

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1981-1982

31 JANVIER 1982

Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
(Déposée par MM. Egemeers et Deconinck)

DEVELOPPEMENTS

Lors de l'examen du projet de loi relatif aux contrats de travail (Doc. Sénat 258, 1977-1978), qui avait initialement été déposé sous le n° 381 (S.E. 1974), des amendements furent déposés en séance publique du Sénat (Doc. Sénat 258, 1977-1978, n°s 4 et 5). Le Ministre de l'Emploi invita les auteurs des amendements à retirer ceux-ci, afin d'éviter de nouveaux retards dans la discussion et d'arriver à la conclusion de la procédure, destinée à réaliser, au profit des intéressés, l'indispensable coordination des différentes formes de contrats de travail.

Entre-temps, le projet est devenu la loi du 3 juillet 1978, dont le texte a été publié au *Moniteur belge*.

La présente proposition de loi, qui reprend intégralement les amendements précités, a pour but d'apporter à ladite loi des modifications qui sont de nature technique, mais modifient aussi fondamentalement le contenu de certains articles.

**

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1981-1982

31 JANUARI 1982

Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
(Ingediend door de heren Egemeers en Deconinck)

TOELICHTING

Bij de behandeling van het ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (Gedr. St. Senaat 258, 1977-1978) dat oorspronkelijk was ingediend als ontwerp nr. 381 (B.Z. 1974), werden in openbare vergadering van de Senaat amendementen ingediend (zie Gedr. St. Senaat 258, 1977-1978, nrs. 4 en 5). De Minister van Tewerkstelling verzocht de indieners hun amendementen in te trekken, om verdere vertraging van de afhandeling te voorkomen en nu te streven naar het einde van de procedure, om in het voordeel van de belanghebbenden de zo nodige coördinatie van de verschillende vormen van arbeidsovereenkomsten te verwezenlijken.

Het ontwerp is ondertussen de wet van 3 juli 1978 geworden en verschenen in het *Belgisch Staatsblad*.

Het onderhavige voorstel, dat integraal de voormelde amendementen overneemt, heeft tot doel in deze wet wijzigingen aan te brengen die van technische aard zijn maar ook ten gronde de inhoud van bepaalde artikelen wijzigen.

**

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Etant donné que les articles 120 à 130 traitent du contrat d'occupation d'étudiants, qui est un contrat de travail, il convient de le mentionner ici également.

Article 2

Le contrat de travail se caractérise par le fait que l'une des parties fournit un travail contre rémunération sous l'autorité de l'autre partie. Comme l'employeur est investi de l'autorité, il a le droit d'assumer la direction et d'exercer une surveillance. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a expressément décidé que l'exercice de l'autorité implique le pouvoir d'assumer la direction et d'exercer une surveillance (Cass., 19 décembre 1977, 3^e chambre, n° 2056 — Demeyere F. c/NV Metalen Buysschaert-Buysmetal).

L'emploi des termes « la direction et la surveillance » ne peut que faire croire qu'il faut plus que la simple autorité pour qu'il y ait contrat de travail d'ouvrier, d'employé et de domestique, ce qui est inexact puisque « la direction et la surveillance » ne sont rien d'autre que l'effet de la relation d'autorité.

Pour le cas où l'on déduirait de l'insertion des termes « la direction et la surveillance » que la législation relative au contrat de travail d'ouvrier (et d'employé) n'est pas applicable aux travailleurs à domicile, il convient de noter que ces travailleurs fournissent eux aussi des prestations de travail sous l'autorité (et donc sous la direction et la surveillance éventuelles) d'un employeur. Quant à l'objection selon laquelle les travailleurs à domicile tombent sous l'application d'une législation spéciale, l'arrêté de coordination du 5 avril 1952, elle ne nous semble pas justifiée, du moins sur le plan social, étant donné que les dispositions de cet arrêté royal concernent uniquement le carnet spécial de salaires.

Admettre que les travailleurs à domicile ne sont pas visés par la loi revient à dire que ces travailleurs ne bénéficient pas de la même protection que les autres catégories de travailleurs, plus particulièrement en cas de maladie, d'accident, de grossesse, d'appel sous les armes, etc.

Enfin, il y a lieu de souligner que la loi ne prévoit ni pour les représentants de commerce ni pour les étudiants que les prestations de travail doivent être fournies « sous la direction et la surveillance d'un employeur »; il suffit que les intéressés travaillent sous l'autorité d'un employeur pour qu'il y ait contrat de travail (voir art. 4 et 120).

Article 3

La mention du mandat « salarié » pourrait laisser présumer, *a contrario*, que le mandat « à titre gratuit » pourrait, lui, donner lieu à une représentation commerciale. Pour que le texte soit clair et net, il suffit de préciser que le commis-

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Aangezien de artikelen 120 tot 130 handelen over de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, die een arbeidsovereenkomst is, is het aangewezen ook deze overeenkomst te vermelden.

Artikel 2

Wat de arbeidsovereenkomst karakteriseert is dat tegen loon de ene partij onder het gezag van de andere partij arbeid presteert. Door het feit dat de werkgever het gezag voert, heeft hij het recht leiding te geven en toezicht uit te oefenen. In een recent arrest heeft het Hof van Cassatie uitdrukkelijk gesteld « dat de uitoefening van gezag de bevoegdheid inhoudt om leiding te geven en toezicht te houden » (Cass., 19 december 1977, 3e kamer, nr. 2056 — Demeyere F. t/NV Metalen Buysschaert-Buysmetal).

Het vermelden van de termen « leiding en toezicht » kan alleen doen veronderstellen dat meer geëist wordt dan het louter gezag opdat de arbeidsovereenkomst voor werklieden, voor bedienden en voor dienstboden zou bestaan, wat niet het geval is omdat « leiding en toezicht » niets anders is dan een gevolg van de gezagsverhouding.

Indien uit het inlassen van de termen « leiding en toezicht » zou afgeleid worden dat de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor werklieden (en voor bedienden) niet toepasselijk is op de huisarbeiders, dient nochtans aangestipt dat ook deze werknemers onder gezag, (dus onder mogelijke leiding en toezicht) arbeidsprestaties leveren. De opwerping dat de huisarbeiders onder een speciale wetgeving vallen, namelijk het coördinatiebesluit van 5 april 1952, lijkt ons, minstens sociaal, niet gerechtvaardigd aangezien de bepalingen van dat koninklijk besluit enkel betrekking hebben op het bijzonder loonboek.

Aannemen dat de huisarbeiders niet beoogd worden in de wet, betekent dat deze werknemers niet dezelfde bescherming genieten als de andere, inzonderheid bij ziekte, ongeval, zwangerschap, oproeping onder de wapens, enz.

Tenslotte zij onderstreept dat voor de handelsreizigers, noch voor de studenten bepaald wordt dat de arbeid « onder leiding en toezicht » dient gepresteerd; het volstaat dat zij arbeiden onder gezag opdat een arbeidsovereenkomst zou bestaan (zie art. 4 en 120).

Artikel 3

De vermelding van de lastgeving « tegen loon » zou, *a contrario*, kunnen laten veronderstellen dat de lastgeving « om niet » wel zou kunnen aanleiding geven tot een handelsvertegenwoordiging. Voor de duidelijkheid van de tekst is

sionnaire (salarié ou non) n'est pas un représentant de commerce.

Article 4

L'article 1780 du Code civil dispose explicitement qu'on ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée. Avant l'entrée en vigueur des dispositions de la loi du 21 novembre 1969, la loi sur le contrat de travail pour ouvriers comportait déjà une disposition similaire. En vertu de ladite loi de 1969, la disposition de l'article 1780 a été reprise, sous une forme modifiée, dans la loi sur le contrat de travail et dans celle sur le contrat d'emploi et c'est cette rédaction qui forme le texte de l'article 7, deuxième alinéa, de la loi. Cette disposition concerne la liberté du travailleur d'engager ses services (*cf.* la réponse du Ministre, Rapport, p. 50), ce qui signifie que l'employeur peut s'engager à garder le travailleur à son service jusqu'à la fin de sa vie. Il y a lieu toutefois de noter ici que la Cour d'appel de Bruxelles a décidé par son arrêt du 17 novembre 1973 (*Journal des Tribunaux du Travail*) que la stipulation par laquelle l'employeur s'engage à garder un employé en service pendant toute sa vie est nulle, sauf en cas de motifs graves, parce que contraire à la disposition de l'article 1780 C.C. Cet arrêt est contraire à l'ensemble de la jurisprudence. Le pourvoi en cassation a toutefois été rejeté (Cass., 31 octobre 1975, Arr. Cass. 1976, p. 287).

Comme l'intention du législateur, concrétisée dans la loi du 21 novembre 1969, était d'assurer aux travailleurs une meilleure stabilité de l'emploi et une meilleure sécurité du revenu de leur travail (Chambre 1966-1967, Doc. 407-1, p. 1), et que cette même préoccupation prévaut toujours, il importe que la loi prévoie de façon non ambiguë que l'employeur peut s'engager à ne pas licencier le travailleur, sauf pour des motifs graves, alors que le travailleur ne peut pas s'engager à demeurer à son service. Tel est l'objet de la modification proposée.

Article 5

La loi permet uniquement à l'employeur de prouver que le contrat de travail qui a été conclu pour une durée déterminée, doit effectivement être réputé tel. L'employeur ne s'efforcera de fournir cette preuve que s'il peut en résulter une situation qui lui soit avantageuse.

Le travailleur doit avoir lui aussi la faculté d'apporter cette preuve, car il peut avoir intérêt à démontrer que, nonobstant la succession, le contrat conclu doit continuer à être effectivement réputé valable pour une durée déterminée, par exemple lorsque l'employeur réclame une indemnité pour cause de résiliation sans préavis du contrat par l'employé, ou lorsque l'employeur qui résilie le contrat, a droit, si celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, à une indemnité de congé ou une indemnité de congé supérieure à celle qui lui aurait été due dans le cadre d'un contrat conclu pour une durée indéterminée. Exemple. Deux contrats successifs conclus pour

het voldoende te vermelden dat de lasthebber (met of zonder loon) geen handelsvertegenwoordiger is.

Artikel 4

Artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt uitdrukkelijk dat men zijn arbeid slechts kan verhuren voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming. Vóór de bepalingen van de wet van 21 november 1969 van kracht werden, was een gelijkaardige bepaling ingeschreven in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden. Ingevolge deze wet werd in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en in deze op de arbeidsovereenkomst voor bedienden de bepaling van artikel 1780 overgenomen in een gewijzigde vorm, die thans artikel 7, lid 2, van de wet uitmaakt. Deze bepaling heeft te maken met de vrijheid van de werknemer om zijn diensten te verbinden (zie antwoord van de Minister, Verslag, p. 50), wat betekent dat de werkgever zich kan verbinden om de werknemer tot het einde van zijn leven in dienst te houden. Ten deze dient nochtans aangestipt dat een arrest van het Hof van beroep te Brussel van 17 november 1973 (*Journal des Tribunaux du Travail*) besliste dat het beding waarbij de werkgever zich verplicht om een bediende in dienst te houden gedurende gans zijn leven, behoudens het geval van dringende reden, nietig is als strijdig met de bepaling van artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek. Dit arrest is in strijd met de ganse rechtsleer. De voorziening in cassatie werd echter verworpen (Cass., 31 oktober 1975, Arr. Cass., 1976, p. 287).

Aangezien de bedoeling van de wetgever van de wet van 21 november 1969 erin bestond aan de werknemer een grotere vastheid van dienstbetrekking en een grotere zekerheid van het arbeidsinkomen te bezorgen (Kamer 1966-1967, Gedr. St. 407-1, p. 1), en deze bezorgdheid nog steeds voorzit, dient derhalve zeer duidelijk gesteld dat de werkgever zich kan verbinden de werknemer niet te ontslaan, tenzij om dringende redenen, terwijl de werknemer zich niet kan verbinden in dienst te blijven. Dat is de bedoeling van de voorgestelde wijziging.

Artikel 5

De wet staat de werkgever alleen toe te bewijzen dat de overeenkomst die als arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd afgesloten werd, inderdaad als zodanig dient aangemerkt te worden. Dat bewijs zal hij slechts trachten te leveren indien dit voor hem een gunstige toestand schept.

De mogelijkheid om dat bewijs te leveren dient ook aan de werknemer gegeven, aangezien hij er belang bij kan hebben te bewijzen dat ondanks de opeenvolging, de aangegane overeenkomst werkelijk moet beschouwd blijven als geldend voor een bepaalde tijd, bijvoorbeeld indien de werkgever een vergoeding eist wegens verbreking van de overeenkomst zonder betekening door de bediende van de opzeggingstermijn of indien de werkgever de overeenkomst verbreekt en hij, indien zij voor een bepaalde tijd is aangegaan, recht heeft op een ontslagvergoeding of op een hogere ontslagvergoeding dan die welke geldt voor de overeenkomst voor onbepaalde

une durée de deux ans. Au cours de la troisième année, l'employeur met fin unilatéralement au contrat en donnant un délai de préavis égal à celui qui devrait être observé dans le cas d'un contrat pour une durée indéterminée. Si le travailleur pouvait prouver qu'il s'agit d'un contrat pour une durée déterminée, l'employeur serait tenu de lui verser une indemnité de préavis, puisque le contrat pour une durée déterminée ne peut être résilié unilatéralement.

Article 6

La loi prévoit que les parties qui, après l'expiration du terme initial, continuent à exécuter le contrat de travail sans fixer un nouveau terme, sont censées avoir voulu renouveler l'engagement pour une durée indéterminée.

Comme cette présomption n'est pas irréfragable, le texte semble admettre que l'intéressé peut établir que l'exécution ultérieure du contrat (après l'expiration du terme) n'est pas basée sur un engagement pour une durée indéterminée. Cette interprétation serait toutefois contraire à la disposition de l'article 9, 1^{er} alinéa, de la loi, qui prévoit que le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit être constaté par écrit comme preuve non seulement de la durée, mais également de l'existence du contrat.

La modification proposée vise uniquement à rendre le texte plus clair afin de prévenir toute contestation.

Article 7

La loi a une portée trop restreinte, puisqu'elle se limite à prévoir une sanction à l'égard de l'employeur qui ne respecte pas le délai fixé pour effectuer le dépôt du cautionnement. D'autres infractions sont toutefois possibles : ainsi, l'employeur peut déposer le cautionnement auprès d'un organisme non agréé ou ne pas le déposer au nom du travailleur qui reste propriétaire du cautionnement.

Article 8

La loi vise uniquement le temps nécessaire au travailleur pour siéger en tant que conseiller ou juge social. Or, l'exercice de ces fonctions ne se limite pas aux audiences, mais comprend également les délibérations, qui peuvent parfois prendre plus de temps. La modification proposée tend dès lors à élargir quelque peu la portée du texte tout en conservant le principe fondamental.

Article 9

Les dispositions de l'article 34 de la loi sont discriminatoires en ce sens que l'article s'applique uniquement à la travailleuse recevant le logement chez l'employeur; elles reflètent en outre une mentalité dépassée selon laquelle la travailleuse est considérée comme incapable de répondre d'elle-même.

tijd. Bijvoorbeeld : twee opeenvolgende overeenkomsten voor twee jaar. In de loop van het derde jaar wordt door de werkgever eenzijdig een einde gemaakt aan de overeenkomst met een opzeggingstermijn alsof de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is aangegaan. Indien de werknemer zou kunnen bewijzen dat het een overeenkomst voor een bepaalde tijd betreft, zou de werkgever gehouden zijn om een ontslagvergoeding te betalen aangezien de overeenkomst voor een bepaalde duur niet eenzijdig beëindigd kan worden.

Artikel 6

De wet bepaalt dat de partijen die na het verstrijken van de oorspronkelijk bepaalde termijn, zonder het bepalen van een nieuwe termijn verder gaan met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, vermoed worden een verbintenis voor onbepaalde tijd te hebben willen vernieuwen.

Aangezien dit vermoeden niet onweerlegbaar is, laat de tekst schijnbaar het bewijs toe dat de verdere uitvoering (na verloop van de termijn) niet geschiedt krachtens een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Een dergelijke interpretatie ware echter in strijd met de bepaling van artikel 9, alinea 1, van de wet, waar geëist wordt dat de arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd aangegaan, schriftelijk wordt vastgesteld, niet enkel voor het bewijs van de termijn doch eveneens voor haar bestaan.

De voorgestelde wijziging heeft enkel tot doel de tekst duidelijker te stellen om elke betwisting te vermijden.

Artikel 7

De wet is te beperkt aangezien enkel in bestraffing voorzien wordt van de werkgever die de termijn voor het storten van de borgtocht overtreedt. Nochtans kunnen andere inbreuken gepleegd worden, zoals het in bewaring geven bij andere dan toegelaten instellingen, of het niet neerleggen op naam van de werknemer die eigenaar blijft van de borgtocht.

Artikel 8

De wet beoogt enkel de tijd nodig om zitting te houden als sociaal raadsheer of sociaal rechter. De uitoefening van bedoelde functies behelzen echter niet enkel het zitting houden doch ook de beraadslagingen die in sommige gevallen meer tijd kunnen vergen dan de zitting zelf. Derhalve heeft de voorgestelde wijziging tot doel met behoud van de grondgedachte de tekst enigszins ruimer te stellen.

Artikel 9

De bepalingen van artikel 34 van de wet zijn discriminerend, in deze zin dat het artikel enkel geldt voor de inwonende werkneemster; het is daarenboven kenmerkend voor een niet meer gangbare mentaliteit, namelijk dat de werkneemster geacht wordt niet voor zichzelf te kunnen instaan.

En outre, le texte ne correspond sans aucun doute pas à l'intention du législateur :

1. La travailleuse, tout comme le travailleur, a toujours le droit de résilier l'engagement. Ce que l'on entend dire, mais sans le dire explicitement, c'est qu'elle peut résilier le contrat de travail sans préavis;

2. La travailleuse recevant le logement chez l'employeur peut résilier le contrat de travail sans préavis, non seulement, comme l'indique le texte, si l'épouse de l'employeur ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer, mais également si ladite épouse ou autre femme ne dirigeait pas encore la maison à l'époque de la conclusion du contrat;

3. S'il est admis que la travailleuse puisse, dans lesdites circonstances, quitter sans préavis son emploi, il est intolérable (ce que le texte n'exclut pas) qu'elle puisse être condamnée à verser une indemnité.

Article 10

Dans la législation antérieure, les délais dans lesquels doivent être notifiés le congé et les motifs de celui-ci, sont fixés en jours.

L'utilisation, dans la loi, des termes « jours ouvrables » permet de prolonger sensiblement le délai puisque les jours non ouvrables n'y sont pas compris. Il n'existe toutefois aucune raison valable, à notre avis, de procéder à une telle prorogation : la partie désireuse de réfléchir à la gravité du motif qu'elle a l'intention d'invoquer peut le faire au cours des jours non ouvrables; elle peut également réfléchir au cours de ces jours à la manière dont elle formulera les motifs qu'elle est tenue de faire connaître.

Il y a d'ailleurs lieu d'observer que la notion de « jours ouvrables » n'est pas aussi claire qu'on veut bien le dire. Le jour ouvrable étant le jour où l'on travaille ou celui qui est consacré au travail (contrairement au jour de repos ou au dimanche) (Van Dale — Groot Woordenboek der Nederlandse Taal, 1976; ouvrable : se dit des jours consacrés *normalement* au travail : Petit Robert, 1967), il peut y avoir doute quant à savoir si le samedi (ou tout autre jour), qui n'est pas un jour consacré au travail dans le régime de la semaine des 5 jours, doit être considéré comme un jour ouvrable pour le travailleur qui travaille normalement ce jour-là (par exemple une personne travaillant à temps partiel, le samedi ou le dimanche seulement).

Pour éliminer la difficulté qui peut surgir en pratique au sujet de la notification du congé ou du motif grave, notamment si le dernier des trois jours du délai prévu est un jour où les services postaux ne fonctionnent pas ou fonctionnent au ralenti, nous proposons de compléter le texte de la loi par une disposition s'inspirant de l'article 53 du Code judiciaire.

Daarenboven beantwoordt de tekst ongetwijfeld niet aan de bedoeling van de wetgever :

1. De werknemster, net zoals de werknemer, heeft altijd het recht om de overeenkomst te beëindigen. Wat bedoeld wordt, doch niet verduidelijkt, is dat de werknemster zonder inachtneming van een opzeggingstermijn de arbeidsovereenkomst mag beëindigen;

2. De inwonende werknemster mag de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn beëindigen, niet enkel, zoals de tekst vermeldt, indien de echtgenote of een andere vrouw die het huis bestuurd, bij het sluiten van de overeenkomst verdwijnt, maar ook wanneer de bedoelde echtgenote of andere vrouw het huis nog niet bestuurd bij het sluiten van de overeenkomst;

3. Indien toegelaten wordt dat de werknemster in de gestelde omstandigheden de dienstbetrekking zonder opzeggingstermijn verlaat, is het niet duldbaar (wat de tekst niet uitsluit) dat zij tot vergoeding zou kunnen veroordeeld worden.

Artikel 10

In de vroegere wetgeving werden de termijnen binnen welke het ontslag moet gegeven worden en de redenen moeten medegedeeld worden, bepaald in dagen.

Door in de wet te spreken van « werkdagen » kan de termijn op beduidende wijze verlengd worden omdat niet-werkdagen daarin niet meer begrepen zijn. Er is echter o.i. geen enkele geldige reden om een dergelijke verlenging door te voeren : de partij die wenst na te denken over de dringendheid van de reden die ze wil invoeren kan dit ook doen tijdens de niet-werkdagen; zij kan ook nadenken tijdens die dagen over de formulering van de redenen die ze dient te betekenen.

Er dient trouwens aangestipt dat het begrip « werkdag » niet zo duidelijk is als wel gezegd wordt. De werkdag zijnde de dag waarop men werkt of die bestemd is tot de arbeid (tegenover rustdag of zondag) (Van Dale — Groot Woordenboek der Nederlandse taal, 1976; ouvrable : se dit des jours consacrés normalement au travail : « Petit Robert », 1967), kan er twijfel over bestaan of de zaterdag (of enige andere dag) waarop in het stelsel van de vijfdaagsweek niet gewerkt wordt, als werkdag dient aangestipt, zoals men zich kan afvragen of de zondag niet dient beschouwd als een werkdag voor de werknemer die normaal op die dag werkt (b.v. iemand die deeltijds werkt, enkel op zaterdag of zondag).

Om de moeilijkheid te weren die zich praktisch kan voordoen in betrekking met de betekening van het ontslag of van de dringende reden, namelijk indien de laatste dag van de termijn van drie dagen een dag is waarop de postdiensten niet of in vertraagd ritme werken, stellen wij voor de tekst van de wet aan te vullen met een bepaling die geïnspireerd is door de bepaling van artikel 53 van het Gerechtelijk Wetboek.

Article 11

La loi reprend le texte actuellement en vigueur, qui part du point de vue qu'en principe, la clause résolutoire est applicable sauf s'il s'agit d'une des clauses qui sont explicitement déclarées nulles.

Ainsi serait applicable la clause prévoyant que le contrat est automatiquement résolu en cas de survenance de tel ou tel événement (par exemple si moi, employeur, gagne le gros lot à la loterie nationale).

A notre avis, le contrat de travail pourrait prendre fin uniquement soit pour des motifs graves, soit à l'expiration du délai de préavis, soit par résolution judiciaire (application de l'art. 1184 du Code civil), mais non pas en application d'une clause résolutoire, parce que la subsistance du travailleur ne peut pas dépendre d'événements purement fortuits. C'est pourquoi il est proposé de déclarer explicitement nulle toute clause résolutoire, tout en mentionnant, à titre d'exemple, les clauses résolutoires qui se rencontrent le plus fréquemment dans la jurisprudence.

Article 12

La modification proposée tend à obliger l'employeur qui veut mettre fin unilatéralement au contrat de travail pour une raison autre qu'un motif grave, à justifier le congé en communiquant par écrit le motif de celui-ci au travailleur.

Le motif communiqué doit être le motif véritable et, de plus, être un motif sérieux. S'il y a contestation à ce sujet, ce caractère sérieux sera soumis à l'appréciation du tribunal du travail, et éventuellement de la cour du travail.

La procédure, dont les points essentiels sont fixés aux §§ 3 et 4, est conçue de telle manière que le litige soit réglé dans le délai le plus bref et, en outre, que les frais soient réduits au minimum. Aussi est-il prévu que l'affaire peut être portée devant le tribunal par requête et que les significations se feront par pli judiciaire. Le soin de déterminer la suite de la procédure est laissé au Roi.

Dans l'appréciation du caractère sérieux du motif, le juge s'inspirera des dispositions de la recommandation n° 119 de l'Organisation internationale du Travail, c'est-à-dire que le motif doit se fonder sur le comportement professionnel du travailleur et les nécessités de l'entreprise, de sorte que le juge devra tenir compte de l'importance respective de l'intérêt du travailleur et de celui de l'entreprise; pour se prononcer en connaissance de cause, le juge doit disposer d'un pouvoir d'instruction aussi large que possible, et il doit pouvoir juger en équité : il faut qu'il puisse ordonner la production de pièces, l'audition de personnes (par exemple, de membres de la direction ou du conseil d'entreprise), la communication de précisions sur la politique suivie en ce qui concerne le personnel, etc. Afin d'empêcher que l'exposé de la situation de l'entreprise ne puisse nuire à son crédit, nous proposons que l'affaire soit traitée en chambre du conseil.

Artikel 11

De wet neemt de thans geldende tekst over, die uitgaat van het standpunt dat principieel de ontbindende voorwaarde geldig is, behoudens indien het een van de ontbindende voorwaarden betreft die uitdrukkelijk nietig verklaard worden.

Aldus zou geldig zijn de voorwaarde die zegt dat de overeenkomst automatisch ontbonden is indien zich een of andere toekomstige gebeurtenis voordoet (b.v. indien ik, werkgever, in de nationale loterij het groot lot win).

O.i. zou aan de arbeidsovereenkomst slechts een einde mogen komen, hetzij wegens dringende reden, hetzij na verloop van de opzeggingstermijn, hetzij door gerechtelijke ontbinding (toepassing van art. 1184 van het Burgerlijk Wetboek), maar niet door een ontbindende voorwaarde, omdat de bestaansmogelijkheid van de werknemer niet mag afhangen van louter toevallige gebeurtenissen. Derhalve wordt voorgesteld uitdrukkelijk elke ontbindende voorwaarde nietig te verklaren met vermelding, ten exemplatieve titel van deze ontbindende voorwaarden die in de rechtspraak het meest voorkomen.

Artikel 12

De voorgestelde wijziging strekt ertoe de werkgever die, om een andere dan een dringende reden, eenzijdig een einde wil maken aan de arbeidsovereenkomst te verplichten, de opzegging te motiveren door aan de werknemer schriftelijk de reden van de opzegging mede te delen.

De medegedeelde reden moet de ware reden zijn en deze moet daarenboven ernstig zijn. De ernst van de reden zal, indien daarover betwisting bestaat, geapprecieerd worden door de arbeidsrechtbank, eventueel door het arbeidshof.

De procedure, waarvan de hoofdpunten vastgelegd zijn in de §§ 3 en 4, is aldus opgevat dat het geschil binnen een minimumtermijn beslecht is en daarenboven dat de kosten tot het minimum beperkt worden. Daarom is bepaald dat de zaak bij de rechtbank kan aangebracht worden door een rekest en dat de betekeningen gebeuren bij gerechtsbrief. De verdere procedure wordt overgelaten aan de Koning.

Voor de beoordeling van de ernst van de reden zal de rechter zich laten leiden door de bepalingen van de aanbeveling nr. 119 van de Internationale Arbeidsorganisatie, d.w.z. dat de reden dient te steunen op het professioneel gedrag van de werknemer en de noodwendigheden van de onderneming, zodat de rechter het belang van de werknemer en het belang van de onderneming tegen elkaar zal dienen af te wegen; om daarover met kennis te kunnen oordelen moet de rechter over een zo ruim mogelijke onderzoeksbevoegdheid beschikken en moet hij naar billijkheid kunnen oordelen : hij moet de overlegging van stukken kunnen bevelen, het verhoor van personen (bijvoorbeeld leden van de directie of leden van de ondernemingsraad) kunnen bevelen, de toelichting van de personeelspolitiek kunnen bevelen, enz. Om te voorkomen dat door de uiteenzetting van de toestand van een onderneming haar krediet zou kunnen aangetast worden, is erin voorzien dat de zaak in raadkamer behandeld wordt.

La preuve que le motif invoqué est la véritable raison (c'est-à-dire réelle et vraie), assez grave pour permettre à l'employeur, moyennant le respect d'un délai de préavis, de mettre fin au contrat de travail, doit être fournie par l'employeur; il va de soi que le travailleur peut apporter la preuve contraire.

Enfin, l'on voudra bien noter que l'obligation de motiver la décision ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de certains travailleurs. En effet, il faut dire à ce sujet que sont exclus de cette protection spéciale les membres du personnel qui ne pourraient prendre part aux élections au conseil d'entreprise parce qu'ils font partie du personnel de direction, c'est-à-dire, dans l'état actuel de la législation, les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière (arrêté royal du 18 février 1971, art. 6, modifié par l'arrêté royal du 24 janvier 1975). En effet, ces personnes, considérées par le législateur comme appartenant en quelque sorte au groupe des collaborateurs immédiats de l'employeur, ont à ce titre plutôt la qualité d'employeur que celle de travailleur. L'on peut donc présumer qu'il existe entre l'employeur et lesdites personnes des relations de confiance telles que la résiliation du contrat résulterait de considérations qui ne doivent pas être rendues publiques. D'autre part, il va de soi que les susdits membres du personnel sont également exclus s'ils sont occupés dans une entreprise qui n'est pas tenue de créer un conseil d'entreprise parce qu'elle n'occupe pas le nombre requis de travailleurs.

Article 13

1. Par suite des dispositions concernant l'obligation de justification, il est nécessaire de prévoir une sanction spéciale à l'encontre de l'employeur qui met fin au contrat sans justification ou si les motifs invoqués ne sont pas jugés valables, donc en violation de la loi. Pour éviter que l'obligation de justification puisse être éludée en invoquant un motif grave qui serait ultérieurement déclaré non fondé, il y a lieu de prévoir la même sanction pour ce cas.

2. Si une partie résilie le contrat pour motif grave, l'autre partie ne doit des dommages et intérêts que si le préjudice est prouvé, ce qui est souvent difficile.

Il est proposé de modifier cette règle comme suit :

a) Si le motif grave est invoqué par le travailleur salarié, celui-ci a droit à l'indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération du délai de préavis (ou de la partie de celui-ci restant à courir) que l'employeur devrait respecter;

b) Si le contrat est rompu pour motif grave par l'employeur, celui-ci peut recouvrer le préjudice prouvé, sans pouvoir obtenir davantage que la rémunération du délai de préavis (ou la partie de celui-ci restant à courir) à respecter par le travailleur salarié.

Het bewijs dat de ingeroepen reden de echte (de werkelijke of de ware) reden is die voldoende ernstig is om toe te laten dat de werkgever met inachtneming van een opzeggingstermijn een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, dient door de werkgever geleverd; het spreekt vanzelf dat de werknemer het tegenbewijs kan leveren.

Tenslotte zij aangestipt dat de motiveringsplicht niet geldt voor bepaalde werknemers. In dit verband worden namelijk uit de bijzondere bescherming uitgesloten de personeelsleden die aan verkiezingen voor de ondernemingsraad niet zouden mogen deelnemen omdat ze behoren tot het leidinggevend personeel, dat wil zeggen in de huidige stand der wetgeving de personen belast met het dagelijks beheer van de onderneming, alsook de personeelsleden onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen (koninklijk besluit van 18 februari 1971, art. 6, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 24 januari 1975). Deze personen zijn inderdaad door de wetgever beschouwd als behorend in zekere zin tot de groep van rechtstreekse medewerkers van de werkgever die, als zodanig, veeleer werkgever dan werknemers zijn. Men kan dus veronderstellen dat er een zodanige vertrouwensrelatie bestaat tussen de werkgever en de bedoelde personeelsleden dat de beëindiging van de overeenkomst het gevolg is van overwegingen die niet dienen bekend gemaakt. Het spreekt vanzelf dat de bedoelde personeelsleden uitgesloten zijn, ook indien ze tewerkgesteld zijn in een onderneming die geen ondernemingsraad moet instellen omdat ze niet het vereiste aantal personeelsleden tewerkstelt.

Artikel 13

1. Ingevolge de bepalingen betreffende de motiveringsplicht, is het noodzakelijk een bijzondere sanctie te bepalen ten laste van de werkgever die zonder motivering of indien de ingeroepen redenen niet geldig geoordeeld worden, in strijd met de wetsbepalingen dus, een einde maakt aan de overeenkomst. Ten einde te voorkomen dat de motiveringsplicht zou kunnen omzeild worden door het invoeren van een dringende reden, die achteraf niet deugdelijk zou verklaard worden, moet voor dit geval in dezelfde sanctie worden voorzien.

2. Indien een partij de overeenkomst verbreekt wegens dringende reden, is de andere partij slechts schadevergoeding verschuldigd, indien de schade bewezen wordt, wat dikwijls moeilijk is.

Er wordt voorgesteld dit te wijzigen :

a) Wordt de dringende reden door de werknemer ingeroepen, dan heeft hij recht op de forfaitaire vergoeding overeenstemmend met het loon van de opzeggingstermijn (of het nog te lopen gedeelte ervan) dat de werkgever in acht zou moeten nemen;

b) Wordt de overeenkomst wegens dringende reden verbroken door de werkgever, dan kan hij de bewezen schade verhalen, zonder meer te kunnen bekomen dan het loon van de opzeggingstermijn (of het nog te lopen gedeelte ervan) in acht te nemen door de werknemer.

3. La modification proposée au § 2, deuxième alinéa, a exclusivement pour but de mettre tous les travailleurs salariés sur pied d'égalité : il n'y a aucune raison valable de stipuler que les employés peuvent obtenir une indemnité supérieure à celle des ouvriers ou des travailleurs domestiques.

Article 14

1. Lorsque l'employeur rompt irrégulièrement le contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail déterminé, il est tenu de payer une indemnité égale à la rémunération qui restait normalement due pour toute la durée de l'occupation; étant donné que de tels contrats sont conclus le plus souvent dans l'intérêt exclusif de l'employeur, et plus précisément pour que celui-ci ait la certitude de pouvoir disposer pendant un certain temps d'un travailleur bien déterminé, il n'y a aucune raison valable de limiter l'indemnité due par l'employeur en cas de résiliation prématurée. Cependant, comme le travailleur, en s'engageant envers l'employeur pour une durée déterminée, a permis à celui-ci de croire qu'il pouvait compter sur lui jusqu'à l'expiration du délai convenu, il paraît normal qu'en cas de rupture irrégulière du contrat, il puisse être redevable d'une indemnité supérieure à celle qui aurait été due si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

2. Pour le cas où les dispositions relatives à la protection du travailleur appelé sous les armes ne seraient pas respectées, il y a également lieu de prévoir une sanction supplémentaire; or, la loi ne prévoit pareille sanction qu'en faveur de la femme enceinte ou ayant accouché.

Article 15

L'insertion de la disposition proposée permet d'abroger toute la loi du 10 mars 1900, sans devoir en conserver deux articles, comme le prévoit l'article 137; ainsi les dispositions du chapitre V (art. 43 à 46) seront également applicables à tous les mineurs d'âge qui entrent en service comme batelier, marin ou apprenti, ou qui sont recrutés par les pouvoirs publics.

Le maintien de deux articles d'une loi abrogée pour le reste n'est pas une bonne solution sur le plan légistique, puisqu'il est évident que, très rapidement, les spécialistes seront les seuls à se rappeler l'existence de ces textes.

Article 16

La disposition prévoyant que le travailleur a droit à 100 p.c. de sa rémunération normale prête à confusion, en ce sens qu'on pourrait se demander quel est le pourcentage de la rémunération auquel le travailleur a droit lorsque ce chiffre n'est pas indiqué, comme c'est le cas par exemple à l'article 49 ou à l'article 54.

L'adjonction des mots « 100 p.c. » est d'ailleurs totalement superflue.

3. De voorgestelde wijziging aan § 2, alinea 2, heeft uitsluitend tot doel alle werknemers op voet van gelijkheid te stellen : er is geen enkel zinnig motief om te bepalen dat bedienden een hogere vergoeding kunnen bekomen dan de werklie-den of de dienstboden.

Artikel 14

1. Wanneer de werkgever de overeenkomst die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk werd aangegaan onregelmatig verbreekt, dient hij een vergoeding te betalen gelijk aan het loon dat normaal voor de ganse duur van de tewerkstelling nog verschuldigd is; daar dergelijke overeenkomsten veelal in het uitsluitend belang van de werkgever gesloten worden, en namelijk om de zekerheid te hebben gedurende een bepaalde tijd over een bepaalde arbeidskracht te kunnen beschikken, is er geen enkele geldige reden om bij eventuele vroegtijdige onrechtmatige beëindiging de schadevergoeding te beperken voor de werkgever. Daar echter de werknemer door zich voor een bepaalde tijd te verbinden aan de werkgever de illusie verschaft dat hij op zijn arbeidskracht kon rekenen gedurende de overeengekomen termijn, lijkt het normaal dat hij, bij onregelmatige verbreking der overeenkomst, een vergoeding verschuldigd kan zijn die hoger ligt dan deze verschuldigd zo de overeenkomst voor een onbepaalde tijd was aangegaan.

2. Ook indien de bepalingen omtrent de bescherming van de werknemer die onder de wapens geroepen is, niet worden nageleefd dient een bijkomende sanktie bepaald; de wet voorziet daarin enkel voor de zwangere of de bevallen vrouw.

Artikel 15

Door deze bepaling in te lassen kan de ganse wet van 10 maart 1900 afgeschaft worden, zonder twee artikelen ervan te moeten behouden, zoals voorzien in artikel 137; de bepalingen van hoofdstuk V (art. 43 tot 46) worden aldus ook toepasselijk op alle minderjarigen die in dienst treden als binnenschipper, schepeling, leerling, of aangeworven worden door de overheid.

Het behoud van twee artikelen van een wet die voor het overige afgeschaft wordt, is een ondeugdelijke wetgevings-techniek, aangezien na korte tijd nog enkel de specialisten zich het bestaan van deze resterende artikelen zullen herinneren.

Artikel 16

De bepaling dat de werknemer recht heeft op 100 pct. van zijn normaal loon, is verwarrend, in deze zin dat men zich zou kunnen afvragen op welk percentage van het loon de werknemer recht heeft indien dit niet aangeduid is, zoals b.v. in artikel 49 of artikel 54.

De toevoeging « 100 pct. » is trouwens volstrekt onnodig.

Article 17

Cette modification est le corollaire de celle proposée à l'article 12, qui tend à éviter que le délai de préavis ne commence à courir alors que le travailleur a demandé au tribunal de se prononcer sur le bien-fondé du motif invoqué pour justifier le préavis.

Article 18

Le renvoi à l'article 50, qui a trait à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'intempéries, semble inexact. En effet, l'article 38, § 2, dispose qu'en cas de congé donné par l'employeur, le délai de préavis ne commence pas à courir ou ne court pas pendant la suspension de l'exécution du contrat; si une exception à ce principe général peut être admise en cas de suspension par manque de travail résultant de causes économiques (art. 51), cette règle ne s'applique cependant pas en cas de suspension pour cause d'intempéries.

Article 19

§ 1^{er}. Comme la procédure de conciliation à laquelle il est fait référence n'est pas fixée, le renvoi à une telle procédure organiquement non fixée ne peut que donner lieu à des contestations. La suppression proposée n'empêche évidemment pas que les parties puissent toujours faire appel à un organisme (par exemple une commission paritaire) ou à une personne (par exemple un conciliateur) pour essayer d'harmoniser leurs points de vue.

§ 2. Le texte n'impose pas l'obligation de solliciter l'avis de la « commission des bons offices ». Cette commission n'est d'ailleurs instituée que par une convention collective de travail que chacune des parties peut dénoncer (puisque l'art. 26 de la loi sur le contrat d'emploi est modifié). En outre, il ne semble pas indiqué de prévoir dans un texte de loi qu'un avis de tel ou tel organisme peut être sollicité sans qu'il existe la moindre obligation de le faire.

§ 5. La possibilité de limiter la liberté de travailler pendant une période de 12 mois semble excessive, d'autant que, le plus souvent, le travailleur salarié ne peut s'opposer à l'insertion d'une clause de non-concurrence puisqu'elle peut intervenir lorsque le contrat de travail est déjà en voie d'exécution.

D'ailleurs, il est indiqué que l'employeur prenne une décision quant au maintien ou non de la clause de non-concurrence dans une période inférieure à 15 jours; c'est pourquoi nous proposons de réduire le délai de moitié en le ramenant à 8 jours.

Enfin, pour prévenir toute contestation, nous proposons d'inscrire dans la loi que l'employeur doit renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence.

§ 6. Il suffit de prévoir comme sanction que le travailleur doit rembourser le montant qu'il a reçu en compensation de

Artikel 17

Deze wijziging sluit aan bij de wijziging voorgesteld bij artikel 12 namelijk om te voorkomen dat, indien de werknemer de rechtbank vraagt zich uit te spreken over de gegrondheid van de reden ingeroepen om de opzegging te motiveren, de opzeggingstermijn zou beginnen te lopen.

Artikel 18

De verwijzing naar artikel 50, dat betrekking heeft op de schorsing der uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge slecht weer, schijnt onjuist. Immers, artikel 38, § 2, bepaalt dat bij opzegging door de werkgever de opzeggingstermijn niet aanvangt of niet loopt tijdens de schorsing van de uitvoering der overeenkomst; zo een uitzondering op dat algemeen principe kan worden aangenomen bij schorsing wegens gebrek aan werk om economische redenen (art. 51), dient dit echter niet het geval te zijn bij schorsing door slecht weder.

Artikel 19

§ 1. De verzoeningsprocedure waarnaar verwezen wordt is niet vastgelegd, zodat de verwijzing naar een dergelijke niet organiek vastgestelde procedure alleen kan leiden tot betwisting. De voorgestelde schrapping belet natuurlijk niet dat de partijen altijd een beroep kunnen doen op een organisme (b.v. paritair comité) of op een persoon (b.v. bemiddelbaar) om te trachten hun standpunten in overeenstemming te brengen.

§ 2. De tekst verplicht niet een beroep te doen op het advies van de « commissie van goede diensten ». Deze commissie is trouwens enkel opgericht bij een CAO waaraan elk van de partijen een einde kan maken (aangezien art. 26 van de wet op de bediendenovereenkomst is gewijzigd). Daarenboven lijkt niet aangewezen in een wettekst te bepalen dat een advies van een of ander organisme kan ingewonnen worden zonder dat daartoe enige verplichting bestaat.

§ 5. De mogelijkheid om de vrijheid om te arbeiden te beperken gedurende een periode van 12 maanden lijkt overdreven, des te meer dat de werknemer zich veelal niet kan verzetten tegen het afsluiten van een concurrentiebeding aangezien het kan aangegaan worden wanneer de arbeidsovereenkomst reeds uitgevoerd wordt.

Daarenboven is het aangewezen dat de werkgever binnen een kortere tijd dan 15 dagen een beslissing neemt over het al dan niet in stand houden van het concurrentiebeding; daarom wordt voorgesteld de termijn met de helft te verminderen en terug te brengen tot 8 dagen.

Tenslotte, om alle betwistingen te voorkomen, wordt gesteld dat de werkgever schriftelijk van het concurrentiebeding moet afzien.

§ 6. Het is als sanktie voldoende te bepalen dat de werknemer het bedrag dat hij ontving ter verzilvering van het

la clause de non-concurrence, étant donné que cette sanction est aggravée du fait que le travailleur concerné aura souvent respecté cette clause pendant un certain temps. L'employeur peut d'ailleurs obtenir une réparation supérieure, à charge pour lui d'en fournir la preuve.

Article 20

Voir le commentaire de l'article 16.

Article 22

Voir le commentaire de l'article 17.

Article 23

Le préavis réduit compense en fait l'impossibilité de convenir d'une clause résolutoire de mise à la pension. Si le contrat de travail a été conclu après que l'âge légal de la pension eut déjà été atteint, il n'y a aucune raison de déroger aux dispositions générales relatives à la résiliation unilatérale du contrat de travail sans motif grave.

Article 24

La durée du contre-préavis à donner par l'employé, qui est de 3 ou 6 mois au maximum suivant que la rémunération annuelle est d'au moins 250 000 francs ou d'au moins 500 000 francs, paraît excessive; il faut donner la possibilité à l'intéressé d'occuper effectivement au plus tôt le nouvel emploi qu'il a trouvé; un délai de contre-préavis trop long compromettrait fortement les chances de trouver un nouvel emploi.

Article 25

En cas de cessation de contrat, l'employeur doit — telle est la règle — payer dans un délai déterminé la rémunération due et plus particulièrement les commissions sur les ordres acceptés. La loi prévoit une exception à cette règle en ce qui concerne les commissions, dans le cas où l'employeur met fin au contrat pour motif grave.

Cette exception ne se justifie point : tout comme le fixe, les commissions font partie de la rémunération et doivent dès lors être réglées le plus rapidement possible, c'est-à-dire dans les délais impartis. Que l'employeur mette fin à la relation de travail pour motif grave, ne change rien au fait qu'il doit payer la rémunération due et donc aussi les commissions dans les délais prévus.

Article 26

Comme l'article 39, § 1^{er}, dispose que, pour le calcul de l'indemnité de congé, il convient d'également tenir compte

concurrentiebeding dient terug te storten, aangezien de sanktie verhoogd wordt doordat de betrokken werknemer veelal gedurende een zekere tijd het concurrentiebeding zal geërbiedigd hebben. Trouwens kan de werkgever een hogere schadevergoeding bekomen, indien hij ze bewijst.

Artikel 20

Zie de toelichting bij artikel 16.

Artikel 22

Zie de toelichting bij artikel 17.

Artikel 23

De verkorte opzeggingstermijn is eigenlijk een compensatie voor het feit dat geen ontbindend pensioneringsbeding kan overeengekomen worden. Indien de arbeidsovereenkomst aangegaan werd nadat de pensioengerechtigde leeftijd reeds was bereikt, bestaat er geen reden om van de algemene regelen betreffende de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden, af te wijken.

Artikel 24

De tegenopzeg te geven door de werknemer die op maximum 3 en 6 maanden gesteld is, al naar gelang de bediende minstens 250 000 frank per jaar of minstens 500 000 frank per jaar verdient, lijkt overdreven lang; er moet de betrokken bediende de mogelijkheid geboden worden om de nieuwe betrekking die hij gevonden heeft, ten spoedigste effectief te kunnen waarnemen; doordat de tegenopzeggingstermijn al te lang is, worden de kansen om een nieuwe betrekking te vinden sterk belemmerd.

Artikel 25

De werkgever dient — dat is de regel — wanneer de overeenkomst een einde neemt, het loon dat verschuldigd is, inzonderheid het commissieloon op de aanvaarde orders uit te betalen binnen een bepaalde tijd. Daarop wordt door de wet een uitzondering gemaakt wat het commissieloon betreft, indien de overeenkomst verbroken werd door de werkgever om een dringende reden.

Deze uitzondering is niet te rechtvaardigen : het commissieloon, zoals het vast loon, is loon en dient derhalve ten spoedigste, d.w.z. binnen de gestelde tijd, uitgekeerd. Dat aan de arbeidsrelatie door de werkgever een einde gemaakt werd wegens dringende reden, verandert niets aan het feit dat hij het verschuldigde loon, dus ook het commissieloon, binnen de gestelde tijd dient te betalen.

Artikel 26

Aangezien bij artikel 39, § 1, bepaald wordt dat voor de berekening van de opzeggingsvergoeding ook rekening dient

des avantages acquis en vertu du contrat (tels que le pécule de vacances et la prime de fin d'année), il y a lieu de reprendre cette même disposition pour l'indemnité d'éviction, sinon, il serait à craindre que la non-concordance des textes n'amène d'aucuns à conclure que, pour la fixation de l'indemnité d'éviction, il faut uniquement tenir compte de la rémunération « en cours ».

Article 27

L'article 102 est superflu, puisque la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs prévoit déjà que la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité (art. 10). Il n'y a aucune raison valable de ne pas appliquer cette règle à l'indemnité de congé (art. 31 et 40) et à l'indemnité d'éviction (art. 101) et, plus précisément, on ne voit pas pourquoi — si l'on veut uniformiser et donc simplifier — l'intérêt ne pourrait pas commencer à courir du même jour pour la rémunération et pour les indemnités en question (qui font partie intégrante de la rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965), c'est-à-dire à partir de la date d'exigibilité.

En outre, cette disposition prête à confusion, étant donné qu'elle vise uniquement les articles 39, 40 et 101 et qu'elle ne s'applique ni aux domestiques ni aux étudiants.

Article 28

Pour la première modification, il y a lieu de se référer à la modification similaire de l'article 65.

Quant à la seconde, nous estimons qu'il n'y a aucune raison de ne pas faire également bénéficier les représentants de commerce d'un indemnité lorsqu'ils renoncent pendant une certaine période à leur liberté de travail.

Le texte proposé reprend, moyennant des précisions d'importance mineure, celui de l'article 65.

Article 29

L'indemnisation consiste en ce que le représentant de commerce doit rembourser l'indemnité obtenue, voire même une indemnité supérieure si le dommage est dûment établi (voir la modification de l'art. 104).

Article 30

En vertu de la législation en vigueur sur les accidents du travail (loi du 10 avril 1971), l'employeur n'a plus aucune obligation à l'égard du travailleur qu'il occupe; l'employeur n'a plus que l'obligation d'assurance. Si l'employeur n'est pas assuré, le travailleur doit s'adresser au Fonds des accidents du travail.

Les mots dont nous proposons la suppression n'ont donc plus d'objet.

gehouden met de voordelen verworven krachtens de overeenkomst (zoals het vakantieloon en de eindejaarspremie) dient deze zelfde bepaling te worden ingeschreven wat de uitwinningsvergoeding betreft, want anders kan gevreesd worden dat, wegens het feit dat de teksten niet overeenstemmen, sommigen daaruit zouden kunnen afleiden dat voor de vaststelling van de uitwinningsvergoeding alleen met het « lopend » loon rekening zou worden gehouden.

Artikel 27

Artikel 102 is overbodig daar de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon reeds bepaalt dat voor het loon van rechtswege rente verschuldigd is met ingang van het tijdstip waarop het eisbaar wordt (art. 10). Er is geen afdoende reden om deze regel niet toe te passen op de ontslagvergoeding (art. 31 en 40) en op de uitwinningsvergoeding (art. 101), en namelijk is het niet duidelijk waarom de rente niet — in een zoeken naar eenvormigheid en derhalve naar vereenvoudiging — vanaf dezelfde dag zou lopen voor loon en voor de vergoeding (die loon zijn in de zin van de wet van 12 april 1965) waarvan sprake, namelijk vanaf de datum van eisbaarheid.

Deze bepaling is daarenboven verwarrend aangezien ze enkel de artikelen 39, 40 en 101 beoogt en niet geldt voor de dienstboden, noch voor de studenten.

Artikel 28

Voor de eerste wijziging wordt verwezen naar de gelijkaardige wijziging op artikel 65.

Wat de tweede wijziging betreft oordelen wij dat er geen reden is om ook niet voor de handelsvertegenwoordigers een vergoeding te bepalen wanneer zij hun vrijheid van arbeid gedurende een zekere periode vervreemden.

De voorgestelde tekst komt, met een lichte precisering, overeen met die van artikel 65.

Artikel 29

De schadevergoeding bestaat er voor de handelsvertegenwoordiger in dat hij de verkregen vergoeding dient terug te betalen en eventueel een hogere vergoeding indien de schade bewezen is (zie wijziging op art. 104).

Artikel 30

Volgens de thans geldende wetgeving op de arbeidsongevallen (wet van 10 april 1971) heeft de werkgever geen enkele verplichting meer tegenover zijn werknemer; de werkgever heeft nog alleen de verzekeringsplicht. Zo de werkgever niet verzekerd is, dient de werknemer het Fonds voor arbeidsongevallen aan te spreken.

De woorden waarvan de schrapping voorgesteld wordt, hebben dus geen zin meer.

Article 31

Les domestiques sont des travailleurs qui effectuent un travail d'ordre manuel (voir l'art. 5) et, par conséquent, leur statut doit être aligné sur celui des ouvriers, plutôt que sur celui des employés. Etant donné que les délais de préavis pour les domestiques sont les mêmes que ceux pour les ouvriers, qu'en cas d'incapacité de travail, les domestiques sont traités comme des ouvriers et non pas comme des employés (ils bénéficient du salaire hebdomadaire garanti mais non du salaire mensuel garanti), il est normal que, lorsqu'il est mis fin unilatéralement au contrat par suite d'incapacité de travail de longue durée, on applique le régime des ouvriers et non celui des employés.

Article 32

Voir le commentaire de l'article 9.

Article 33

Sans doute pourra-t-on objecter que la disposition que nous proposons d'insérer relève du droit de la sécurité sociale et n'est donc pas à sa place dans le projet en discussion.

Il convient néanmoins de souligner le fait que cette disposition permettrait d'abroger toute la loi du 9 juin 1970.

Au cas où l'article 12 de cette loi resterait en vigueur, il faudrait en adapter le texte, puisqu'il s'agit des étudiants visés dans une loi, celle du 9 juin 1970, qui n'existe plus.

On peut d'ailleurs dire que le maintien de la qualité de personne à charge dans les régimes de sécurité sociale est une disposition spécifique relevant du statut juridique des étudiants mis au travail.

Enfin, il est à craindre que le maintien d'une telle disposition isolée ne soit rapidement perdu de vue par le citoyen ordinaire auquel ce texte est destiné.

Article 34

Cette modification découle de celle proposée à l'article 33 pour l'article 136.

Article 35

Un arrêté royal devra préciser la procédure relative à la contestation de la justification; dès lors, l'entrée en vigueur des dispositions relatives à l'obligation de justification doit être provisoirement ajournée.

Artikel 31

De dienstboden zijn werknemers die handarbeid leveren (zie art. 5) en derhalve dient hun arbeidsstatuut afgestemd op dat van de werklieden, veeleer dan op dat van de bedienden. Daar de opzeggingstermijnen voor dienstboden dezelfde zijn als deze voor de werklieden, dat zij bij arbeidsongeschiktheid behandeld worden als werklieden en niet als bedienden (weekloon en geen maandloon gewaarborgd), is het normaal dat bij eenzijdige beëindiging der arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, de regeling der werklieden gevolgd wordt en niet die van de bedienden.

Artikel 32

Zie de toelichting bij artikel 9.

Artikel 33

Er kan ongetwijfeld opgeworpen worden dat de bepaling waarvan de toevoeging voorgesteld wordt betrekking heeft op het sociaal zekerheidsrecht en dat ze derhalve in dit ontwerp haar plaats niet vindt.

Nochtans dient aangestipt dat de voorgestelde toevoeging zou toelaten gans de wet van 9 juni 1970 op te heffen.

Indien het artikel 12 van de vermelde wet van kracht blijft, zou de tekst ervan moeten aangepast worden, aangezien het betrekking heeft op de studenten waarvan sprake in een wet, deze van 9 juni 1970, die niet meer bestaat.

Er kan trouwens gezegd worden dat het behoud van de hoedanigheid van persoon ten laste in de sociale zekerheidsregelingen een specifieke bepaling is die deel uitmaakt van het arbeidsrechtelijk statuut van de tewerkgestelde studenten.

Tenslotte, dient gevreesd dat het behouden van een dergelijk geïsoleerde bepaling na zeer korte tijd door de gewone burger voor wie deze tekst bestemd is, uit het oog zal verloren worden.

Artikel 34

Deze wijziging is een gevolg die welke bij artikel 33 is voorgesteld naar artikel 136.

Artikel 35

Er moet een koninklijk besluit worden genomen om de procedure betreffende de betwisting van de motivering nader te bepalen; de inwerkingtreding van de bepalingen aangaande de motiveringsplicht dienen derhalve tijdelijk uitgesteld te worden.

PROPOSITION DE LOI**ARTICLE 1^{er}**

L'article 1^{er}, premier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est remplacé par la disposition suivante :

« La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce, de domestique et d'étudiant. »

ART. 2

Aux articles 2, 3 et 5, de la même loi, les mots « la direction et la surveillance » sont chaque fois supprimés.

ART. 3

A l'article 4, dernier alinéa, de la même loi, le mot « salarié » est supprimé.

ART. 4

L'article 7, deuxième alinéa, de la même loi, est remplacé par la disposition suivante :

« Il ne peut être conclu à vie par le travailleur. »

ART. 5

A l'article 10 de la même loi, les mots « sauf si l'employeur prouve » sont remplacés par les mots « sauf si la preuve est fournie ».

ART. 6

L'article 11 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est censé avoir été conclu pour une durée indéterminée. »

ART. 7

L'article 24, 1^o, de la même loi, est remplacé par la disposition suivante :

« 1^o tout employeur qui aura enfreint les dispositions de l'article 23. »

ART. 8

L'article 28, 3^o, de la même loi, est remplacé par la disposition suivante :

« 3^o pendant le temps nécessaire au travailleur pour exercer sa fonction de conseiller ou juge social. »

VOORSTEL VAN WET**ARTIKEL 1**

Artikel 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten. »

ART. 2

In de artikelen 2, 3 en 5 van dezelfde wet vervallen telkens de woorden « leiding en toezicht ».

ART. 3

In artikel 4, laatste lid, van dezelfde wet vervallen de woorden « tegen loon ».

ART. 4

In artikel 7 van dezelfde wet wordt het tweede lid vervangen door de volgende bepaling :

« Zij kan door de werknemer niet voor het leven worden gesloten. »

ART. 5

In artikel 10 van dezelfde wet worden de woorden « behalve wanneer de werkgever het bewijs levert » vervangen door de woorden « behalve wanneer het bewijs geleverd wordt ».

ART. 6

Artikel 11 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Zo na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst geldt deze voor onbepaalde tijd. »

ART. 7

Artikel 24 1^o, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 1^o ieder werkgever die de bepalingen van artikel 23 overtreedt. »

ART. 8

Artikel 28, 3^o, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 3^o gedurende de tijd welke de werknemer nodig heeft om zijn functie als raadsheer of rechter in sociale zaken uit te oefenen. »

ART. 9

L'article 34 de la même loi est abrogé.

ART. 10

§ 1^{er}. A l'article 35, troisième et quatrième alinéa, de la même loi, les mots « jours ouvrables » sont chaque fois remplacés par le mot « jours ».

§ 2. Le même article est complété par un cinquième alinéa, libellé comme suit :

« Si le dernier des trois jours du délai prévu aux alinéas 3 et 4 est un samedi, un dimanche ou un jour férié payé dans l'entreprise concernée, il est reporté au premier jour ouvrable suivant. »

ART. 11

L'article 36 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Est nulle toute clause résolutoire, et notamment celles prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat. »

ART. 12

L'article 37 de la même loi, dont le texte existant formera le § 1^{er}, est complété par les §§ 2 à 9, libellés comme suit :

« § 2. Lorsque le congé est donné par l'employeur, la notification doit indiquer le motif du préavis; le motif indiqué doit être le motif véritable qui est sérieux.

§ 3. L'employeur qui conteste le motif indiqué peut, au plus tard le cinquième jour après la notification du congé, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail.

Après avoir convoqué les parties, le tribunal du travail statue dans les huit jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 4. Appel du jugement du tribunal du travail peut être interjeté dans les cinq jours de la notification prévue par le § 3.

La cour du travail, après avoir convoqué les parties, statue dans les huit jours de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est signifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 5. Les tribunaux du travail disposent des pouvoirs d'instruction les plus larges; ils peuvent juger en équité.

Les débats ont lieu en chambre du conseil; le prononcé se fait en audience publique.

ART. 9

Artikel 34 van dezelfde wet wordt opgeheven.

ART. 10

§ 1. In artikel 35, derde en vierde lid, van dezelfde wet wordt telkens het woord « werkdagen » vervangen door « dagen ».

§ 2. Aan hetzelfde artikel wordt een vijfde lid toegevoegd, luidend als volgt :

« Indien de laatste dag van de termijn van drie dagen, gesteld in het derde en het vierde lid, een zaterdag, een zondag of in de betrokken onderneming, een betaalde feestdag is, dan wordt hij verplaatst naar de eerstvolgende werkdag. »

ART. 11

Artikel 36 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Nietig is elke ontbindende voorwaarde, inzonderheid de bedingen waarbij bepaald wordt dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst. »

ART. 12

Artikel 37 van dezelfde wet, waarvan de bestaande tekst § 1 zal vormen, wordt aangevuld met de §§ 2 tot 9, luidend als volgt :

« § 2. Indien de opzegging gedaan wordt door de werkgever dient in de kennisgeving de reden van de opzegging medegedeeld; de medegedeelde reden moet de echte reden zijn die ernstig is.

§ 3. De werknemer die de medegedeelde reden betwist kan, uiterlijk de vijfde dag na de betekening van de opzegging, het geschil bij rekest aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank.

Na de partijen opgeroepen te hebben, doet de arbeidsrechtbank uitspraak binnen acht dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

§ 4. Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan beroep ingesteld worden binnen vijf dagen na de betekening zoals bepaald in § 3.

Het arbeidshof, na de partijen opgeroepen te hebben, doet uitspraak binnen acht dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het arrest wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

§ 5. De arbeidsgerechten beschikken over de meest ruime onderzoeksmachten; zij kunnen beslissen naar billijkheid.

De debatten worden in raadkamer gevoerd; de uitspraak gebeurt in openbare zitting.

§ 6. L'employeur doit prouver que le motif qu'il allègue pour justifier le congé est le motif réel et sérieux.

§ 7. Le délai de préavis ne peut commencer à courir aussi longtemps que la procédure prévue aux §§ 3 et 4 n'est pas terminée.

§ 8. Le Roi peut arrêter des modalités d'application des §§ 3 et 4.

§ 9. La disposition du § 2 ne s'applique pas aux ouvriers dont le contrat, conformément à l'article 60, peut être résilié moyennant un délai de préavis réduit, aux travailleurs qui, en vertu de la législation sur les conseils d'entreprise, seraient considérés comme appartenant au personnel de direction, ni en cas de résiliation du contrat au cours de la période d'essai. »

ART. 13

§ 1^{er}. Le § 1^{er} de l'article 39 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 1^{er}. A. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, le travailleur qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis fixés aux articles 59, 82, 83, 84, 115 et 130, ou conformément à l'article 60, est tenu de payer à l'employeur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si le travailleur, pour un motif grave, met fin au contrat conclu pour une durée indéterminée, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis qu'il devrait respecter pour résilier le contrat ou à la partie de ce délai restant à courir.

B. Si le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée et qu'il est résilié irrégulièrement par l'employeur, celui-ci est tenu de payer une indemnité fixée comme suit :

1. Si le motif grave invoqué n'est pas reconnu, si le congé est donné en méconnaissance des dispositions de l'article 37, §§ 2, 3, 4 et 5 : la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, prolongée de six mois;

2. Si le délai de préavis prévu aux articles 59, 82, 83, 84, 115 et 130, ou conformément à l'article 60, n'est pas respecté : la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

§ 6. De werkgever dient te bewijzen dat de reden die hij aanvoert ter motivering van de opzegging, de werkelijke en ernstige reden is.

§ 7. De opzeggingstermijn kan niet beginnen te lopen zolang de in §§ 3 en 4 bedoelde procedure niet beëindigd is.

§ 8. De Koning kan nadere regelen stellen voor de toepassing van de §§ 3 en 4.

§ 9. De bepaling van § 2 geldt niet voor de werklieden wier overeenkomst met een verkorte opzeggingstermijn kan beëindigd worden overeenkomstig artikel 60, voor de werknemers die volgens de wetgeving op de ondernemingsraden zouden beschouwd worden als behorend tot het leidinggevend personeel, noch bij beëindiging der overeenkomst tijdens de proeftijd. »

ART. 13

§ 1. Artikel 39, § 1, van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« § 1. A. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten dan is de werknemer die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtnaam van de opzeggingstermijnen vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84, 115 en 130, of overeenkomstig artikel 60, gehouden de werkgever een vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn.

Indien de werknemer wegens dringende reden een einde maakt aan de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan dient de werkgever een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn die hij zou moeten in acht nemen om de overeenkomst te beëindigen of met het resterend gedeelte van deze termijn.

B. Is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten en wordt ze door de werkgever op onregelmatige wijze beëindigd dan dient hij een vergoeding te betalen die als volgt vastgesteld wordt :

1. Indien de ingeroepen dringende reden niet erkend wordt, indien de opzegging gebeurt met miskennis van de bepalingen van artikel 37, §§ 2, 3, 4 en 5 : het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, verlengd met zes maanden;

2. Indien de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84, 115 en 130 of overeenkomstig artikel 60, niet in acht genomen wordt : het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn.

De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn wanneer de opzegging gebeurt met miskennis van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Si, pour un motif grave, l'employeur met fin au contrat conclu pour une durée indéterminée, le travailleur doit payer une indemnité égale au dommage subi par l'employeur, sans que cette indemnité puisse dépasser le montant de la rémunération en cours correspondant au délai de préavis que le travailleur devrait respecter ou à la partie de ce délai restant à courir.

C. L'indemnité de congé ne comprend pas seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. L'alinéa 2 du § 2 du même article est remplacé par la disposition suivante :

« Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à six mois de cette rémunération. »

ART. 14

§ 1^{er}. A l'article 40, § 1^{er}, de la même loi, les mots « à la charge du travailleur » sont insérés entre les mots « puisse toutefois » et les mots « excéder le double de la rémunération ».

§ 2. Le § 2 du même article est remplacé par la disposition suivante :

« § 2. Sans préjudice du § 1^{er} du présent article, l'employeur est tenu de payer :

a) S'il n'a pas respecté les dispositions de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'indemnité prévue au troisième alinéa dudit article 40;

b) S'il n'a pas respecté l'article 38, § 3, l'indemnité prévue à l'article 39, § 2. »

ART. 15

Il est inséré dans la même loi un article 46bis libellé comme suit :

« Article 46bis. — Les dispositions du présent chapitre s'appliquent également aux travailleurs mineurs d'âge autres que ceux visés par la présente loi. »

ART. 16

A l'article 52, § 1^{er}, 1^{er} alinéa, de la même loi, les mots « 100 p.c. de » sont supprimés.

ART. 17

A l'article 59, 1^{er} alinéa, de la même loi, le mot « lundi » est remplacé par les mots « second lundi ».

ART. 18

A l'article 62 de la même loi, les mots « 50 ou » sont supprimés.

Indien de werkgever wegens dringende reden een einde maakt aan de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan dient de werknemer een vergoeding te betalen gelijk aan de schade geleden door de werkgever, zonder dat deze vergoeding meer mag bedragen dan het lopende loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn die de werknemer zou moeten inachtnemen of met het resterend gedeelte van deze termijn.

C. De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven ingevolge de overeenkomst. »

§ 2. Hetzelfde artikel, § 2, tweede lid, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat overeenstemt met zes maand van dat loon. »

ART. 14

§ 1. In artikel 40, § 1, van dezelfde wet worden, tussen de woorden « zonder echter » en « het dubbel te mogen overtreffen » de woorden « ten laste van de werknemer » ingevoegd.

§ 2. In hetzelfde artikel wordt § 2 vervangen door de volgende bepaling :

« § 2. Onverminderd het bepaalde in § 1 betaalt de werkgever :

a) indien hij het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 bepaalde vergoeding;

b) indien hij het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, de in artikel 39, § 2, bepaalde vergoeding. »

ART. 15

In dezelfde wet wordt een artikel 46bis ingevoegd, luidende als volgt :

« Artikel 46bis. — De bepalingen van dit hoofdstuk zijn ook toepasselijk op de andere minderjarige werknemers dan die welke in deze wet beoogd zijn. »

ART. 16

In artikel 52, § 1, eerste lid, van dezelfde wet vervallen de woorden « 100 pct. van ».

ART. 17

In artikel 59, eerste lid, van dezelfde wet wordt het woord « maandag » vervangen door de woorden « tweede maandag ».

ART. 18

In artikel 62 van dezelfde wet vervallen de woorden « 50 of ».

ART. 19

§ 1^{er}. A l'article 65, § 2, deuxième alinéa, de la même loi, les mots « et après échec de la procédure de conciliation » sont supprimés.

§ 2. Le troisième alinéa du § 2 du même article est abrogé.

§ 3. Dans le quatrième alinéa du § 2 du même article, les mots « alinéas 2 et 3 » sont remplacés par les mots « alinéas 2 ».

§ 4. Au 3^o du cinquième alinéa du § 2 du même article, le mot « douze » est remplacé par le mot « six ».

§ 5. Au même article, § 2, cinquième alinéa, 4^o, le mot « quinze » est remplacé par le mot « huit » et les mots « par écrit » sont insérés entre les mots « renonce » et « dans un délai de ».

§ 6. Au même article, § 2, dernier alinéa, les mots « et devra en outre lui payer une somme équivalente » sont supprimés.

ART. 20

A l'article 71, premier alinéa, de la même loi, les mots « 100 p.c. de » sont supprimés.

ART. 21

A l'article 72, premier alinéa, de la même loi, les mots « la totalité de » sont supprimés.

ART. 22

L'article 82, § 1^{er}, de la même loi est complété comme suit : « et au plus tôt le huitième jour après la notification. »

ART. 23

L'article 83 de la même loi est complété par un troisième alinéa, rédigé comme suit :

« Les dispositions de cet article ne sont pas d'application si le contrat de travail a été conclu après que l'employé eût atteint l'âge normal de la pension visé à l'alinéa 1^{er}. »

ART. 24

§ 1^{er}. A l'article 84, troisième alinéa, de la même loi, les mots « trois mois » sont remplacés par les mots « deux mois ».

§ 2. A l'alinéa 4 du même article, les mots « six mois » sont remplacés par les mots « quatre mois ».

ART. 19

§ 1. In artikel 65, § 2, tweede lid, van dezelfde wet vervallen de woorden « en na mislukking van de verzoenings-procedure ».

§ 2. Het derde lid van § 2 van hetzelfde artikel wordt opgeheven.

§ 3. In hetzelfde artikel, § 2, vierde lid, vervallen de woorden « en derde ».

§ 4. In hetzelfde artikel, § 2, vijfde lid, 3^o, wordt het woord « twaalf » vervangen door het woord « zes ».

§ 5. In hetzelfde artikel, § 2, vijfde lid, 4^o, wordt het woord « vijftien » vervangen door het woord « acht » en wordt, tussen de woorden « overeenkomst » en « afziet », het woord « schriftelijk » ingevoegd.

§ 6. In hetzelfde artikel, § 2, laatste lid, vervallen de woorden « en hij zal hun daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen ».

ART. 20

In artikel 71, eerste lid, van dezelfde wet vervallen de woorden « 100 pct. van ».

ART. 21

In artikel 72, eerste lid, van dezelfde wet vervalt het woord « volledig ».

ART. 22

Artikel 82, § 1, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt : « en ten vroegste de achtste dag na de kennisgeving. »

ART. 23

Aan artikel 83 van dezelfde wet wordt een derde lid toegevoegd, luidend als volgt :

« De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst aangegaan werd nadat de bediende de in lid 1 bedoelde pensioengerechtigde leeftijd bereikt had. »

ART. 24

§ 1. In artikel 84, lid 3, van dezelfde wet worden de woorden « drie maanden » vervangen door de woorden « twee maanden ».

§ 2. In hetzelfde artikel, lid 4, worden de woorden « zes maanden » vervangen door de woorden « vier maanden ».

ART. 25

A l'article 99, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots « sauf pour motif grave imputable au représentant de commerce » sont supprimés.

ART. 26

L'article 101 de la même loi est complété par un cinquième alinéa, libellé comme suit :

« L'indemnité d'éviction comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. »

ART. 27

L'article 102 de la même loi est abrogé.

ART. 28

§ 1^{er}. A l'article 104, deuxième alinéa, de la même loi, le mot « douze » est remplacé par le mot « six ».

§ 2. Il est inséré au même article, entre le deuxième et le troisième alinéa, trois alinéas nouveaux libellés comme suit :

« La clause de non-concurrence doit prévoir le paiement d'une indemnité unique et forfaitaire par l'employeur, à moins que, dans les huit jours de la fin du contrat, il ne renonce par écrit à l'application de cette clause.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération correspondant à la durée d'application de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute du représentant de commerce payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat de travail pour ce qui concerne la rémunération fixe, et par la moyenne des commissions pour ce qui est de celles-ci.

Si le représentant de commerce ne respecte pas la clause de non-concurrence, les dispositions de l'article 65, § 2, dernier alinéa, sont d'application. »

ART. 29

L'article 106 de la même loi est abrogé.

ART. 30

A l'article 114, deuxième alinéa, de la même loi, les mots « sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail » sont supprimés.

ART. 31

A l'article 116 de la même loi, les mots « sous déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail » sont supprimés.

ART. 25

In artikel 99, eerste lid, van dezelfde wet, vervallen de woorden « behoudens om een aan de handelsvertegenwoordiger te wijten dringende reden ».

ART. 26

Aan artikel 101 van dezelfde wet wordt een vijfde lid toegevoegd, luidend als volgt :

« De uitwinningsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. »

ART. 27

Artikel 102 van dezelfde wet wordt opgeheven.

ART. 28

§ 1. In artikel 104, tweede lid, van dezelfde wet wordt het woord « twaalf » vervangen door het woord « zes ».

§ 2. In hetzelfde artikel worden tussen het tweede en het derde lid, 3 leden ingevoegd luidend als volgt :

« Het concurrentiebeding moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen acht dagen na het einde van de overeenkomst schriftelijk afziet van de toepassing van het concurrentiebeding.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het loon dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt bepaald door het brutoloon van de handelsvertegenwoordiger gedurende de maand die voorafgaat aan de dag waarop de arbeidsovereenkomst een einde nam, wat het vast loon betreft, en door het gemiddelde wat het commissieloon betreft.

Indien de handelsvertegenwoordiger het concurrentiebeding overtreedt, zijn de bepalingen van artikel 65, § 2, laatste lid, toepasselijk. »

ART. 29

Artikel 106 van dezelfde wet wordt opgeheven.

ART. 30

In artikel 114, tweede lid, van dezelfde wet vervallen de woorden « onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen ».

ART. 31

In artikel 116 van dezelfde wet vervallen de woorden « eventueel na aftrek van het loon dat is uitbetaald sinds de achtste dag van de periode van de arbeidsongeschiktheid ».

ART. 32

L'article 118 de la même loi est abrogé.

ART. 33

L'article 136 de la même loi, dont le texte existant formera le § 1^{er}, est complété par un § 2 libellé comme suit :

« § 2. Les étudiants visés au titre VI conservent, à l'égard des différents régimes de sécurité sociale, leur qualité de personne à charge. »

ART. 34

A l'article 137, 5°, de la même loi, les mots « à l'exception de son article 12 » sont supprimés.

ART. 35

La même loi est complétée par un article 138, libellé comme suit :

« Article 138. — Le Roi fixe la date de l'entrée en vigueur de l'article 37, §§ 2 à 9. »

ART. 32

Artikel 118 van dezelfde wet wordt opgeheven.

ART. 33

Artikel 136 van dezelfde wet, waarvan de bestaande tekst § 1 zal vormen, wordt aangevuld met een § 2, luidend als volgt :

« § 2. De studenten beoogd in titel VI behouden, ten aanzien van de verschillende regelingen inzake sociale zekerheid, de hoedanigheid van persoon ten laste. »

ART. 34

In artikel 137, 5°, van dezelfde wet vervallen de woorden « met uitzondering van haar artikel 12 ».

ART. 35

Aan dezelfde wet wordt een artikel 138 toegevoegd luidend als volgt :

« Artikel 138. — De Koning bepaalt de datum waarop de bepalingen van artikel 37, §§ 2 tot 9, in werking treden. »

I. EGELMEERS.
A. DECONINCK.