

## SÉNAT DE BELGIQUE

SÉANCE DU 14 FÉVRIER 1922.

### Rapport de la Commission de l'Industrie et du Travail, chargée d'examiner le Projet de Loi relatif au contrat d'emploi.

*(Voir les n° 58 (session de 1919-1920) ; 133, 263, 274, 403, 513 et les Ann. parl. de la Chambre des Représentants, séances des 13 mai, 28 et 29 juillet 1921 ; le n° 237 du Sénat (session de 1920-1921.)*

Présents : MM. HUBERT, président : CARPENTIER, DEMOULIN, LIESENS, LOMBARD, RONGY, RUTTEN et le chevalier DE GHELLINCK D'ELSEGHEM, rapporteur.

MESSIEURS,

Le projet en discussion a subi des fortunes diverses : présenté une première fois à la Chambre par l'honorable M. Franck en 1908, il est devenu caduc à la suite de la dissolution de 1912 ; représenté par son auteur en 1913 et soumis à une commission spéciale, il a disparu par la dissolution de 1919 ; enfin l'honorable M. Mechelynck l'a repris le 22 janvier 1920 et la Chambre l'a finalement adopté en séance du 26 juillet dernier.

Au cours de sa gestation laborieuse, il a subi de nombreux avatars ; il a été remanié par ses parrains eux-mêmes, modifié par la commission spéciale de 1913, repris sous sa forme primitive en 1920 et complètement changé par la commission nommée par la Chambre la même année.

Comme l'a dit l'honorable M. Franck, qui s'était chargé de défendre son projet à la Chambre, cette proposition n'a point pour objet de régler, d'une façon générale, par un code complet, la situation juridique des employés et des commis ; elle a un but plus modeste. Elle laisse les rapports entre le patron et son employé, dans le commerce et dans l'industrie privée comme dans les professions libérales, sous l'empire du droit commun. C'est un louage d'ouvrage et tous les principes du louage d'ouvrage, tels qu'ils sont inscrits dans le Code civil, continueront à être applicables à ces rapports juridiques. C'est donc en principe le droit commun dans le cadre duquel nous légiférons et nous n'intervenons que pour régler certains cas particuliers.

Nous pourrions nous demander alors s'il est utile et nécessaire d'intervenir par des mesures législatives, car nous ne devons toucher au droit commun que quand il y a des raisons sérieuses et des abus constatés.

La réponse doit être affirmative et ce qui le prouve ce sont les vœux exprimés depuis de longues années par les intéressés dans leurs congrès, au sein de leurs associations, par la voie de la presse ; ce sont les travaux de la Commission nationale de la petite bourgeoisie et du Conseil supérieur du travail ; ce sont aussi les diverses propositions de loi qui depuis environ trois lustres, ont été déposées à la Chambre et qui toutes, il faut le noter, ont été accueillies favorablement par les commissions qui s'en sont occupées.

On semble donc d'accord pour dire que le statut juridique des employés ne se trouve pas encore réglé d'une manière complète et satisfaisante. Leurs droits et leurs obligations ne sont réglés que par la coutume et si les employés ont pu bénéficier des avantages d'un certain nombre de lois sociales, il n'en reste pas moins vrai qu'au regard du contrat d'emploi, il y a des lacunes regrettables dans la législation, lacunes donnant lieu à de nombreux litiges, à beaucoup d'inconvénients et à des abus certains.

Le projet en question a pour objectif d'y mettre fin et à cet effet ses points essentiels peuvent être groupés sous six rubriques différentes :

Il y a d'abord la question de l'engagement (art. 1 à 5) ;

Il y a ensuite celle de la maladie et de l'appel sous les armes des employés (art. 7 à 11) ;

Il y a, encore, la question si controversée, des congés et des délais de préavis ainsi que les dommages-intérêts dus lorsque ces délais n'ont pas été observés (art. 12 à 17) ;

Troisièmement, le cautionnement et le certificat (art. 18, 26 et 27) ;

En quatrième lieu, la clause de non-concurrence (art. 20) ;

Enfin, la question du ducroire (art. 21 à 24).

Restent quelques points secondaires que nous traiterons en examinant les articles du projet.

\* \* \*

Un des premiers points qui a fixé l'attention de la Chambre est celui de savoir quelles personnes sont reprises sous la dénomination d'employés. La loi intervient-elle uniquement pour les employés du commerce et de l'industrie, ou faut-il étendre son bénéfice aux employés des professions libérales ?

A ce sujet les avis étaient partagés ; selon les uns, il fallait donner une définition exacte de l'expression dans la loi elle-même ; selon les autres, mieux valait rester dans le vague et procéder par voie d'élimination ; du reste, la loi organique des conseils de prud'hommes ne définit pas non plus l'employé. Elle se contente de fixer la démarcation entre l'employé et l'ouvrier, et si cela ne suffit pas, le code définit l'associé et le mandataire. On arrive ainsi à une définition négative de l'employé, qui le place entre l'ouvrier d'un côté, et l'associé ou le mandataire de l'autre. Le caractère essentiel du louage d'ouvrage qui, d'une façon dominante, est d'ordre intellectuel, est un élément d'appréciation d'une très grande importance.

Dans les développements qu'ils donnent à l'appui de leur proposition, les auteurs du projet ont procédé par voie d'énumération et ils comprennent sous la dénomination d'employés tous les employés de l'un et de l'autre sexe, commis aux écritures, assistants techniques, vendeurs, demoiselles de magasin, calicots, voyageurs de commerce, en un mot tous les collaborateurs si nombreux qui apportent à notre industrie, à notre commerce, aux professions libérales, aux particuliers mêmes, un concours essentiellement intellectuel et qui contribuent si largement à la prospérité générale.

L'honorable Rapporteur à la Chambre, M. Bologne, a voulu étendre encore cette énumération en y comprenant les comptables et caissiers, les dactylographes et sténographes, les dessinateurs et même les membres du personnel enseignant des établissements d'instruction privée, les précepteurs, etc.

Cette nomenclature s'étend ainsi indéfiniment et ceci seul démontre combien la question est délicate. car si la question doit être résolue d'une manière négative en ce qui concerne le personnel enseignant, il peut se présenter d'autres situations auxquelles on n'a pas songé et que des circonstances nouvelles viendraient à créer ; elles ne tomberaient pas sous l'application de la loi. C'est ce que la Chambre a compris et, après un débat assez animé, elle a renvoyé la question en litige à la Commission qui a décidé de s'en tenir à la jurisprudence ; elle n'a ni pu ni voulu résoudre le problème. Elle s'est bornée à dire que le terme « employé » doit être compris dans le sens le plus large. S'il y a conflit, c'est aux tribunaux compétents à en décider. Mais un point sur lequel il ne peut y avoir désaccord, c'est que la loi s'applique indistinctement à tous les employés, à ceux des professions libérales comme à ceux de l'industrie et du commerce.

\* \* \*

Les articles 1 à 5 du projet règlent la question de l'engagement.

Le principe admis, c'est que dans deux cas bien définis l'engagement doit être constaté par écrit ; c'est le cas où l'engagement est fait pour une entreprise déterminée (art. 2), par exemple la construction d'un pont, ou d'un monument, et celui où l'engagement n'a été conclu qu'à l'essai (art. 5.)

Est-ce à dire que dans les autres cas, il ne faille pas d'écrit et que l'engagement verbal suffit ? Telle n'est pas la portée de la loi ; si elle n'exige pas l'engagement écrit, il résulte de ses diverses stipulations combinées, qu'elle a des préférences marquées pour cette forme d'engagement : seul un écrit constitue un engagement sérieux, mûrement délibéré et accepté par les intéressés et supprime toute occasion de conflit.

A défaut d'écrit, nous tombons sous l'application du droit commun. Comme sanction dans les cas où un écrit était requis et n'a pas été rédigé, les parties tombent sous l'application des règles édictées par la présente loi (art. 4).

L'article 1<sup>er</sup> dit qu'on ne peut engager des services que pour un temps déterminé ou pour une entreprise déterminée. C'est la reproduction de l'article 1780 du Code civil. Cette rédaction semble en contradiction avec

l'article 12 d'après lequel : « Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie... » En réalité il n'y a aucune contradiction, mais le projet envisage deux situations : celle où le contrat a été conclu pour une durée déterminée, celle où il a été conclu pour une durée non déterminée ou indéfinie et, pour chacune de ces hypothèses, elle prescrit des règles spéciales.

Aux termes de l'article 2, si l'engagement est fait pour une entreprise déterminée, il doit être constaté par écrit. Nous l'avons vu plus haut.

Cet article est plus impérieux que l'article 1<sup>er</sup> : on ne peut engager ses services pour une entreprise indéterminée ; la nature des services doit être indiquée dans le contrat ; l'objet de l'entreprise doit être déterminé et l'engagement alors prend fin avec l'entreprise ; pas n'est besoin de congé en ce cas.

L'article 5 revient sur cette prescription en disant que seront déterminés par la convention : l'objet et la nature de l'emploi, le lieu où il s'exerce, la durée de l'engagement (durée limitée ou non précisée), la rémunération et toutes les autres conditions de la convention. Tout sera donc bien prévu et ainsi on évitera les surprises et les conflits dont les tribunaux ont eu trop souvent à connaître. La loi en discussion prononce des interdictions sur diverses de ces conditions de l'engagement ; le contrat devra en tenir compte.

Par contre, si l'engagement est muet sur un ou plusieurs de ces points, l'usage, à défaut de stipulations légales, supplée au silence de la convention.

Mais, avant d'engager un employé à titre définitif, le patron le prend souvent à l'essai. Cette précaution peut donner lieu à des abus et créer des situations véritablement pénibles pour de malheureux employés, ainsi que cela s'est parfois présenté ; aussi il y a lieu de prendre des mesures : et l'article 5 du projet y pourvoit : il admet les engagements à l'essai, mais afin de ne pas prolonger la période de stage, il stipule que la durée de l'essai sera constatée par écrit et ne pourra dépasser trois mois.

Il veut aussi — et ceci est une mesure en faveur du patron, — que la période d'essai ne puisse être inférieure à un mois. Tout employé pourra donc être contraint de faire un stage d'un mois au moins, par contre il obtient comme contre-partie que ce stage ne puisse durer plus de trois mois.

Il arrivera aussi que, malgré les stipulations légales, il n'y ait aucune convention faite par écrit en ce qui concerne la période d'essai ; dans ce cas, l'engagement reste soumis aux conditions de l'article 3. Cela se comprend aisément : s'il en était autrement la loi serait trop facilement tournée.

L'article 3 primitif comprenait encore une autre clause disant que la durée maximum de l'essai est réduite à huit jours dans les exploitations où une intensification du travail nécessite régulièrement une augmentation temporaire du personnel à certaines époques. Le Rapporteur justifiait cette stipulation émanant de la commission en disant qu'il était à craindre que l'engagement à l'essai dans ces exploitations ne servit parfois de paravent à un engagement à court terme, auquel l'employé ne consentirait peut-être pas à souscrire si la proposition lui en était faite ouvertement.

Cette stipulation n'a donné lieu à aucune observation lors de la discussion générale à la Chambre et cependant elle a disparu du projet ; la commission, à laquelle le projet avait été renvoyé au cours de la discussion l'a elle-même sacrifiée, et nous ne pouvons que l'approuver. Elle est en effet inutile lorsqu'on la rapproche des autres stipulations de la loi : l'employé est suffisamment protégé par elles contre cette éventualité et les abus signalés ne sont réellement pas à craindre.

Au point de vue du contrat d'emploi, il semble que les mesures édictées seront efficaces et de nature à donner satisfaction à cette catégorie si nombreuse des collaborateurs des dirigeants du travail : elles leur assureront plus de stabilité et de sécurité dans leur situation et elles leur permettront d'envisager avec plus de confiance leur avenir et celui de leur famille.

\* \* \*

Il reste cependant encore un point à préciser et c'est ce que fait l'article 6.

Les employés se sont plaints fort souvent d'avoir été traités d'une manière plutôt défavorable par des patrons qui, profitant de leur autorité et de l'isolement, de la situation pénible où se trouvait le candidat employé, de son inexpérience, de l'abondance des offres de travail, d'autres circonstances encore, ne consentaient à leurs employés que des situations ne leur permettant pas de vivre décemment et d'élever leur famille. Les plaintes, il faut bien le dire, étaient assez générales et ne pouvaient laisser insensibles ceux qui avaient à cœur d'y porter remède. Du moment qu'on s'occupait enfin du sort de cette catégorie de citoyens, il fallait trouver une solution à cette question d'une si grande portée morale et sociale.

La Commission de la Chambre avait, dans l'article 2 du projet élaboré par ses soins, déclaré nul le contrat de travail lorsque l'employeur abusait des besoins, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'employé pour lui faire accepter des stipulations en désaccord grave avec les conditions usuelles dans la région, ou en disproportion notable avec l'importance des prestations. Elle concédait même un droit à des dommages et intérêts.

A la Chambre, cet article a été combattu par plusieurs orateurs qui auraient voulu accorder les mêmes prérogatives aux patrons. De nombreux amendements furent déposés, et ils rendirent la discussion assez diffuse. Lors du renvoi en commission, cet article fut, de commun accord, et comme conséquence de concessions mutuelles, supprimé et remplacé par le nouvel article 6. Nous ne pouvons qu'approuver la rédaction nouvelle : nonobstant toute stipulation contraire, le contrat sera rescindé, lorsqu'il sera établi que la rémunération accordée à l'employé est inférieure de plus de moitié à la rémunération normale. Le juge pourra même accorder des dommages-intérêts. Seulement l'action devra être intentée non plus dans l'année mais dans les six mois, de la conclusion de la convention.

Si l'on n'accorde pas le même droit au patron, c'est d'abord parce que le cas se présentera assez rarement où un patron a accordé une rémunération trop élevée, étant donnée la capacité de l'employé et qu'ensuite il semble

assez inhumain de réclamer à ce dernier des dommages-intérêts alors que son traitement aura déjà le plus souvent été dépensé. Comme on peut le constater, cet article est le résultat de concessions réciproques et, dans ces conditions, votre Commission en a approuvé la rédaction. Elle a estimé que le mot « normalement » exprime parfaitement la situation et signifie qu'il s'agit bien entendu d'emplois similaires en tenant compte des capacités plus ou moins étendues de l'employé.

Les articles suivants du projet abordent un autre aspect de la question.

Que faire en cas de maladie ou d'appel sous les armes de l'employé ? En cette matière aussi, les employés avaient des griefs à faire valoir ; nous allons voir comment le projet y porte remède.

Tout d'abord, en cas d'appel sous les armes, l'article 7 dit que l'exécution de la convention n'est que suspendue. Qu'est-ce à dire ? Cet article s'inspire des principes consacrés par la loi du 24 octobre 1919. Cette loi, on le sait, assure aux travailleurs mobilisés pour la guerre la conservation de leur emploi. Il s'ensuit donc que dorénavant l'appel sous les armes ne fera pas perdre sa place à l'employé ; quand son temps de service sera terminé, il la reprendra chez son ancien patron, à moins que celui-ci ne mette fin à la convention par le préavis légal, tel que le projet le réalise, mais encore faut-il que ce préavis ne soit donné qu'après l'envoi de l'employé en congé définitif. Aussi longtemps donc qu'il est sous les armes, le préavis ne serait pas légal. C'est la portée du paragraphe 2 de l'article 7.

Un membre de la Commission était d'avis que cet article était inutile et pouvait être préjudiciable aux employés qui n'avaient pas encore fait leur service militaire, mais on lui a fait observer qu'il y a les rappels, les mobilisations, le cas de guerre et qu'il fallait éviter que, par ces éventualités, l'employé ne fût privé de sa place. Ces explications données, l'article a été maintenu à l'unanimité.

\* \* \*

Les articles suivants s'occupent de la maladie de l'employé. En cette matière, il fallait user de modération, et cela dans le but de ménager tant les intérêts du patron que ceux des employés malades. Le projet fait ici une distinction entre les engagements définitifs et les engagements à l'essai, entre les maladies de courte durée et les maladies prolongées. Par maladie de courte durée, on entend celle qui ne dépasse pas un mois et en toute cette matière on ne fait aucune distinction entre la maladie proprement dite et l'accident.

En cas d'engagement définitif, si la maladie ne se prolonge pas au delà d'un mois, l'employé conserve son emploi avec tous les avantages qui y sont attachés ; la maladie ou l'accident ne fait que suspendre l'exécution du contrat dans le chef de l'employé, mais le patron est tenu de lui payer les appointements et les commissions s'il y a lieu, basées sur la moyenne des trois derniers mois. Toute convention contraire est considérée comme nulle.

Un membre propose de faire bénéficier des mêmes avantages ou même d'avantages supérieurs la femme-employée, à l'occasion de ses

couches. Votre Commission s'est ralliée à l'unanimité de ses membres à cette proposition et s'est trouvée d'accord pour dire que la femme en couches avait droit à toute la sollicitude de son patron : elle a estimé que les couches ne constituant ni une maladie ni un accident il y avait lieu de compléter le texte de l'article 8 par l'adjonction d'un paragraphe ainsi conçu :

« Les femmes-employées bénéficieront des mêmes avantages à l'occasion de leurs couches. »

Cet amendement constitue une innovation heureuse et sera bien accueillie, nous n'en doutons pas.

Nous en arrivons ainsi à la maladie prolongée, et au cas d'incapacité persistante de travail à la suite d'un accident. Quand la durée d'un mois est dépassée, le patron peut mettre fin au contrat, car c'est l'inexécution de celui-ci par force majeure, mais le patron se trouvera obligé de payer une indemnité à son employé. On peut objecter que cet article ne fait que consacrer un usage déjà très répandu par humanité. Vu l'existence de cet usage, il a paru légitime de l'inscrire parmi les clauses présumptives de la volonté des partis. L'article n'est qu'une précaution contre ceux qui méconnaissent les bonnes coutumes de la région. Si il est inutile, nous n'aurions qu'à nous en féliciter.

En recevant une indemnité pour un mois ou trois mois de maladie, l'employé ne sera évidemment pas couvert de toutes les pertes et frais occasionnés par la maladie, aussi ne pourra-t-il négliger de s'assurer pour sa part contre les risques de maladie.

Quant au montant de l'indemnité, il est égal à un mois de rémunération si l'employé était moins de dix ans au service du patron, et égal à trois mois, si l'employé est au service du patron depuis plus de dix ans. Toute convention tendant à réduire cette indemnité est également déclarée nulle.

A l'alinéa premier de l'article, les mots « à tout moment » ne peuvent donner lieu à plusieurs interprétations : il s'agit évidemment du temps qui se sera écoulé après le premier mois de la maladie. Il faut mettre l'article 9 en concordance avec le texte de l'article 8 qui a rapport à la maladie de moins d'un mois.

Par contre, rien ne s'oppose à ce que le patron et l'employé s'entendent de la manière suivante : l'employé consent à ne toucher aucune indemnité pendant sa maladie, quelle qu'en soit la durée, à condition de ne pas perdre sa place.

Il semble que ces solutions soient modérées ; elles ne pèseront pas d'un poids trop lourd sur l'employeur, et l'employé verra ainsi disparaître un de ses griefs les plus fondés ; ces solutions sont justes et équitables, et elles règlent définitivement une matière où toute discussion peut devenir facilement une cause de conflit et de mécontentement.

Si l'employé tombe malade pendant la période de stage, le patron peut résilier le contrat si la maladie se prolonge plus de huit jours et l'employé n'a pas droit à la rémunération prévue par l'engagement pendant la durée de l'incapacité du travail. En effet, la situation de l'employé n'est pas encore définitivement fixée vis-à-vis du patron, elle reste aléatoire, mais

comme la période de stage a été écourtée par le projet, cette situation précaire pour l'employé n'existera que pour une période peu prolongée.

Le projet de loi s'occupe aussi de la situation des employés engagés à titre temporaire pour remplacer ceux qui ont été appelés sous les armes ou qui sont malades : l'article 11 qui les concerne déroge aux règles prévues, mais à condition que la convention stipule clairement la durée des services et le délai de préavis.

\* \* \*

Nous avons à examiner maintenant la question du préavis. Comme nous l'avons vu, on ne peut engager ses services qu'à temps, mais la durée des services peut ne pas être déterminée dans la convention. De part et d'autre, il faut d'un pouvoir y mettre fin. Ce droit, qui reste entier dans le chef du patron et dans celui de l'employé, ne peut s'exercer que moyennant un préavis, mais ce préavis est réglé différemment selon qu'il s'agit de l'employeur ou de l'employé.

Disons tout d'abord qu'en vertu de l'article 14 : congé peut être donné pour motifs graves ; le projet ne dit pas en quoi consistent ces motifs. Ceux-ci sont laissés à l'appréciation du juge, mais alors encore faut-il que ces motifs soient notifiés par lettre recommandée dans les trois jours du congé.

Si l'article ne dit pas à qui cette lettre recommandée doit être adressée, c'est qu'il ne peut surgir aucune difficulté à cet égard. La lettre sera évidemment adressée à la partie contre laquelle il y a des plaintes sérieuses : si celles-ci ne semblent pas fondées au destinataire, elle a la latitude de s'adresser au juge et de demander le cas échéant des dommages-intérêts.

En dehors du cas où des motifs graves sont invoqués par l'une ou l'autre partie, le projet fait une distinction selon que le préavis est donné par le patron ou par l'employé.

Dans le premier cas, le système admis par la Chambre se résume ainsi : « le délai du préavis varie suivant l'importance de la rémunération et la durée des services. »

Ce système est rationnel et ne peut donner lieu à critique. Quant aux délais, la Chambre les a fixés comme suit : « Si la rémunération ne dépasse pas 250 francs par mois, le délai sera d'un mois à partir de la fin du mois pendant lequel le préavis a été donné. » On se base sur la coutume existante qui présume que les engagements se font au 1<sup>er</sup> du mois et de cette manière l'employé pourra passer d'un emploi à l'autre sans perdre de temps.

Le délai est de trois mois si la rémunération varie de 250 à 600 francs ; il est de six mois si elle est supérieure à 600 francs.

Le système tient compte aussi, et c'est justice, de la durée des services et si ceux-ci dépassent les dix ans, le délai sera toujours de six mois.

Par contre, si congé est signifié par l'employé, les délais ci-dessus sont réduits de moitié.

La Commission du Sénat n'a pas cru devoir suivre complètement les suggestions de la Chambre ; si elle admet que les deux facteurs importants du délai de préavis sont d'une part le montant de la rémunération et,

d'autre part, la durée des services, elle a jugé que le second facteur l'emporte sur le premier, et elle a estimé, à l'unanimité de ses membres, que le délai de six mois est trop prolongé dans la plupart des cas. Il semble en effet excessif de forcer un patron de conserver encore pendant six mois dans ses bureaux, magasins ou ateliers un employé qui ne lui donne plus satisfaction, sans qu'il puisse cependant faire valoir contre lui des motifs graves de renvoi. Il peut à la rigueur rompre l'engagement et lui verser l'indemnité prévue aux articles 15 et 16, mais dans bien des cas cette charge sera trop lourde, pour le petit patron notamment. C'est pour ce motif que la Commission a réduit le maximum du délai de préavis à trois mois, quelle que soit la rémunération touchée par l'employé.

Mais la Commission a estimé que lorsque l'employé est au service du même patron ou de la même firme pendant dix ans au moins, il a droit à des égards spéciaux et que, vu ses longs services, il faut lui reconnaître un avantage particulier si le patron met fin au contrat d'engagement par le congé. Dans ce cas, elle a maintenu les six mois de préavis et cela quel que soit le montant des rémunérations. C'est un avantage sérieux pour les employés qui ont été pendant un long terme au service du même patron.

Des membres ont demandé quelle est la portée exacte du mot *rémunérations*. L'article 15 nous dit ce qu'il faut entendre par indemnité de congé ; celle-ci comprend non seulement les appointements fixes, mais encore tous les avantages acquis en vertu de la convention. Dans son rapport, l'honorable M. Bologne s'exprime ainsi à ce sujet : « Certains employés reçoivent à la fois des appointements et des commissions; d'autres ne reçoivent que des commissions, d'autres encore jouissent du logement, du chauffage, de l'éclairage, etc... Tous ces éléments rentrent en ligne de compte pour déterminer ces rémunérations ».

C'est aussi l'avis de votre Commission.

Mais alors s'est posée la question de savoir si la participation aux bénéfices, l'octroi d'un treizième mois, des allocations fin d'exercice, etc., entraient aussi en ligne de compte pour fixer les rémunérations ou l'indemnité de congé.

Votre Commission a été d'accord pour décider que si tous ces avantages étaient acquis en vertu de la convention d'engagement, aucun doute ne pouvait surgir et qu'ils formaient partie intégrante des rémunérations et indemnités de congé.

Mais il en est tout autrement si ces avantages ne résultent pas de la convention ou contrat et qu'ils se présentent sous la forme de gratification gracieuses de la part du patron ou de la firme industrielle ou commerciale. Dans ce cas, ils ne font pas partie des rémunérations ou indemnités.

Cette question est ainsi tranchée avec beaucoup de clarté et ne pourra plus être l'objet de discussions entre patron et employé.

Quant à la question de savoir si les délais de congé doivent être écourtés de moitié quand c'est l'employé qui signifie congé, une discussion a surgi au sein de la Commission comme elle avait surgi à la Chambre des Représentants.

Cette disposition, en effet, n'a pas été admise sans observations de la part d'un certain nombre de membres de la Chambre des Représentants ; aussi des amendements ont-ils été déposés pour mettre les deux parties sur le même pied, mais partisans et adversaires de la mesure se sont mis d'accord en commission et le texte a finalement été voté unanimement tel qu'il nous est proposé. On a fait valoir notamment qu'il est beaucoup plus facile à un patron de trouver un nouvel employé pour remplacer celui qui a donné congé, qu'à l'employé congédié de trouver une situation analogue, lui donnant les mêmes avantages que ceux qu'il a perdus. Ce sont ces considérations qui ont amené votre Commission à ne pas modifier cette disposition.

A l'article 13, un membre ayant fait observer que le choix des demi-jours de congé doit en principe se faire sans nuire à la marche des affaires, votre Commission a été unanime de cet avis. Il faudra donc sur ce point un accord entre les intéressés, mais le patron devra autoriser l'employé à s'absenter dans des conditions lui permettant la recherche utile d'un emploi.

La jurisprudence est du reste déjà fixée en ce sens pour ce qui concerne les ouvriers.

A l'article 14, un membre fait observer que les mots « motifs graves » lui semblent bien vagues ; il préférerait un terme plus précis ou mieux encore une énumération telle que l'a suggérée le Conseil supérieur de l'Industrie et du Travail. Mais on lui a fait remarquer que toute énumération serait dangereuse ; ce qui peut constituer un motif grave pour un employé supérieur peut ne plus l'être pour un employé d'un grade moindre. C'est une question d'espèce sur lequel le juge aura à statuer.

Les articles 15 et 16 déterminent les indemnités à payer à la partie lésée en cas de dénonciation irrégulière du contrat.

Il y a lieu d'observer ici que les mots « sans juste motif » ne se rapportent pas aux motifs graves prévus à l'article précédent. Ce sont deux situations différentes réglées chacune séparément.

Si le contrat est conclu sans indication de durée, l'indemnité est égale au traitement en cours correspondant à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si le contrat fixe une durée, l'indemnité est égale au montant du traitement du temps restant à courir, avec cette limite toutefois que cette indemnité ne pourra dépasser le double du traitement correspondant à la durée du préavis prévu ci-dessus.

Toutes clauses contraires insérées dans la convention sont considérées comme nulles.

La limite fixée à l'article 16 pour le montant de l'indemnité était nécessaire, et constitue une transaction entre la prétention de l'employé congédié de réclamer le paiement intégral de ses appointements et l'intérêt du chef d'entreprise. Cette transaction enlève au projet ce qu'il pourrait avoir de trop draconien et correspond mieux aux usages, aux mœurs et aux nécessités économiques.

Un membre fait observer que si la partie qui a dénoncé le contrat ne donne pas suite au congé, il y a en fait tacite reconduction, et le projet

n'empêche en rien les intéressés de revenir sur leur décision. Ce nouveau contrat sera conclu sans durée déterminée.

Il est à remarquer aussi que l'indemnité est due par la partie qui rompt l'engagement sans juste motif; par conséquent, l'employé comme le patron peut être condamné à la verser à l'autre partie. Ce principe est du reste conforme aux règles du contrat d'emploi en général.

\* \* \*

L'article 18 est relatif au certificat que le chef d'entreprise est tenu de délivrer à l'employé qui en fait la demande. Cette question du certificat a donné lieu à bien des récriminations et des controverses. Actuellement, le patron n'est pas obligé de donner un certificat; il en résulte ou bien qu'il est refusé, ou bien qu'il est donné avec des mentions défavorables. Le projet rend le certificat obligatoire et celui-ci devra mentionner la nature et la durée des services, et la date exacte de l'entrée en fonctions. Il acquerra ainsi sa pleine valeur et le nouveau patron se rendra exactement compte du temps qui s'est écoulé entre le nouvel engagement et la fin des services chez le patron précédent.

La disposition suivante concerne le cas de la femme engagée comme employée et logeant chez le patron; elle stipule que le contrat peut être résilié si l'épouse du patron ou la femme qui dirigeait la maison vient à décéder. Cet article n'est que la reproduction de l'article 27 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat du travail et se passe de commentaires.

\* \* \*

La matière la plus délicate que tranche le projet est certes celle de la clause de non-concurrence. On entend par là la défense faite par le patron à tout employé qui le quitte de s'engager chez un patron concurrent, même à l'étranger ou de commencer pour son propre compte un commerce ou une industrie similaire. C'est le grief le plus important qu'ont fait valoir les associations d'employés et il y a lieu d'en tenir compte. Des employés qui ne gagnaient que 200 ou 300 francs par mois ont été plongés dans la misère pendant des années parce qu'il leur était interdit de reprendre du service dans n'importe quelle industrie similaire, soit en Belgique, soit à l'étranger et cela sous peine de sanctions très rigoureuses. Il fallait donc chercher un remède à cette situation, tout en conciliant les intérêts de l'industrie avec ceux des employés techniques. Il faut empêcher aussi que les secrets de fabrication ne soient divulgués en laissant toute liberté aux derniers; il faut ici concilier deux libertés: celle de l'industriel et celle de l'employé. Les discussions animées qui ont eu lieu à la Chambre prouvent combien le problème est délicat. On en a cherché la solution en limitant les interdictions dans le temps et dans l'espace, en déterminant une indemnité sérieuse en faveur de l'employé à qui pareille interdiction est faite et cette solution semblait être favorablement accueillie à la Chambre; tous semblaient d'accord pour dire que si l'indemnité était sérieuse, le grand nombre des abus constatés aujourd'hui viendraient à disparaître; car aucun patron ne s'engage à payer pendant deux ou trois ans un traitement à un

employé qui ne travaillera plus pour lui ; et l'employé ne pourra se plaindre puisqu'il aura pesé et apprécié le prix de son abstention et le touchera. Mais le projet ayant été renvoyé en commission, celle-ci modifia tout le système relatif à cette matière et crut trouver la solution du problème en distinguant entre les employés selon qu'ils touchent plus ou moins de 12,000 francs par an (art. 28).

Si les appointements sont inférieurs à cette somme, les clauses connues sous le nom de « non-concurrence » sont nulles (art. 20), alors que les contrats faits avec les employés touchant 12,000 francs et plus, peuvent contenir semblables dispositions. La Commission de la Chambre a estimé que ces derniers sont assez puissants pour défendre leurs intérêts sans l'intervention de la loi.

La Chambre a suivi les suggestions de la commission spéciale sans présenter d'observations, ni demander d'explications, pas plus sur cet article, qui cependant introduisait dans le projet un principe tout nouveau, que sur les autres articles modifiés. Le projet a été en effet voté sans discussion à la séance du 28 juillet dernier.

Votre Commission sénatoriale a repris l'examen de la question avec le plus grand soin et s'est efforcée de trouver un texte conciliant les intérêts des patrons et ceux des employés. Elle n'a pas cru devoir accepter une suggestion faite par un membre et consistant à abaisser à 9,000 francs le total des appointements, commissions, etc., touchés par un employé à qui cette clause ne pourrait s'appliquer, estimant qu'en agissant ainsi elle diminuerait trop le nombre des employés protégés par le projet de loi.

Mais elle s'est émue des cas de concurrence déloyale. Elle a cru avoir trouvé la véritable formule dans l'amendement suivant qui serait inséré à la fin de l'article 20.

« Tant au cours de l'exécution du contrat qu'après sa cessation, l'employé doit s'abstenir de divulguer à un concurrent ou à une autre personne les secrets de fabrication ou d'affaires du chef d'entreprise, et de se livrer ou de coopérer à tout autre acte de concurrence déloyale.

» Une clause pénale peut être insérée dans le contrat à l'appui de cette défense. »

Il est à remarquer aussi que le nouveau patron qui, de connivence avec son employé, serait complice de la concurrence déloyale, se rendrait coupable de quasi-délit s'il profitait sciemment des renseignements fournis par un employé qu'il aurait réussi à débaucher chez un patron exerçant un commerce ou une industrie similaire.

La Commission est d'avis que cette stipulation ajoutée à l'article 20 protégera à suffisance l'ancien patron contre les indiscretions d'un employé qui n'est plus à son service. Elle n'a pas cru devoir stipuler un délai spécial de prescription, le droit commun étant suffisant à cet égard.

\* \* \*

Nous en arrivons maintenant à une des dernières questions qui présentent un intérêt spécial, celle du ducroire ou des commissions auxquelles les commis-voyageurs ont droit. Cette matière a donné lieu à des contestations et à des procès nombreux, il fallait la trancher avec équité.

Les articles 21 à 24 s'en occupent et décident que, même si l'affaire traitée par les commis-voyageurs n'a été exécutée qu'après rupture du contrat d'emploi ; même si l'ordre n'a pas été exécuté, par le fait du patron, même si le patron a fait des affaires directement avec des clients visités régulièrement par le commis-voyageur en vertu de son engagement, le commis-voyageur a droit à la commission, à moins de clause contraire.

Ces stipulations semblent raisonnables et modérées, elles sont conformes à l'équité la plus stricte, elles n'ont pas été critiquées et elles mettront un terme aux conflits trop nombreux que le manque de texte avait fait surgir.

Mais il est une autre phase de cette question qui a attiré l'attention de votre Commission.

Le commis-voyageur qui a traité une affaire avec un client, devenu par la suite insolvable, a-t-il droit à la commission sur cette affaire ?

En d'autres mots, quelle est la responsabilité du commis-voyageur en cas d'insolvabilité du client ? Faut-il rejeter toute la responsabilité sur le commis-voyageur ou ne lui faire perdre que sa commission en tout ou pour partie ?

L'article 24 tranche la question et distingue le cas de faute lourde ou de dol. En ce cas la responsabilité du commis-voyageur reste entière et c'est justice. Mais en dehors de ce cas, le commis-voyageur ne sera responsable que jusqu'à concurrence d'une somme égale au montant de la commission due pour les affaires traitées avec le client insolvable.

Une autre situation est celle des commis-voyageurs qui sont garants ou ducroire et qui connaissent mieux que le patron la situation des clients avec lesquels ils traitent. Les clients sont parfois totalement inconnus des patrons, surtout s'il s'agit d'exportation. Les avantages accordés à ces commis-voyageurs dépassent notablement les commissions ordinaires et leur créent une situation privilégiée. L'adoption de l'article 24 n'a mettant pas de stipulations contraires, aura pour effet de supprimer ces avantages considérables et de mettre fin à ces situations privilégiées.

Pour les maintenir, ils suggèrent l'adoption d'un second alinéa à l'article 24, conçu comme suit :

*« La responsabilité du commis-voyageur reste entière, si celui-ci s'est porté garant ou ducroire et touche de ce fait une commission supplémentaire en vertu d'une disposition expresse du contrat. »*

Votre Commission après examen s'est ralliée à ce texte et propose un amendement en ce sens, mais ne pense pas qu'on puisse mettre la perte entière ainsi subie à charge du commis-voyageur ; elle propose de réduire cette responsabilité de moitié et de la faire retomber par partie égale sur le patron et sur son commis. Tel est la portée de l'amendement proposé.

\* \* \*

L'article 25 rend applicables les articles 29 à 37 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. Ces articles concernent la capacité de la femme mariée et du mineur d'engager leur travail. Cette matière ne demande pas de commentaires.

Vient ensuite la question du cautionnement qui a aussi donné lieu à des abus (art. 26 et 27) : Si l'employé doit verser un cautionnement, celui-ci devra être versé à la Banque Nationale ou à la Caisse d'Épargne et de Retraite, ou faire l'objet d'une inscription au Grand Livre de la Dette publique. Le chef d'entreprise acquiert privilège sur le cautionnement, mais il ne pourra user de son droit que par autorisation de justice. A défaut par lui de verser le cautionnement comme il est dit, il sera passible de peines.

L'article 28 crée une prescription spéciale pour toutes les actions naissant du contrat d'emploi : elle est d'un an après la cessation du contrat. Cet article ne modifie en rien l'article 6 qui a trait à l'action en rescission du contrat.

L'article 29 stipule que la loi n'est applicable ni aux employés gagnant plus de 12,000 francs ni aux employés des administrations publiques. Les premiers sont assez forts pour ne plus avoir besoin de protection, les autres ont un statut spécial comme fonctionnaires publics.

Un membre s'est demandé ce qu'il fallait entendre par employé des administrations publiques et voudrait savoir si les employés des bur aux de bienfaisance et des hospices, des coopératives communales, etc., sont compris parmi les employés qui ne tombent pas sous l'application de cette loi.

Il lui a été répondu, avec beaucoup de raison, que tombent sous l'application de la loi tous ceux qui ne sont pas couverts par la stabilité de l'emploi. C'est donc ce dernier élément qui fixe la qualité d'employé d'administration publique.

Au sujet de ce même article, des membres se sont occupés du cas spécial de voyageurs de commerce travaillant à la commission pour plusieurs maisons, sans toucher de traitement fixe. Cette dernière particularité pourrait avoir pour conséquence de ne pas les considérer comme employés et ils ne profiteraient pas ainsi des dispositions de la loi; ce sont des placiers libres, assez nombreux dans certaines parties du pays.

L'intention de votre Commission a été de ne pas les écarter du bénéfice de la loi; c'est pourquoi elle a adopté un amendement décidant que la loi leur serait applicable. Cet amendement suivrait l'alinéa 3 de l'article 29 et serait conçu en ces termes :

« Par contre, sont assimilés aux employés tombant sous l'application de la présente loi, les commis-voyageurs dont les commissions pour l'année précédente, avec ou sans traitement fixe, sont inférieures à 12,000 francs. »

Les commissions en question sont celles que ces voyageurs touchent chez plusieurs patrons et dont l'ensemble, sans y comprendre les autres rémunérations, n'atteint pas 12,000 francs.

Par année précédente il faut comprendre les douze mois précédents. C'est ce qui résulte des délibérations de la Commission.

Celle-ci a aussi été d'accord que les mots « traitements fixes » sont de stricte interprétation et ne comprennent pas les autres rémunérations.

L'article 30 s'occupe des cessations et saisies de traitement et définit ce qu'il faut entendre par appointements : les appointements et tout ce qui

Y est assimilé sont en principe incessibles et insaisissables dans la même mesure que les salaires des ouvriers.

Ce qui revient à dire qu'ils ne peuvent être cédés qu'à concurrence des deux cinquièmes, ni saisis pour plus d'un cinquième. Ce principe est étendu aux pensions, dans des limites plus strictes encore, comme le font d'autres lois concernant les pensions des magistrats, fonctionnaires et employés de l'État, des professeurs et instituteurs, des secrétaires communaux, des agents et employés provinciaux et communaux.

On fait bénéficier de la même faveur les pensions des employés des hospices civils, bureaux de bienfaisance et autres établissements publics qui ne jouissent pas encore de la même faveur. Si cette stipulation sort du cadre de la loi, elle se justifie en ce sens qu'elle comble une lacune dans notre législation et répare un oubli regrettable.

Signalons encore la stipulation de l'article 31 complétant la loi du 16 décembre 1851 modifiée par celle du 25 avril 1896 sur les privilèges et hypothèques.

Le second alinéa de l'article « 4° les salaires des gens de service ..... et le salaire des ouvriers pour un mois » est tiré de la loi de 1851 sans modification.

La phrase suivante est tirée de la loi du 25 avril 1896, article unique, mais alors que cette loi mettait comme maximum le chiffre de 1,500 francs, le projet en discussion propose, étant donné les circonstances nouvelles, de fixer le maximum à 6,000 francs.

La dernière phrase constitue une stipulation nouvelle et se rapporte à la rupture du contrat prévue aux articles 15 et 16.

C'est un privilège nouveau et contrairement aux autres stipulations de l'article qui ne créent de privilèges que pour des rémunérations échues, celle-ci crée un privilège pour une rémunération à échoir, sous forme d'indemnité.

L'employé est ainsi complètement privilégié sur l'avoir du patron, d'abord pour les rémunérations quelconques échues et non payées pendant six mois, jusqu'à concurrence de 6,000 francs, ensuite pour les indemnités dues en vertu de la rupture du contrat et également jusqu'à concurrence de 6,000 francs.

Il faut remarquer aussi, — et ceci constitue un hors-d'œuvre dans le projet qui concerne le contrat d'emploi exclusivement, — que le même privilège est accordé aux ouvriers en cas de rupture de contrat de travail. C'est une lacune de la loi sur le contrat de travail qu'on a voulu combler à l'occasion du vote de ce projet en accordant ce privilège aux employés, on ne pouvait le refuser aux ouvriers. Votre Commission se rallie complètement à cette manière de voir.

Enfin, l'article 32 stipule que le juge compétent peut autoriser la femme mariée à ester en justice pour toutes les contestations relatives au contrat d'emploi et nommer au mineur un tuteur ad hoc pour remplacer le tuteur absent ou empêché. Cette stipulation se justifie par elle-même.

Un membre a demandé d'insérer dans la loi un article sur la rétroactivité.

( 16 )

Votre Commission a également étudié ce point avec grande attention, et il a été reconnu que certaines dispositions de la loi sont d'application immédiate, notamment celles qui concernent les engagements, la maladie, le préavis, le cautionnement; mais il fallait tenir compte des contrats en cours contenant des dispositions qui vont à l'encontre de l'esprit de la présente loi. Aussi votre Commission estime-t-elle qu'il faut laisser un temps normal suffisant pour reviser ces contrats; en conséquence elle s'est mise d'accord sur l'amendement suivant, qui deviendra l'article 33 du projet :

« Endéans les trois mois de la promulgation de la présente loi les contrats en cours devront être mis en concordance avec les dispositions qu'elle consacre. »

La Commission ayant ainsi terminé l'étude du Projet, a approuvé celui-ci avec les amendements suivants qu'elle soumet à l'approbation de la Haute Assemblée.

*Le Rapporteur,*  
Chev. DE GHELLINCK D'ELSEGHEM.

*Le Président,*  
A. HUBERT.

**Amendements  
proposés par la Commission.**

**ART. 8.**

Ajouter un 4<sup>e</sup> alinéa :

*Les femmes employées bénéficieront des mêmes avantages à l'occasion de leurs couches.*

**ART. 12.**

Modifier comme suit cet article :

*2° de trois mois si elles dépassent 250 francs.*

*Le délai sera de six mois pour les employés qui sont demeurés au service du même patron pendant dix années.*

(Le reste comme à la fin de l'article).

**ART. 20.**

Ajouter les alinéas suivants :

*Tant au cours du contrat qu'après sa cessation, l'employé doit s'abstenir de divulguer à un concurrent ou à une autre personne les secrets de fabrication ou d'affaires du chef d'entreprise, et de se livrer ou de coopérer à tout autre acte de concurrence déloyale.*

*Une clause pénale peut être insérée dans le contrat à l'appui de cette défense.*

**ART. 24.**

Ajouter un second alinéa ainsi conçu :

*La responsabilité du commis-voyageur ne pourra dépasser un maximum*

**Amendementen  
voorgesteld door de Commissie.**

**ART. 8.**

Een 4<sup>e</sup> lid toe te voegen, luidende :

*De vrouwelijke bedienden hebben op dezelfde voordeelen aanspraak bij hunne bevalling.*

**ART. 12.**

Dit artikel te wijzigen als volgt :

*2° drie maanden, indien zij meer dan 250 frank bedragen.*

*De termijn bedraagt zes maanden voor de bedienden, die in dienst van denzelfden werkgever zijn gebleven gedurende tien jaar.*

(Het overige zooals aan het slot van het artikel).

**ART. 20.**

De volgende alinea's toe te voegen :

*Zoowel wanneer de overeenkomst van kracht is als na het eindigen daarvan moet de bediende nalaten, de geheimen der fabricceering of der zaken van het bedrijfshoofd aan een concurrent of aan elk anderen persoon bekend te maken en elke andere daad van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan deel te nemen.*

*Tot staving van dit verbod kan een strafbeding in de overeenkomst opgenomen worden.*

**ART. 24.**

Een 2<sup>e</sup> lid toe te voegen, luidende :

*De handelsreiziger kan voor ten hoogste 50 t. h. van het verlies aan-*

*de 50 p. c. de la perte, si celui-ci se porte garant ou ducroire et touche de ce fait une commission supplémentaire en vertu d'une disposition expresse du contrat.*

ART. 29.

A ajouter un quatrième alinéa :

« Par contre, sont assimilés aux employés tombant sous l'application de la présente loi, les commis-voyageurs dont les commissions pour l'année précédente, avec ou sans traitement fixe, sont inférieures à 12,000 francs. »

ART. 31.

Après les mots : « de la loi du 16 décembre 1851 » ajouter : « complétée par celle du 25 avril 1896. »

ART. 33 (nouveau).

Endéans les trois mois de la promulgation de la présente loi les contrats en cours devront être mis en concordance avec les dispositions qu'elle consacre.

*sprakelijk gesteld worden, indien hij zich borg of delcredere stelt en uit dien hoofde, krachtens eene uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst, een aanvullend commissieloon ontvangt.*

ART. 29.

Een lid 4 toe te voegen :

« Met de bedienden, op wie deze wet van toepassing is, worden daarentegen gelijkgesteld de handelsreizigers, wier commissieloon voor het vorig jaar, met of zonder vaste jaarwedde, niet 12,000 frank bedraagt. »

ART. 31.

Na de woorden : « der wet van 16 December 1851 » toe te voegen : « aangevuld door die van 25 April 1896. »

ART. 33 (nieuw).

Binnen drie maanden na de afkondiging dezer wet moeten de loopende overeenkomsten in overeenstemming gebracht worden met de bepalingen welke zij invoert.