
 O. BEHOGNE,
 H. WILLOT,
 H. VERGELS.