

Chambre des Représentants

SESSION 1978-1979

3 NOVEMBRE 1978

PROPOSITION DE LOI

modifiant l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail

(Déposée par M. Bernard)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Octroyée dans les conditions et selon les modalités fixées par les dispositions de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité de clientèle, improprement qualifiée « indemnité d'éviction » (1), suscite de très fréquents litiges. Une rédaction plus explicite de ce texte est de nature à en réduire le nombre. Par ailleurs, certains correctifs mineurs, exigés par l'équité, s'imposent. La présente proposition de loi répond à cette double préoccupation.

Comme l'indique son appellation, l'indemnité de clientèle a pour but et pour effet d'assurer au représentant de commerce, dont le contrat a été résilié par suite de circonstances indépendantes de sa volonté et de son comportement, la réparation du préjudice que lui cause son départ de la firme commettante en lui faisant perdre pour l'avenir le bénéfice de la clientèle apportée, créée ou développée par lui (2). Plus précisément, le représentant de commerce est alors privé de commissions sur les affaires qu'il aurait pu réaliser là où il était déjà introduit.

Dans le système belge actuellement en vigueur, l'indemnité de clientèle est donc fondée sur un préjudice spécifique encouru par le représentant de commerce et non sur un

(1) Trocler et Patte, *Statut juridique des représentants de commerce*, 1964, p. 221, n° 597.

(2) Papier-Jamoulle, *Le Statut des représentants de commerce*, 1965, p. 133; Colens, *Le contrat d'emploi*, 5^e éd., 1973, p. 329, n° 187; Trocler et Patte, *op. cit.*, 1964, I, p. 222, n° 598 in fine.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1978-1979

3 NOVEMBER 1978

WETSVOORSTEL

tot wijziging van artikel 101 van de wet van
3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(Ingediend door de heer Bernard)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De cliënteelvergoeding, ten onrechte « uitwinningsvergoeding » genoemd (1), die toegekend wordt onder de voorwaarden en op de wijze bepaald in artikel 101 van de wet van 3 juli 1978, is herhaaldelijk het voorwerp van geschillen. Hun aantal zou kunnen worden verminderd door een duidelijker formulering van de tekst. Anderzijds eist de billijkheid dat enkele kleine correcties worden aangebracht. Dit wetsontwerp beantwoordt aan die dubbele bezorgdheid.

Zoals de benaming het doet uitschijnen, heeft de cliënteelvergoeding tot doel de handelsvertegenwoordiger, aan wiens overeenkomst een einde wordt gemaakt ingevolge omstandigheden onafhankelijk van zijn wil of zijn gedrag, de vergoeding te waarborgen van de schade die hij ondergaat wegens zijn vertrek bij de tewerkstellende firma en het verlies in de toekomst van de voordelen van de door hem aangebrachte, geschapen of ontwikkelde cliënteel (2). Nauwkeuriger gezegd : de handelsvertegenwoordiger blijft dan verstoken van het commissieloon op zaken die hij had kunnen afsluiten waar hij reeds was geïntroduceerd.

In het thans vigerende Belgische stelsel stoelt de cliënteelvergoeding dus op een specifieke schade door de handelsvertegenwoordiger ondergaan en niet op een verrijking van de

(1) Trocler en Patte, *Statut juridique des représentants de commerce*, 1964, I, blz. 221, n° 597.

(2) Papier-Jamoulle, *Le Statut des représentants de commerce*, 1965, blz. 133; Colens, *Le Contrat d'emploi*, 5^{de} uitg., 1973, blz. 325, n° 187; Trocler et Patte, *op. cit.*, 1964, I, blz. 222, n° 598 in fine.

enrichissement de l'employeur (3). Au contraire, le projet de loi concernant le contrat d'agence commerciale (Doc. Sénat, n° 871/1 du 25 mai 1976) et le projet de loi portant approbation de la Convention Benelux concernant le contrat d'agence, avec Annexe, signée à La Haye le 26 novembre 1973 (Doc. Ch., n° 831/1 du 19 mars 1976) fondent l'indemnité de clientèle sur le critère prédominant de l'efficacité créative et de l'enrichissement procuré au commettant, plutôt que sur celui du préjudice subi : « Au moment où le contrat prend fin, l'agent qui par son activité a créé ... une clientèle et qui a ainsi procuré une plus-value notable à l'entreprise du commettant a droit à une juste indemnité ».

Ici, le mode de cessation du contrat est indifférent; l'indemnité sera due, même en cas de faute grave de l'agent commercial et, en cas de décès de ce dernier, elle est transmissible aux héritiers. Toutefois, son octroi suppose un effort personnel de l'agent commercial, concrétisé par une augmentation notable et durable de la clientèle; ces dernières exigences ne sont pas requises en matière de représentation « salariée » (4), le juge appréciant en équité.

Il ne paraît pas opportun de modifier la philosophie du système actuellement applicable aux représentants salariés en l'alignant sur le futur régime juridique des agents commerciaux, pour les raisons exprimées ci-après.

1. Un tel alignement conférerait à de nombreux représentants « assujettis » une situation moins favorable que celle dont ils jouissent aujourd'hui. C'est notamment le cas pour les représentants de commerce dont les visites sont largement « guidées » par la firme : sans doute « entretiennent-ils » la clientèle, mais ils n'ont pas le rôle « moteur », l'efficacité créatrice requise des agents commerciaux. A défaut d'apporter ou de créer une clientèle, le représentant de commerce a aussi droit à l'indemnité s'il se borne à développer le chiffre d'affaires avec la clientèle existante. Admise par la doctrine et la jurisprudence (5), cette solution mérite d'être expressément prévue dans le texte de la loi (6); c'est notamment l'objet du § 1 de la présente proposition de loi.

(3) Cour Trav. Bruxelles, 22 octobre 1974, R.D.S., 1975, p. 124; Cour Trav. Liège, 8 mars 1971, J.T.T., 1971, p. 90; Trib. Trav. Verviers, 26 mai 1976, J.T.T., 1976, p. 280; Trib. Trav. Termonde, 30 juin 1971, J.T.T., 1972, p. 44; Papier-Jamoulle, op. cit., 1965, p. 136. *Contra* : Comm. Termonde, 7 juillet 1971, R.W., 1972-1973, col. 672, obs. A.C.

(4) En ce sens : Cass., 14 décembre 1967, Pas., 1968, I, 503; Cour Trav. Bruxelles, 22 octobre 1974, R.D.S., 1975, p. 124, Cour Trav. Bruxelles, 9 octobre 1973, R.D.S., 1974, p. 229; Cour Trav. Liège, 9 juin 1971, J.T.T., 1972, p. 171; Cour Trav. Liège, 19 mars 1971, J.T.T., 1971, p. 209, obs.; Cour Trav. Liège, 8 mars 1971, J.T.T., 1971, p. 90; Trib. Trav. Anvers, 2 janvier 1973, R.D.S., 1973, p. 315. *Contra* : Cour Trav. Gand, 24 janvier 1973, R.D.S., 1974, p. 50; Trib. Trav. Termonde, 1^{er} mars 1972, J.T.T., 1972, p. 283; Goffin, note sous C.P. App. Mons, 27 juin 1970, J.T.T., 1971, p. 6; Claeys, obs. sous C.P. App. Bruxelles, 30 janvier 1970, J.T.T., 1970, p. 23; Papier-Jamoulle, op. cit., 1965, p. 139 et 141; de Theux, *La rémunération du représentant de commerce (loi du 30 juillet 1963)*, mémoire, 1967, p. 217 à 219.

(5) Cour Trav. Bruxelles, 10 avril 1974, J.T.T., 1974, p. 233; Liège, 9 octobre 1969, J.L., 1969-1970, p. 73; C.P. App. Mons, 22 mars 1969, R.D.S., 1970, p. 117; Trib. Trav. Bruxelles, 4 décembre 1970, R.D.S., 1970, n. 353.

(6) Le projet de loi, tel qu'il fut présenté par la Commission du Sénat, disposait, à l'exemple de la loi française (article L. 751-9 C. trav. modifié par la loi 73.463 du 9 mai 1973), que l'indemnité de clientèle était due au représentant qui a « apporté, créé ou développé » une clientèle (Doc. Parl., Sénat, 1962-1963, n° 185, p. 94). Les termes « créé » et « développé » furent supprimés lors des débats qui se déroulèrent au Sénat : on jugea qu'ils étaient superfétatoires et implicitement compris dans le mot « apporté » (Ann. Parl. Sénat, séance du 4 juin 1963, p. 1249). Nous ne partageons pas cette opinion.

werkgever (3). In het wetsontwerp op de agentuurovereenkomst (Stuk Senaat n° 871 van 25 mei 1976) en in het wetsontwerp houdende goedkeuring van de Beneluxovereenkomst betreffende de agentuurovereenkomst, met Bijlage, ondertekend te 's-Gravenhage op 26 november 1973 (Stuk Kamer n° 831/1 van 19 maart 1976) stoelt de cliënteelvergoeding integendeel overwegend op het criterium van doelmatig scheppingsvermogen en de verrijking van de opdrachtgever eerder dan op de geleden schade : « Bij het einde van de agentuurovereenkomst heeft de handelsagent, die door zijn werkzaamheden een klantenkring heeft geschapen... en die aldus een aanmerkelijk hogere waarde heeft verschaft aan de onderneming van de principaal, recht op een billijke vergoeding. »

Hier speelt de manier waarop de overeenkomst een einde neemt geen rol; de schadevergoeding is verschuldigd ook wanneer de handelsagent een grove fout begaat en bij overlijden van de agent wordt de vergoeding op de erfgenamen overgedragen. Maar de toekenning veronderstelt wel een persoonlijke inspanning van de handelsagent, die wordt concreetiseerd in een aanmerkelijke en blijvende aanwas van de cliënteel; die laatste voorwaarden zijn niet vereist bij de « bezoldigde » vertegenwoordiging, waar de rechter naar billijkheid oordeelt (4).

Het lijkt ons niet gepast de grondbeginselen te wijzigen van het stelsel dat thans van toepassing is op de bezoldigde vertegenwoordigers, door het af te stemmen op het toekomstig juridisch statuut van de handelsagenten. Wij verduidelijken hieronder waarom.

1. Voor vele bezoldigde vertegenwoordigers zou zulks minder gunstig zijn dan thans. Dat is onder meer het geval met de handelsvertegenwoordigers wier bezoeken in grote mate door de firma worden « geleid » : zij houden ongetwijfeld de cliënteel « in stand », maar zij spelen geen stuwende rol, zij missen de scheppende doelmatigheid van de handelsagenten. Al brengt de handelsvertegenwoordiger geen cliënteel aan of schept hij er geen, toch heeft hij eveneens recht op de vergoeding wanneer hij zich ertoe beperkt het zakencijfer te verhogen met de bestaande cliënteel. Die oplossing, die door rechtsleer en rechtspraak wordt aanvaard (5), zou uitdrukkelijk in de wettekst moeten worden vastgelegd (6); dat wordt met name beoogd in § 1 van het onderhavige wetsvoorstel.

(3) Arbeidshof Brussel, 22 oktober 1974, R.D.S., 1975, blz. 124; Arbeidshof Luik, 8 maart 1971, J.T.T., 1971, blz. 90; Arbeidsrechtb. Verviers, 26 mei 1976, J.T.T., 1976, blz. 280; Arbeidsrechtb. Dendermonde, 30 juni 1971, J.T.T., 1972, blz. 44; Papier-Jamoulle, op. cit., 1965, blz. 136. *Contra* : Rechtb. v. Kooph. Dendermonde, 7 juli 1971, R.W., 1972-1973, kol. 672, noot A.C.

(4) In die zin : Cass., 14 december 1967, Pas., 1968, I, 503; ArbH. Brussel, 22 oktober 1974, R.D.S., 1975, blz. 124; ArbH. Brussel, 9 oktober 1973, R.D.S., 1974, blz. 229; ArbH. Luik 9 juni 1971, J.T.T., 1972, bl. 171; ArbH. Luik, 19 maart 1971, J.T.T., 1971, blz. 209, noot; ArbH. Luik, 8 maart 1971, J.T.T., 1971, blz. 90; ArbRb. Antwerpen, 2 januari 1973, R.D.S., 1973, blz. 315. *Contra* : ArbH. Gent, 24 januari 1973, R.D.S., 1974, blz. 50; ArbRb. Dendermonde, 1 maart 1972, J.T.T., 1972, blz. 283; Goffin, noot onder Werkrechtssr. Ber. Bergen, 27 juni 1970, J.T.T., 1971, blz. 6; Claeys, noot onder Werkrechtssr. Ber. Brussel, 30 januari 1970, J.T.T., 1970, blz. 23; Papier-Jamoulle, op. cit., 1965, blz. 139 en 141; de Theux, *La rémunération du représentant de commerce (loi du 30 juillet 1963)*, verhandeling, 1967, blz. 217 tot 219.

(5) ArbH. Brussel, 10 april 1974, J.T.T., 1974, blz. 233; Luik, 9 oktober 1969, J.L., 1969-1970, blz. 73; Werkrechtssr. Ber. Bergen, 22 maart 1969, R.D.S., 1970, blz. 117; ArbRb. Brussel, 4 december 1970, R.D.S., 1970, blz. 353.

(6) Het wetsontwerp voorgesteld door de Senaatscommissie bepaalde, in navolging van de Franse wet (artikel L. 751-9 C. Trav., gewijzigd door de wet 73.463 van 9 mei 1973), dat de cliënteelvergoeding verschuldigd is aan de vertegenwoordiger die een cliënteel heeft « aangebracht, gemaakt of uitgebreid » (Parl. Stuk. Senaat, 1962-1963, n° 185, blz. 94). De termen « gemaakt » en « uitgebreid » werden tijdens de bespreking in de Senaat geschrapt : men was van oordeel dat zij overbodig waren en impliciet begrepen in het woord « aangebracht » (Parl. Hand. Senaat, vergadering van 4 juni 1963, blz. 1249). Wij delen die mening niet.

2. Adopter le critère de l'enrichissement de l'employeur — enrichissement qui trouve, remarquons-le, sa juste cause dans le contrat de représentation lui-même (7) — reviendrait à priver le représentant de commerce de l'indemnité de clientèle lorsque son ancien employeur, à la suite, par exemple, de la fermeture de l'entreprise, ne profite pas ou plus des affaires et de la clientèle qui lui ont été apportées (8).

3. Une autre voie est concevable. Elle consiste à maintenir, dans ses grandes lignes, la philosophie du système implicitement évoquée par l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (idée de préjudice indépendant de la volonté et du comportement du représentant de commerce, plutôt que d'enrichissement de l'employeur et, corrélativement, exigences moins draconiennes quant au fond), tout en s'écartant de cette philosophie (et en la « faussant » partiellement) par une libéralisation des conditions inhérentes à la cessation du contrat. Mais alors, la construction ne devient-elle pas « boîteuse » ? Surtout, en cette période de crise, les nouvelles charges patronales qu'entraînerait pareille libéralisation n'inciteraient-elles pas les employeurs à engager, dans la mesure du possible, des agents commerciaux autonomes, mieux rémunérés et indemnisés s'ils sont « rentables », mais moins coûteux sur le plan fiscal et de la sécurité sociale ? On risquerait ainsi d'aboutir, en fait, à un résultat diamétralement opposé à celui que l'on recherchait !

* * *

§ 1. La loi du 3 juillet 1978 limite le droit à l'indemnité de clientèle aux seules hypothèses où la résiliation (9) du contrat est imputable (10) à l'employeur, ou si elle est due à des circonstances indépendantes de la volonté et de la conduite du représentant de commerce (article 101, § 1, premier alinéa). On peut regretter que le législateur belge n'ait pas envisagé systématiquement les différents modes de cessation du contrat et qu'il n'ait pas supprimé ainsi toute possibilité de controverse (11). Certes, les principes qui régissent notre droit social en général, et le contrat de travail d'employé en particulier, suppléent en partie à cette lacune. Il subsiste néanmoins des zones d'ombre qu'il convient de supprimer. C'est pourquoi la présente proposition prévoit que l'indemnité de clientèle est due dans tous les cas où la rupture émane de l'employeur, sauf si cette rupture se justifie par une faute grave du représentant de commerce (12).

Est notamment visée (implicitement) l'hypothèse dans laquelle l'employeur prend l'initiative de congédier son

2. Indien men het criterium van de verrijking van de werkgever mocht aannemen, — verrijking die, wij wijzen erop, haar rechtmatige oorzaak vindt in de vertegenwoordigingsovereenkomst zelf (7), — zou dat ertoe leiden de handelsvertegenwoordiger de cliënteelvergoeding te ontlenen wanneer zijn vroegere werkgever, bij voorbeeld wegens sluiting van de onderneming, geen profijt meer trekt van de zaken en de cliënteel die werden aangebracht (8).

3. Een andere oplossing is denkbaar. Men zou, in grote trekken, de grondbeginselen kunnen behouden die impliciet zijn vervat in de tekst van artikel 101 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (beginsel van de schade ontstaan onafhankelijk van de wil en het gedrag van de handelsvertegenwoordiger in plaats van verrijking van de werkgever en, samenhangend daarmee, minder strenge eisen ten gronde), en toch van die grondbeginselen afwijken (door ze gedeeltelijk te « verdraaien ») door een liberalisering van de voorwaarden voor de beëindiging van de overeenkomst. Maar wordt de constructie dan niet « wankel » ? Zouden de nieuwe patronale lasten door die liberalisering meegebracht de werkgevers er niet toe aanzetten, vooral in de huidige crisisperiode, zoveel mogelijk zelfstandige handelsagenten aan te werven, die beter worden vergoed en schadeloos gesteld wanneer zij « renderend » zijn, maar minder duur uitvallen op het gebied van de fiscaliteit en de sociale zekerheid ? Men loopt aldus het risico precies het tegenovergestelde te verkrijgen van wat men wilde bereiken !

* * *

§ 1. De wet van 3 juli 1978 beperkt het recht op cliënteelvergoeding tot de gevallen dat de beëindiging (9) van de overeenkomst te wijten is (10) aan de werkgever of dat zij te wijten is aan omstandigheden onafhankelijk van de wil of het gedrag van de handelsvertegenwoordiger (artikel 101, eerste lid). Het is jammer dat de Belgische wetgever niet systematisch de verschillende wijzen van beëindiging van de overeenkomst onder ogen heeft genomen, zodat iedere mogelijkheid tot betwisting zou wegvallen (11). Nu is het wel zo dat de beginselen waarop onze sociale wetgeving in het algemeen steunt en inzonderheid de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, die leemte gedeeltelijk vullen. Er blijven niettemin duistere punten die zouden moeten worden weggewerkt. Het onderhavige voorstel bepaalt dan ook dat de cliënteelvergoeding verschuldigd is in alle gevallen waar de beëindiging uitgaat van de werkgever, behalve wanneer de beëindiging gerechtvaardigd is door een grove fout van de handelsvertegenwoordiger (12).

Wij bedoelen hier met name (implicit) de hypothese dat de werkgever het initiatief neemt opzegging te geven aan zijn

(7) Gaucher-Piola, *L'indemnité de clientèle du V. R. P. du commerce et de l'industrie*, thèse, Bordeaux, Sirey, p. 32; Vilain, « L'indemnité d'éviction du représentant de commerce et l'âge de la retraite », *J. T.*, 1975, p. 201.

(8) Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, p. 136.

(9) Le terme « résiliation » nous paraît correct, en l'espèce. On peut y substituer le mot « rupture ».

(10) « imputable » doit être retenu : la rupture est imputable à l'employeur non seulement lorsqu'elle est le fait de celui-ci, mais aussi lorsqu'émanant du représentant de commerce, elle est justifiée par une faute grave ou par un acte équipollant à rupture imputable à l'employeur : *infra*, p. ... in fine et p. ... du présent document.

(11) Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, p. 144.

(12) Sur la raison d'être et l'opportunité de cette restriction, compar. : Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, p. 142; Troclet et Patte, *op. cit.*, 1964, I, p. 223, n° 603; de Theux, *op. cit.*, mémoire, 1967, p. 222.

(7) Gaucher-Piola : « *L'indemnité de clientèle du V. R. P. du commerce et de l'industrie* », proefschrift, Bordeaux, Sirey, blz. 32; Vilain : « L'indemnité d'éviction du représentant de commerce et l'âge de la retraite », *J. T.*, 1975, blz. 201.

(8) Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, blz. 136.

(9) De term « beëindiging » schijnt ons correct. Men kan hem vervangen door « verbreking ».

(10) « Te wijten » moet worden behouden : de beëindiging is aan de werkgever te wijten niet alleen wanneer hij ertoe het initiatief neemt, maar ook wanneer zij uitgaat van de handelsvertegenwoordiger en zij gerechtvaardigd is door een dringende reden of een daad van de werkgever die met verbreking gelijkstaat. Zie *infra*, blz. 4 en 5 van het onderhavige stuk.

(11) Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, blz. 144.

(12) Over de reden en de gepastheid van die beperking, cfr. : Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, blz. 142; Troclet et Patte, *op. cit.*, 1964, I, blz. 223, n° 603; de Theux, *op. cit.*, verhandeling, 1967, blz. 222.

représentant, qui a atteint ou dépassé l'âge normal de la pension légale complète (13), moyennant un préavis de six mois (art. 83 de la loi du 3 juillet 1978).

Si la convention est résiliée du commun accord des deux parties, l'indemnité de clientèle ne sera pas due, car le représentant de commerce consent à la rupture et y participe; il renonce ainsi à la réparation d'un préjudice à la réalisation duquel il a lui-même contribué (14).

La même solution vaut, a fortiori, si c'est le représentant de commerce qui prend l'initiative de mettre fin au contrat (15). Toutefois, il arrive que le représentant soit contraint de rompre le contrat en raison des agissements de son cocontractant : le législateur de 1963 mentionne expressément le cas de la faute grave de l'employeur. Il convient d'y ajouter l'hypothèse distincte du « comportement équivalent à rupture » (par exemple, modification unilatérale par l'employeur d'un élément essentiel de la convention). Dans ces deux hypothèses (16), la rupture émane formellement du représentant de commerce, mais elle est imputable à l'employeur (§ 1, littéra b, de la présente proposition de loi).

Que décider lorsque le représentant de commerce ne peut poursuivre sa mission en raison de la survenance d'une incapacité physique? Une distinction paraît devoir être opérée.

a) S'il s'agit d'une incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail (ou sur le chemin du travail), l'indemnité de clientèle devrait être exigible dès lors que

(13) Cour Trav. Liège, 27 juin 1974, *J. T. T.*, 1974, p. 198; C. P. Bruxelles, 26 septembre, *J. T.*, 1969, p. 736, obs. Taquet et Wantiez; Vilain, *op. cit.*, *J. T.*, 1975, p. 201 en 202; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, p. 144; de Biseau de Hauteville, *Le statut des représentants de commerce*, Loi du 30 juillet 1963. *Commentaire pratique*, 1963, p. 116; Tielemans et Nochels, *Le statut social des représentants de commerce. Commentaire de la loi sur la représentation commerciale et des lois coordonnées sur le contrat d'emploi*, 1963, p. 53; de Theux, *op. cit.*, mémoire, 1967, p. 226. Certes, plusieurs décisions (not. Cour Trav. Bruxelles, 26 février 1975, R.D.S., 1975, p. 384; Trib. Trav. Liège, 18 juin 1975, R.D.S., 1976, p. 241) ont refusé d'octroyer l'indemnité de clientèle dans l'hypothèse examinée ici. Mais elles relevaient, en l'espèce, d'une absence de préjudice dans le chef du représentant de commerce, lequel avait introduit une demande d'obtention de la pension légale en déclarant cesser toute activité professionnelle.

Il convient donc de remarquer que le seul fait d'arriver à l'âge de la pension ne peut constituer la preuve que le représentant ne subit, à la suite de la rupture du contrat par l'employeur, aucun préjudice. Ce fait n'entraîne-t-il cependant pas une présomption de cessation d'activité professionnelle et d'absence de préjudice, présomption que le représentant devrait renverser en prouvant qu'il a repris ou tenté de reprendre un autre emploi (alors qu'en règle générale, la preuve de l'absence de préjudice incombe à l'employeur (*infra* note (20)) ? En ce sens : Cour Trav. Bruxelles, 20 mai 1974, *J. T. T.*, 1974, p. 199.

A contrario, quand le représentant de commerce arrivé à l'âge de la pension prend l'initiative de donner lui-même congé, l'indemnité de clientèle n'est pas due : Vilain, *op. cit.*, *J. T.*, 1975, p. 201; Colens, *op. cit.*, 1973, p. 336 in fine et 337; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, p. 144 et la note 2 sous cette p. 144; de Theux, *op. cit.*, mémoire, 1967, p. 225.

(14) Goffin, obs. sous Trib. Trav. Bruxelles, 22 décembre 1970, *J. T. T.*, 1972, p. 15; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, p. 143; Taquet et Denis, *J. T.*, 1964, p. 55.

(15) Colens, *op. cit.*, 1973, p. 331; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, p. 142; Troclet et Patte, *op. cit.*, 1964, I, p. 222, n° 600; de Theux, *op. cit.*, mémoire, 1967, p. 221.

(16) A propos de la distinction entre « motif grave » de rupture et « acte équivalent à rupture », voy. not. : Cour Trav. Bruxelles, 2 juin 1976, *J. T. T.*, 1976, p. 353; de Theux, *Droit du travail et interprétation...*, Séminaire d'études juridiques interdisciplinaires des Facultés universitaires Saint-Louis, doc. de travail, n° 6, 1976, p. 84.

vertegenwoordiger die de normale leeftijd voor het volledig wettelijk pensioen heeft bereikt of overschreden (13), met een opzeggingstermijn van zes maanden (art. 83 van de wet van 3 juli 1978).

Indien de overeenkomst wordt beëindigd in overleg tussen beide partijen is de cliënteelvergoeding niet verschuldigd, vermits de handelsvertegenwoordiger het met de beëindiging eens is en eraan deelneemt; hij ziet derhalve af van de vergoeding van een schade die hij zelf helpt tot stand brengen (14).

Dezelfde oplossing geldt a fortiori wanneer de handelsvertegenwoordiger zelf het initiatief neemt om de overeenkomst te beëindigen (15). Het kan echter gebeuren dat de vertegenwoordiger ertoe genoopt wordt de overeenkomst te beëindigen omwille van de gedragingen van de andere partij : de wet van 1963 vermeldt uitdrukkelijk het geval van een grove fout van de werkgever. Het past hieraan afzonderlijk de hypothese toe te voegen van « gedragingen die met verbreking gelijkstaan » (bij voorbeeld eenzijdige wijziging door de werkgever van een wezenlijk element van de overeenkomst). In die twee gevallen (16) gaat het initiatief van de beëindiging formeel uit van de handelsvertegenwoordiger, maar zij is te wijten aan de werkgever (§ 1, letter b, van het onderhavige wetsvoorstel).

Wat moet er worden beslist wanneer de handelsvertegenwoordiger zijn werkzaamheden niet kan voortzetten wegens lichamelijke ongeschiktheid? Hier schijnt een onderscheid te moeten worden gemaakt.

a) Wanneer om een blijvende algehele arbeidsongeschiktheid gaat, voortspruitend uit een arbeidsongeval (of een ongeval op de weg naar of van het werk), zou de cliënteel-

(13) ArbH. Luik, 27 juni 1974, *J. T. T.* 1974, blz. 198; Werkrechtssr. Brussel, 26 september, *J. T.*, 1969, blz. 736, noot Taquet en Wantiez; Vilain, *op. cit.*, *J. T.*, 1975, blz. 201 en 202; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, blz. 144; de Biseau de Hauteville, « *Le statut des représentants de commerce* », Loi du 30 juillet 1963. *Commentaire pratique*, 1963, blz. 116; Tielemans et Nochels, « *Le statut social des représentants de commerce. Commentaire de la loi sur la représentation commerciale et des lois coordonnées sur le contrat d'emploi* », 1963, blz. 53; de Theux, *op. cit.*, verhandeling, 1967, blz. 226. Het is zo dat verschillende uitspraken (o.m. ArbH. Brussel, 26 februari 1975, R.D.S., 1975, blz. 384; ArbRb. Luik, 18 juni 1975, R.D.S., 1976, blz. 241) de toekenning van een cliënteelvergoeding hebben geweigerd in de hier vooropgezette hypothese. Maar zij steunden ter zake op de afwezigheid van schade in hoofde van de handelsvertegenwoordiger die zijn wettelijk pensioen had aangevraagd met de verklaring dat hij iedere beroepsactiviteit staakte.

Hier dient dus te worden opgemerkt dat het feit alleen dat de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt geenszins kan gelden als bewijs dat de vertegenwoordiger geen schade lijdt wanneer de werkgever aan de overeenkomst een einde maakt. Maar doet dat feit geen vermoeden van staking van beroepsactiviteit doen ontstaan, vermoeden dat de vertegenwoordiger moet teniet doen door het bewijs te leveren dat hij een andere betrekking heeft gevonden of gezocht (waar, in de regel, de afwezigheid van schade door de werkgever moet worden bewezen — cfr. noot 25) ? In die zin : ArbH. Brussel, 20 mei 1974, *J. T. T.*, 1974, blz. 199.

A contrario, wanneer de handelsvertegenwoordiger die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft, zelf het initiatief neemt om de overeenkomst te beëindigen, is de cliënteelvergoeding niet verschuldigd : Vilain, *op. cit.*, *J. T.* 1975, blz. 201; Colens, *op. cit.*, 1973, blz. 336 in fine en 337; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, blz. 144 en noot 2 op blz. 144; de Theux, *op. cit.*, verhandeling, 1967, blz. 225.

(14) Goffin, noot onder ArbRb. Brussel, 22 december 1970, *J. T. T.* 1972, blz. 15; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, blz. 134; Taquet en Denis *J. T.* 1964, blz. 55.

(15) Colens, *op. cit.*, 1973, blz. 331; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, blz. 142; Troclet en Patte, *op. cit.*, 1964, I, blz. 222, nr. 600; de Theux, *op. cit.*, verhandeling, 1967, blz. 221.

(16) In verband met het onderscheid tussen « dringende reden » voor de beëindiging en « gedragingen die met verbreking gelijkstaan », zie o.m. : ArbH. Brussel, 2 juni 1976, *J. T. T.* 1976, blz. 353; de Theux, *Droit du travail et interprétation...*, Séminaire d'études juridiques interdisciplinaires des Facultés universitaires Saint-Louis, werkdocument n° 6, 1976, blz. 84.

le contrat a pris fin, peu importe de quelle manière. Certes, la cessation du contrat n'est pas imputable, dans ce cas, à l'employeur, mais elle ne procède pas davantage de la volonté du représentant. L'équité commande cette solution (cfr. le § 1, lettre c de la présente proposition de loi), expressément prévue par la loi française dans des conditions d'ailleurs plus libérales : « ... En cas de cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail du voyageur, représentant ou placier (V. R. P.), celui-ci aura droit à une indemnité... » (article L.751-9, al. 1; C. trav. français).

b) Dans toutes les autres hypothèses d'incapacité de travail (accident indépendant du travail ou en dehors du chemin du travail, maladie, ...), il convient de se référer aux dispositions des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi (articles 9 et 12), reprises et quelque peu modifiées par la loi du 3 juillet 1978 (articles 31 et 78).

Bien qu'ils puissent constituer des cas de force majeure, la maladie et l'accident n'entraînent jamais, par eux-mêmes, la dissolution de la convention, mais seulement sa suspension (article 31, § 1, de la loi du 3 juillet 1978). Si l'incapacité dépasse six mois, l'employeur peut mettre fin au contrat en payant l'indemnité prévue par l'article 78 de la loi précitée. S'il agit ainsi, il devra en outre payer au représentant, qui a créé, apporté ou développé une clientèle, l'indemnité de clientèle, car la rupture lui est formellement imputable. Si, en revanche, l'employeur s'abstenait de rompre le contrat de son représentant invalide, le régime de la suspension serait maintenu et aucune indemnité de clientèle ne serait due. De même, l'indemnité de clientèle n'est pas due au représentant invalide qui, pour cette raison, prend l'initiative de rompre le contrat. Peut-être discutables sur le plan de l'équité, ces solutions s'inscrivent dans la logique du système préconisé en Belgique.

Il arrive que le contrat de représentation commerciale ait été conclu pour une durée déterminée. Qu'en est-il lors de l'échéance du terme ? Il semble qu'en droit belge, l'indemnité de clientèle ne soit pas due, d'abord parce que ce cas n'a pas été prévu par la loi (17), ensuite et surtout parce que c'est par l'accord des deux parties que le contrat prend fin (18). Le droit français s'avère plus libéral à cet égard. Il accorde l'indemnité de clientèle dans l'hypothèse où, « sans faute grave du V. R. P., et du fait de l'employeur, ... le contrat venu à expiration ne serait pas renouvelé » (article L. 751-9, al. 2, C. trav. français). Il ne semble pas indiqué de transposer la norme française en droit belge.

En fait, la conclusion d'un contrat de représentation commerciale pour une durée déterminée est rare. Pareille technique répond alors à un besoin bien précis. Le représentant engagé dans ces conditions sait à quoi s'en tenir. En contrepartie d'une rémunération généralement plus élevée que celle qui est payée à ses collègues engagés sans détermination de durée, il consent à ce que l'échéance du terme mette fin de plein droit à son contrat, sans préavis ni indemnité.

vergoeding eisbaar moeten zijn zodra aan de overeenkomst een einde is gekomen, ongeacht de wijze waarop dit geschiedt. Nu is het wel zo dat, in dat geval, de beëindiging van de overeenkomst niet aan de werkgever is te wijten, maar zij gaat evenmin uit van de wil van de vertegenwoordiger. Die oplossing is ingegeven door de billijkheid (cfr. § 1, letter c van het onderhavige wetsvoorstel). Zij is uitdrukkelijk bepaald in de Franse wet, onder voorwaarden die ten andere veel liberaler zijn gesteld : « ... Bij beëindiging van de overeenkomst wegens ongeval of ziekte met een blijvende algehele arbeidsongeschiktheid als gevolg, heeft de reiziger, vertegenwoordiger of stadsreiziger recht op een vergoeding... » (artikel L. 751-9, eerste lid, Franse C. Trav.).

b) In alle andere gevallen van arbeidsongeschiktheid (ongeval buiten het werk of de weg naar en van het werk, ziekte, ...), zij verwezen naar de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden (artikelen 9 en 12, die overgenomen en enigszins gewijzigd werden door de artikelen 31 en 78 van de wet van 3 juli 1978).

Ziekte en ongeval kunnen gevallen van overmacht zijn, maar zij hebben niet per se de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg, alleen maar de schorsing van de uitvoering ervan (art. 31, § 1, van de wet van 3 juli 1978). Nadat de arbeidsongeschiktheid meer dan zes maanden heeft geduurd, kan de werkgever aan de overeenkomst een einde maken mits de vergoeding te betalen bepaald in artikel 78 van voormelde wet. Indien hij van die mogelijkheid gebruik maakt, moet de werkgever daarenboven aan de vertegenwoordiger die een cliënteel heeft aangebracht, gemaakt of uitgebreid, een cliënteelvergoeding betalen, want de beëindiging is formeel aan hem te wijten. Indien de werkgever darentegen de overeenkomst met zijn invalide vertegenwoordiger niet beëindigt, blijft de schorsing behouden en is er geen cliënteelvergoeding verschuldigd. Die vergoeding is eveneens niet verschuldigd wanneer de invalide vertegenwoordiger, wegens zijn invaliditeit, het initiatief neemt om aan de overeenkomst een einde te maken. Dat strookt misschien niet met de billijkheid, maar die oplossing is het logisch gevolg van de regeling die men in België voorstaat.

Het komt voor dat de overeenkomst voor handelsvertegenwoordiging voor een bepaalde tijd wordt gesloten. Wat gebeurt er op de vervaldag ? Volgens de Belgische wetgeving is de cliënteelvergoeding blijkbaar niet verschuldigd, vooreerst omdat de wet daarin niet voorziet (17), maar vooral omdat de overeenkomst wordt beëindigd in overleg tussen beide partijen (18). De Franse wetgeving is terzake meer liberaal ingesteld. Zij kent een cliënteelvergoeding toe wanneer « sans faute grave du V. R. P. et du fait de l'employeur... le contrat venu à expiration ne serait pas renouvelé » (art. L. 751-9, § 2, Fr. C. Tr.). Het schijnt niet gepast de Franse norm in de Belgische wetgeving op te nemen.

In de praktijk komt de overeenkomst van handelsvertegenwoordiging voor een bepaalde tijd slechts zelden voor. Indien het toch gebeurt, beantwoordt die techniek aan welbepaalde omstandigheden. De vertegenwoordiger die op die voorwaarden wordt aangeworven, weet wat hem te wachten staat. Met als tegenprestatie een in 't algemeen hogere vergoeding dan die betaald aan collega's die voor onbepaalde tijd worden aangeworven, stemt hij erin toe dat op de vervaldag van rechtswege aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, zonder opzegging of vergoeding.

(17) Taquet et Denis, *J. T.*, 1964, p. 55; Colens, *op. cit.*, 1973, p. 331; Troclet et Patte, *op. cit.*, 1964, I, p. 223, n° 604.

(18) Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, p. 143; de Theux, *mémoire*, 1967, p. 224.

(17) Taquet en Denis, *J. T.*, 1964, blz. 55; Colens, *op. cit.*, 1973, blz. 331; Troclet en Patte, *op. cit.*, 1964, I, blz. 223, nr. 604.

(18) Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, blz. 143; de Theux, *verhandeling*, 1967, blz. 224.

Ce qui doit être combattu, c'est la pratique des contrats successifs prorogés ou renouvelés pour de courtes durées fixes, dans la mesure où une telle pratique permet à l'employeur d'éluder le paiement des indemnités de fin de contrat. Ratifiant la position adoptée par la jurisprudence majoritaire (19), l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 dispose : « Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes ». On peut d'ailleurs se demander si le texte précité n'est pas inutile, dès lors que la possibilité même de conclure un contrat de travail (de représentation commerciale) à termes successifs s'échelonnait sans interruption paraît avoir été radicalement écartée par la loi précitée qui reprend, sur ce point, la solution préconisée par la loi du 21 novembre 1969. En effet, d'après l'article 2 de cette loi et d'après l'article 9, al. 1, de la loi du 3 juillet 1978, la clause de terme doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard « au moment de l'entrée en service » de celui-ci. (Pour une interprétation de cette exigence légale, voy. not. A. de Theux, *Le droit de la représentation commerciale*, t. II/1, Bruylant, 1977, p. 183, n° 501bis.)

Si, après l'échéance du terme, l'exécution du contrat se poursuit par tacite reconduction, les parties « sont censées avoir voulu renouveler l'engagement pour une durée indéterminée » (article 11 de la loi du 3 juillet 1978). La rédaction de cet article paraît équivoque. Ne conviendrait-il pas de préciser que le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée *ab initio*, et non depuis l'échéance du terme ? L'ancienneté du représentant de commerce en est augmentée d'autant. Or, cette ancienneté est prise en considération aussi bien pour le calcul des indemnités de préavis et de clientèle (article 101, troisième alinéa, de la loi précitée) que pour l'exigence de l'occupation d'un an (§ 1^{er} de la présente proposition; article 101, deuxième alinéa de la loi précitée).

Le dernier alinéa du § 1 de la présente proposition de loi assouplit l'automatisme des règles que ce paragraphe comporte. Si, en ce qui concerne les conditions de détermination de l'indemnité de clientèle, les circonstances de la cessation du contrat sont explicitées et quelque peu libéralisées (cfr. l'hypothèse d'une incapacité permanente totale de travail du représentant résultant d'un accident du travail), il n'est pas porté atteinte à la faculté, dont dispose toujours l'employeur, d'établir que, dans le cas d'espèce, « il ne résulte de la cessation du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce » (20). Déjà prévu dans la loi de 1963, ce tempérament nous paraît fondamental en ce qu'il s'inscrit dans la « philosophie » du système belge.

(19) Voy. les références jurisprudentielles citées par de Theux, *Le droit de la représentation commerciale*, 1977, t. II/1, notes sub. p. 182, n° 501; du même auteur, *Droit du travail et interprétation*, op. cit., 1976, p. 32.

(20) En principe, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver l'absence de préjudice (Cour Trav. Liège, 19 mars 1971, *J. T. T.*, 1971, p. 209; Trib. Trav. Liège, 15 juin 1976, *J. L.*, 1976-1977, p. 12. Voy. toutefois *supra*, la note (13) relative à l'arrivée du représentant à l'âge de la pension).

Il existe une abondante jurisprudence à ce propos. Jugé notamment que le fait d'être rémunéré exclusivement par un « fixe » (Cour Trav.

Waar moet tegenin gegaan worden is het gebruik van opeenvolgende overeenkomsten, verlengd of vernieuwd voor korte vaste termijnen, voor zover dat gebruik de werkgever de mogelijkheid biedt te ontsnappen aan de betaling van vergoedingen die bij het beëindigen van de overeenkomst verschuldigd zijn. Ter bekrachtiging van het standpunt dat ter zake door de meerderheid van de rechtspraak is ingenomen (19), bepaalt artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 : « Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeids-overeenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen ». Men kan zich ten andere afvragen of de voorgaande tekst niet nutteloos is vermits de mogelijkheid zelf om een arbeidsovereenkomst (voor handelsvertegenwoordiging) af te sluiten voor verschillende, opeenvolgende termijnen zonder onderbreking, voltrekt schijnt te zijn uitgesloten door voormelde wet, die op dat gebied dezelfde oplossing voorstaat als de wet van 21 november 1969. Volgens artikel 2 van die wet en volgens artikel 9, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 moet de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, op straffe van nietigheid, voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, « uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt ». (Voor een interpretatie van die wettelijke vereiste, cfr. o.m. A. de Theux, *Le droit de la représentation commerciale*, d. II/1, Bruylant, 1977, blz. 183, n° 501bis).

Indien na het verstrijken van de termijn de uitvoering van de overeenkomst stilzittend wordt voortgezet, « worden de partijen geacht de verbintenis voor onbepaalde tijd te hebben willen vernieuwen » (art. 11 van de wet van 3 juli 1978). De termen van het artikel schijnen ons dubbelzinnig. Zou men niet moeten preciseren dat de overeenkomst geacht wordt *ab initio* voor onbepaalde tijd te zijn gesloten, en niet vanaf het verstrijken van de termijn ? De anciënniteit van de handelsvertegenwoordiger wordt met dezelfde termijn verlengd. Welnu, het is de anciënniteit die wordt in acht genomen voor de berekening van de opzeggings- en de cliënteelvergoeding (art. 101, derde lid, van voormelde wet) en voor de vereiste van ten minste één jaar tewerkstelling (§ 1 van het onderhavige wetsvoorstel, art. 101, tweede lid, van voormelde wet).

Het laatste lid van § 1 van het onderhavige wetsvoorstel versoepelt het automatisme van de regels die erin worden bepaald. In verband met de voorwaarden waarop de cliënteelvergoeding verschuldigd is, worden de omstandigheden waarin de overeenkomst wordt beëindigd weliswaar nader verklaard en enigszins geliberaliseerd, maar er wordt geen afbreuk gedaan aan de mogelijkheid waarover de werkgever blijft beschikken om te bewijzen dat, in het kwestieuze geval, « er uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel voortspuit voor de handelsvertegenwoordiger » (20). Die matiging was reeds in de wet van 1963 opgenomen, maar zij lijkt ons fundamenteel omdat zij beantwoordt aan de « grondbeginselen » van de Belgische wetgeving.

(19) Cfr. de rechtspraak aangehaald door de Theux, *Le droit de la représentation commerciale*, 1977, d. II/1, noot onder blz. 182, n° 501; van dezelfde schrijver, *Droit du travail et interprétation*, op. cit., 1976, blz. 32.

(20) In principe moet de werkgever bewijzen dat er geen nadeel is geleden (ArbH. Luik, 19 maart 1971, *J. T. T.* 1971, blz. 209; ArbRb. Luik, 15 juni 1976, *J. L.*, 1976-1977, blz. 12. Zie echter *supra*, noot (13) betreffende het bereiken door de handelsvertegenwoordiger van de pensioenleeftijd).

Er bestaat hierover een uitgebreide rechtspraak. Zo is er geoordeeld dat het feit dat de vergoeding alleen uit een « vaste wedde » bestond

L'« avant-projet de proposition de directive relative à l'harmonisation des droits des Etats membres concernant les représentants de commerce [salariés] » (C. E. E., Doc. V/XIV/666/1/71 F du 15 novembre 1971, article 23, alinéa 1, p. 50) semble s'écarter de cette philosophie et reprendre la thèse préconisée par les auteurs de la Convention Benelux concernant le contrat d'agence (critère de l'enrichissement de l'employeur, plutôt que du préjudice subi par le représentant de commerce) :

« Au moment où le contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin, le représentant qui a apporté, créé ou développé une clientèle au profit de l'entreprise a droit à une indemnité appropriée ». Toutefois, comme le révèle le commentaire qui accompagne ce texte, la question est loin d'être résolue au niveau « européen » : « Lors de la consultation des organisations professionnelles, les délégués qui n'étaient pas opposés au principe de l'indemnité de clientèle ont accepté que le représentant ou son héritier puisse demander une indemnité pour tenir compte du préjudice subi par le représentant et de la plus-value représentée par la clientèle réunie par le représentant. Ils étaient cependant partagés sur la question de savoir si cette règle serait valable au cas où l'ouverture du droit à l'indemnité de clientèle serait la conséquence du décès, d'un accident ou d'une maladie entraînant une incapacité permanente et totale d'exercice de la profession. Un échange de vue avec les experts gouvernementaux sur ce point semble nécessaire. » Depuis 1971, les travaux n'ont guère avancé en ce qui concerne l'harmonisation des droits nationaux relatifs aux représentants salariés. En revanche, une directive consacrée aux agents commerciaux va vraisemblablement être édictée dans les douze mois à venir, pour être appliquée

Het « voorontwerp van voorstel voor een richtlijn inzake de harmonisering van de wetgevingen van de Lid-Staten betreffende de (bezoldigde) handelsvertegenwoordigers » (E. E. G., doc. V/XIV/666/1/71 F van 15 november 1971, artikel 23, eerste lid, blz. 50), schijnt van die grondbeginselen af te wijken en terug te gaan tot het standpunt van de auteurs van de Benelux-overeenkomst betreffende de agentuurovereenkomsten (criterium van verrijking van de werkgever in plaats van schade door de handelsvertegenwoordiger geleden) :

« Op het ogenblik dat de overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd een einde neemt, heeft de handelsvertegenwoordiger die ten behoeve van de onderneming een cliënteel aangebracht, gemaakt of uitgebreid heeft, recht op een aangepaste vergoeding ». Maar zoals wordt gezegd in de bijgevoegde commentaar, staat men nog ver van een op « Europees niveau » aanvaarde oplossing : « Bij de raadpleging van de beroepsorganisaties is gebleken dat de afgevaardigden die het eens waren met het principe van de cliënteelvergoeding, aanvaard hebben dat de vertegenwoordiger of zijn erfgenaam een vergoeding konden vragen om rekening te houden met de schade door de vertegenwoordiger geleden en de meerwaarde vertegenwoordigd door de cliënteel die de handelsvertegenwoordiger heeft bijeengebracht. Hun meningen waren echter verdeeld waar het erop aankwam te stellen of die regel eveneens moest gelden wanneer het recht op cliënteelvergoeding zou ontstaan wegens het overlijden van de handelsvertegenwoordiger, of wegens een ongeval of ziekte waaruit een volledige en blijvende ongeschiktheid voor beroepsuitoefening zou voortvloeien. Een gedachtenwisseling hierover met de regeringsdeskundigen lijkt noodzakelijk ». Sinds 1971 is er geen vooruitgang geboekt inzake de harmonisering van de nationale

Anvers, 28 novembre 1975, R. D. S., 1976, p. 307; Cour Trav. Liège, 19 mars 1971, J. T. T., 1971, p. 209, obs.; Trib. Trav. Termonde, 5 novembre 1974, R. D. S., 1975, p. 133; C. P. Charleroi, 19 janvier 1971, R. D. S., 1971, p. 133) ou d'avoir trouvé immédiatement un nouvel emploi (Cass, 22 septembre 1971, R. D. S., 1972, p. 307); Cass, 6 février 1970, J. T. T., 1970, p. 327; Trib. Trav. Anvers, 24 novembre 1975, J. T. T., 1976, p. 90), même mieux rémunéré (Trib. Trav. Verviers, 26 mai 1976, J. T. T., 1976, p. 280; Trib. Trav. Namur, 28 juin 1974, J. L. 1974-1975, p. 262; Trib. Trav. Bruxelles, 19 octobre 1971, J. T. T., 1972, p. 175), ne constitue pas, en soi, la preuve de l'absence de préjudice.

Ce que l'employeur doit établir, c'est que le représentant de commerce, dont le contrat a pris fin dans les conditions prévues à l'alinéa 1 de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 :

— a continué (ou a eu la possibilité de continuer) à vendre les mêmes produits à la même clientèle (Cour Trav. Bruxelles, 10 avril 1974, J. T. T., 1974, p. 233; Trib. Trav. Liège, 15 juin 1976, J. L., 1976-1977, p. 12), celle-ci l'avant « suivi » chez le nouvel employeur (Cass., 31 octobre 1973, J. T. T., 1974, p. 117, note Coprasse; C. P. Bruges, 13 avril 1970, R. D. S., 1972, p. 94) et, qu'en conséquence, le représentant n'a pas perdu le droit de son travail (Trib. Trav. Anvers, 24 novembre 1975, J. T. T., 1976, p. 90);

— ou a décidé de cesser son activité de représentation commerciale (Trib. Trav. Liège, 14 mai 1975, R. D. S., 1976, p. 299), voire se trouve définitivement hors d'état de reprendre sa profession (Cour Trav. Bruxelles, 4 décembre 1973, R. D. S., 1974, p. 384).

Le seul préjudice à prendre en considération est le préjudice spécifique de la perte de la clientèle apportée à l'ancien employeur (Cass., 6 février 1970, Pas., 1970, I, 492, obs.; C. P. App. Bruxelles, 1^{er} octobre 1970, J. T. T., 1970, p. 110; C. P. App. Mons, 22 mars 1969, R. D. S., 1970, p. 117). Il ne doit pas être confondu avec tout autre préjudice qui pourrait résulter de la résiliation du contrat, telle la modification des conditions de travail et de rémunération chez le nouvel employeur (Contra : Cour Trav. Gand, 15 décembre 1972, J. T. T., 1973, p. 73).

(ArbH. Antwerpen, 28 novembre 1975, R. D. S., 1976, blz. 307; ArbH. Luik, 19 maart 1971, J. T. T. 1971, blz. 209, noot; ArbRb. Dendermonde, 5 novembre 1974, R. D. S. 1975, blz. 133; Werkrechtssr. Charleroi, 19 januari 1971, R. D. S. 1971, blz. 133) of dat onmiddellijk een nieuwe betrekking is gevonden (Cass. 22 september 1971, R. D. S. 1972, blz. 307; Cass. 6 februari 1970, J. T. T. 1970, blz. 327; ArbRb. Antwerpen, 24 november 1975, J. T. T. 1976, blz. 90), zelfs een beter bezoldigde betrekking (ArbRb. Verviers, 26 mei 1976, J. T. T. 1976, blz. 280; ArbRb. Namen, 28 juni 1974, J. L. 1974-1975, blz. 262; ArbRb. Brussel, 19 oktober 1971, J. T. T. 1972, blz. 175), niet in se een bewijs is dat er geen nadeel is geleden.

Wat de werkgever moet bewijzen is dat de handelsvertegenwoordiger wiens overeenkomst werd beëindigd in de omstandigheden bepaald in artikel 101, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 :

— is voortgegaan (of de mogelijkheid had voort te gaan) met de verkoop van dezelfde produkten aan een zelfde cliënteel (ArbH. Brussel, 10 april 1974, J. T. T. 1974, blz. 233; ArbRb. Luik, 15 juni 1976, J. L. 1976-1977, blz. 12) daar deze hem is « gevolgd » bij de nieuwe werkgever (Cass. 31 oktober 1973, J. T. T. 1974, blz. 117, noot Coprasse; Werkrechtssr. Brugge, 13 april 1970, R. D. S., 1972, blz. 94) en de vertegenwoordiger bijgevolg de vrucht van zijn arbeid niet heeft verloren (ArbRb. Antwerpen, 24 november 1975, J. T. T., 1976, blz. 90);

— of besloten heeft zijn activiteit als handelsvertegenwoordiger te beëindigen (ArbRb. Luik, 14 mei 1975, R. D. S. 1976, blz. 299) of zelfs definitief in de onmogelijkheid is zijn beroep opnieuw uit te oefenen (ArbH. Brussel, 4 december 1973, R. D. S. 1974, blz. 384).

De enige schade die moet in aanmerking worden genomen is de specifieke schade voortvloeiend uit het verlies van de cliënteel die bij de werkgever was aangebracht (Cass. 6 februari 1970, Pas. 1970, I, 492, noot; Werkrechtssr. beroep Brussel 1 oktober 1970, J. T. T., 1970, blz. 110; Werkrechtssr. beroep Bergen, 22 maart 1969, R. D. S. 1970, blz. 117). Die schade mag niet worden verward met enige andere schade die uit de beëindiging van de overeenkomst zou kunnen voortvloeien, zoals de wijziging van de arbeidsvoorwaarden of van de bezoldiging bij de nieuwe werkgever (contra : ArbH. Gent, 15 december 1972, J. T. T., 1973, blz. 73).

en 1980. Le contenu de cette directive s'apparentera à celui qui figure dans la « proposition de directive du Conseil relative à la coordination des droits des Etats membres concernant les agents commerciaux (indépendants) » présentée par la Commission au Conseil le 17 décembre 1976, et intitulée « Egalité de droits pour les agents commerciaux » (J. O. C. E., n° C 13 du 18 janvier 1977). En matière d'agence commerciale, certaines similitudes apparaissent entre la proposition de directive de la C. E. E. et la Convention Benelux.

* * *

§ 2. De lege lata et conformément à la philosophie du système belge, lorsque le contrat prend fin à la suite du décès du représentant de commerce, l'indemnité de clientèle n'est pas due car l'employeur subit la résiliation du contrat à laquelle il demeure totalement étranger (21). Les juridictions françaises adoptent la même solution en la justifiant comme suit : l'indemnité de clientèle « n'est pas le prix de la cession d'une clientèle qui serait passée du patrimoine du représentant dans celui de l'employeur (il n'y a pas de « droit de propriété sur la clientèle ») (22). Le droit à cette indemnité ne constitue pas, en cas de cessation du contrat par le décès du représentant, un droit préexistant que les héritiers puissent trouver dans la succession ».

Bien distinct est le cas où le droit à l'indemnité de clientèle est déjà acquis (né : le contrat a pris fin dans les conditions prévues au § 1), mais n'a pu être exercé par l'intéressé en raison de son décès. Ce droit acquis (non à la clientèle, mais à l'indemnité) fait partie du patrimoine du « de cujus » ; il est, dès lors, transmissible à ses héritiers. C'est ce que précise le § 2 de la proposition de loi. Sans doute, cette précision peut-elle être jugée superfétatoire dans la mesure où les principes généraux du droit commandent déjà pareille solution, mais ces principes sont généralement ignorés. C'est pour vaincre cette ignorance et lever les hésitations des héritiers (ayants droit) que la présente adjonction est préconisée.

* * *

§ 3. Hormis quelques différences rédactionnelles, le § 3 reprend le texte du troisième alinéa de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978.

La doctrine et la jurisprudence majoritaires considèrent que c'est l'occupation chez le même employeur en qualité de représentant de commerce qui doit être prise en considération (23). Pourquoi ne pas le préciser dans le texte de la loi ?

(21) Colens, *op. cit.*, 1973, p. 331; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, p. 143; de Theux, *op. cit.*, mémoire, 1967, p. 225.

(22) Voy. les références jurisprudentielles citées par Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, note 3, sub. 129.

(23) Cour Trav. Bruxelles, 10 avril 1974, *J. T. T.*, 1974, p. 233; C. P. App. Mons, 21 septembre 1968, *R. D. S.*, 1969, p. 28; Claeys et Scheyvaerts, note critique sous Trib. Trav. Anvers, 17 février 1976, *J. T. T.*, 1977, p. 72; Calens, *op. cit.*, 1973, p. 330, n° 188; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, p. 135. *Contra* : Trib. Trav. Anvers, 17 février 1976, précité.

wetgevingen betreffende de bezoldigde handelsvertegenwoordigers. Daarentegen zal waarschijnlijk binnen de twaalf komende maanden en richtlijn betreffende de handelsagenten worden uitgevaardigd, die vanaf 1980 in werking zou treden. De inhoud van die richtlijn komt overeen met die van het « Voorstel voor een richtlijn van de Raad ter coördinatie van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake de (zelfstandige) handelsagenten » door de Commissie bij de Raad ingediend op 17 december 1976 en getiteld « Gelijikheid van rechten voor de handelsagenten » (Publicatieblad E. E. G., n° C 13 van 18 januari 1977). Inzake handelsagentuur stellen wij een bepaalde overeenstemming vast tussen het voorstel van richtlijn van de E. E. G. en de Benelux-overeenkomst.

* * *

§ 2. De lege lata en in overeenstemming met de grondbeginselen van het Belgisch stelsel, is de cliënteelvergoeding niet verschuldigd wanneer de overeenkomst eindigt door het overlijden van de handelsvertegenwoordiger, want de werkgever ondergaat de beëindiging van de overeenkomst en werkt er niet aan mee (21). De Franse rechtbanken treden die zienswijze bij en rechtvaardigen ze met de volgende overweging : de cliënteelvergoeding « is niet de prijs voor de overdracht van een cliënteel dat van het patrimonium van de vertegenwoordiger in dat van de werkgever zou zijn overgegaan (er bestaat geen eigendomsrecht op de cliënteel) (22). Bij de beëindiging van de overeenkomst door het overlijden van de vertegenwoordiger, is het recht op die vergoeding geen vooraafbestaand recht dat de erfgenamen in de nalatenschap vinden ».

Men moet hier duidelijk het geval onderscheiden waarin het recht op cliënteelvergoeding reeds was verworven (dit is, ontstaan : de overeenkomst werd beëindigd in de omstandigheden bepaald in § 1), maar door de betrokkene niet kon worden uitgeoefend wegens zijn overlijden. Dat verworven recht (niet op de cliënteel maar op de vergoeding) maakt deel uit van het patrimonium van de overledene en kan dan ook op zijn erfgenamen worden overgedragen. Dat wordt nauwkeurig bepaald in § 2 van dit wetsvoorstel. Men zou wellicht kunnen zeggen dat die precisering overbodig is omdat die oplossing reeds voortvloeit uit de algemene rechtsbeginselen, maar die beginselen zijn meestal niet gekend. Die toevoeging wordt dan ook voorgesteld om de onwetendheid en de aarzeling van de erfgenamen (rechthebbenden) te ondervangen.

* * *

§ 3. Behoudens enkele redactionele verschillen, neemt § 3 de tekst van artikel 101, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 over.

De meerderheid van de rechtsleer en rechtspraak is van mening dat de tewerkstelling als handelsvertegenwoordiger bij dezelfde werkgever in aanmerking moet worden genomen (23). Waarom het dan in de wettekst niet preciseren ?

(21) Colens, *op. cit.*, 1973, blz. 331; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, blz. 143; de Theux, *op. cit.*, verhandeling, 1967, blz. 225.

(22) Zie de verwijzingen naar rechtspraak in Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, noot 3 onder blz. 129.

(23) ArbH. Brussel, 10 april 1974, *J. T. T.*, 1974, blz. 233; Werkrechtssr. beroep Bergen, 21 september 1968, *R. D. S.*, 1969, blz. 28; Claeys en Scheyvaert, opmerkingen sub ArbRb. Antwerpen, 17 februari 1976, *J. T. T.*, 1977, blz. 72; Colens, *op. cit.*, 1973, blz. 330, n° 188; Papier-Jamoulle, *op. cit.*, 1965, blz. 135. *Contra* : ArbRb. Antwerpen, 17 februari 1976, *supra*.

Par ailleurs, à la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de clientèle, il convient d'assimiler les « avantages acquis en vertu de la convention » (article 20, alinéa 2, des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, qui vise « l'indemnité de congé », mais il y a même raison de décider pour l'indemnité de clientèle). Nous pensons notamment aux primes et gratifications ayant une nature rémunératoire, aux participations aux bénéfices, aux pécules de vacances, aux avantages en nature. La jurisprudence majoritaire va dans ce sens (24). Faut-il, dès lors, mentionner cette précision (assimilation) dans le texte même de l'article 101 nouveau ? Telle est l'opinion de MM. Egelmeers et consorts qui, dans un amendement (Doc. Parl. Sénat, 1977-1978, n° 258/5, p. 4) apporté à l'article 100 (101) du projet de loi relatif aux contrats de travail (Doc. Parl. Sénat, S. E. 1974, n° 381/1, p. 46; l'article 100 (101) de ce projet est la transposition littérale de l'article 15 de la loi du 30 juillet 1963; de manière plus générale, le statut de 1963 ne subit que des modifications mineures à la suite du dépôt de ce projet, sinon dans la numérotation des articles), préconisent l'adjonction d'un 5^e alinéa libellé comme suit : « L'indemnité d'éviction comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu de la convention ». Une telle adjonction lèverait toute équivoque (cfr. la dernière phrase du § 3 de la présente proposition qui reprend, en d'autres termes la même idée).

* * *

§ 4. La pratique révèle que, lorsque la cessation du contrat s'avère certaine (pendant la période de préavis) ou vraisemblable et proche (litige sérieux entre parties ayant pour effet de dégrader les relations contractuelles), des employeurs peu scrupuleux utilisent divers procédés en vue de freiner les « ventes », le chiffre d'affaires du représentant de commerce « en sursis ». Il en résulte une diminution des commissions, mode usuel de rémunération de ces intermédiaires du commerce. Dans la mesure où ces commissions servent de base au calcul de l'indemnité de clientèle, le montant de cette indemnité en est, corrélativement, réduit.

Pour combattre ces manœuvres, il y aurait lieu d'allonger sensiblement la période, antérieure à la cessation du contrat, durant laquelle sont prises en considération les commissions mensuelles dont la moyenne permet de fixer le montant de l'indemnité de clientèle. La présente proposition suggère de porter cette période de douze à vingt-quatre mois.

Si le représentant de commerce n'a pas été en fonction pendant vingt-quatre mois, le montant de l'indemnité de clientèle sera fixé par référence à la moyenne mensuelle de commissions proméritées pendant la période d'occupation effective qui précède la date de la cessation du contrat, étant entendu que cette période doit couvrir au moins 12 mois (pour bénéficier de l'indemnité de clientèle, le représentant doit, entre autres conditions, avoir été en fonction pendant au moins un an : cfr. § 1 de la proposition de loi).

* * *

(24) Cour Trav. Liège, 5 février 1976, R. D. S., 1977, p. 297, note critique G. H.; Cour Trav. Anvers, 28 novembre 1975, J. T. T., 1976, p. 165; Goffin, note critique sous Cour Trav. Bruxelles, 5 janvier 1972, J. T. T., 1972, p. 138. *Contra* : Cour Trav. Bruxelles, 5 janvier 1972, précité; Trib. Trav. Anvers, 24 novembre 1975, J. T. T., 1976, p. 90.

Met de bezoldiging, die als grondslag dient voor de berekening van de cliënteelvergoeding, moet men trouwens « de verdiensten verworven krachtens de overeenkomst » gelijkstellen (artikel 20, tweede lid, van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, dat slaat op de « opzeggingsvergoeding », maar waarvoor alle redenen bestaan om het eveneens op de cliënteelvergoeding toe te passen). Wij denken met name aan premies en gratificaties die met bezoldiging gelijk te stellen zijn, aan deelneming in de winst, aan vakantiegeld, aan voordelen in natura. De meerderheid van de rechtspraak beslist in die zin (24). Moet men dan die precisering (gelijkstelling) in de tekst zelf van het nieuwe artikel 101 vermelden ? Dat is de mening van de heren Egelmeers c.s. die in een amendement (Stuk Senaat, 1977-1978, n° 258/5, blz. 4) bij artikel 100 (101) van het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten (Stuk Senaat, B. Z. 1974, n° 381/1, blz. 46; artikel 100 (101) van dat ontwerp neemt artikel 15 van de wet van 30 juli 1963 letterlijk over; meer algemeen gezien : het statuut van 1963 heeft, door de indiening van het ontwerp, slechts kleine wijzigingen ondergaan, tenzij dan de nummering van de artikelen) de toevoeging voorstaan van een vijfde lid, luidend als volgt : « De uitwinningvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst ». Die toevoeging zou misverstanden onmogelijk maken (Cfr. de laatste zin van § 3 van het onderhavige voorstel, die in andere termen dezelfde gedachte weerspiegelt).

* * *

§ 4. Uit de ondervinding blijkt dat, wanneer de beëindiging van de overeenkomst vaststaat (tijdens de opzeggingsperiode) of waarschijnlijk en nakend is (ernstige betwisting tussen partijen waarbij de contractuele betrekkingen verslechteren), werkgevers die het niet al te nauw nemen verschillende middelen gebruiken om de « verkoop », de omzet van de « weldra afgeschreven » vertegenwoordiger af te remmen. Hieruit volgt een vermindering van het commissieloon, de gebruikelijke bezoldiging van deze tussenpersonen. Voor zover het commissieloon tevens als grondslag dient voor de berekening van de cliënteelvergoeding, wordt het bedrag van die vergoeding daardoor verminderd.

Om die manoeuvres tegen te gaan zou men tot een aanzienlijke verlenging moeten komen van de periode die de beëindiging van de overeenkomst voorafgaat, periode waarvan het maandelijks commissieloon als grondslag dient voor de berekening van het gemiddelde waarop de cliënteelvergoeding steunt. In het onderhavige voorstel wordt die periode van twaalf op vierentwintig maanden gebracht.

Is de handelsvertegenwoordiger niet gedurende vierentwintig maanden tewerkgesteld, dan wordt de cliënteelvergoeding vastgesteld in verhouding tot het maandelijks gemiddelde van het commissieloon dat tijdens de periode van effectieve tewerkstelling is verdiend, met dien verstande dat de periode over ten minste twaalf maanden moet lopen (om aanspraak te kunnen maken op cliënteelvergoeding moet de vertegenwoordiger, benevens andere voorwaarden, ten minste gedurende één jaar zijn tewerkgesteld : cfr. § 1 van het wetsvoorstel).

* * *

(24) ArbH. Luik, 5 februari 1976, R. D. S., 1977, blz. 297, opmerk. G. H.; ArbH. Antwerpen, 28 november 1975, J. T. T., 1976, blz. 165; Goffin, opmerk. sub ArbH. Brussel, 5 januari 1972, J. T. T., 1972, blz. 138. *Contra* : ArbH. Brussel, 5 januari 1972, *supra*; ArbRb. Antwerpen, 24 november 1975, J. T. T., 1976, blz. 90.

La présente proposition de loi modifie l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (indemnité dite d'éviction, mieux qualifiée de clientèle) sans porter fondamentalement atteinte au système en vigueur. Libéraliser sans discernement les conditions d'octroi de l'indemnité de clientèle risquerait, par un effet diamétralement opposé à celui que l'on recherche, de nuire aux représentants de commerce. Il est toutefois souhaitable d'améliorer la situation actuelle :

1° en explicitant la volonté du législateur de 1963, afin d'éviter d'inutiles procès. D'où cette partie de notre proposition de loi qui :

a) assimile à l'apport de clientèle, la création ou le développement de celle-ci (§ 1);

b) énumère les circonstances, inhérentes à la cessation du contrat, dans lesquelles l'indemnité de clientèle est due (§ 1);

c) ajoute à la notion de « faute grave » de l'employeur, celle de « comportement équipollent à rupture » (§ 1);

d) met l'accent sur le fait que c'est l'occupation, chez le même employeur, en qualité de représentant de commerce qui doit être prise en considération pour déterminer l'ancienneté de l'intéressé au regard des conditions d'octroi (§ 1 : « ...en fonction depuis au moins un an ») et du calcul de l'indemnité de clientèle (§ 3);

e) précise que, dès que le droit à l'indemnité de clientèle est acquis, ce droit est transmissible aux héritiers (§ 2);

f) assimile à la rémunération, qui sert de base au calcul de l'indemnité de clientèle, les avantages acquis en vertu de la convention (§ 3).

2° en apportant quelques modifications rédactionnelles et terminologiques. C'est ainsi que :

a) le § 1 de la présente proposition groupe toutes les conditions d'octroi de l'indemnité de clientèle : occupation d'un an au moins; création, apport ou développement de la clientèle; cessation du contrat imputable à l'employeur ou indépendante de la volonté et du comportement du représentant de commerce. Cette troisième condition est posée avant d'être explicitée par une énumération;

b) le concept d'indemnité d'éviction nous paraît inadéquat en la matière. Il a été remplacé par celui d'« indemnité de clientèle ». Outre qu'elle qualifie mieux le type de l'indemnité en cause, cette modification conceptuelle opère une uniformisation terminologique au sein de la C. E. E. C'est, en effet, d'« indemnité de clientèle » qu'il est question dans les dispositions des propositions de directives communautaires, de la Convention Benelux, et des Etats membres qui connaissent cette institution;

3° en innovant, enfin, là où l'équité l'exige, à savoir :

a) si la cessation du contrat intervient par suite d'un accident du travail ou sur le chemin du travail, entraînant pour le représentant de commerce une incapacité permanente totale de travail, il paraît injuste de priver la victime de cet accident des fruits de son activité. Depuis longtemps,

Het onderhavige wetsvoorstel wijzigt artikel 101 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (zogenoemde uitwinningsvergoeding, beter cliënteelvergoeding genoemd), maar brengt geen fundamentele wijzigingen aan in het vigerende stelsel. Indien men de omstandigheden waarin cliënteelvergoeding wordt toegekend onoordeelkundig mocht liberaliseren, loopt men het gevaar schade te berokkenen aan de handelsvertegenwoordigers door juist de tegenovergestelde gevolgen uit te lokken dan die men nastreeft. Het is echter wenselijk dat de huidige toestand wordt verbeterd :

1° door de wil van de wetgever van 1963 nauwkeuriger te omschrijven en aldus nutteloze processen te vermijden. Dat wordt beoogd in het gedeelte van ons wetsvoorstel :

a) dat het maken op het uitbreiden van de cliënteel gelijkstelt met het aanbrengen ervan (§ 1);

b) dat in verband met de beëindiging van de overeenkomst de omstandigheden opsomt waarin cliënteelvergoeding verschuldigd is (§ 1);

c) dat naast het begrip « grove fout » van de werkgever, het begrip « gedragingen die met verbreking gelijkstaan » invoert (§ 1);

d) dat er de nadruk op legt dat de tewerkstelling als handelsvertegenwoordiger bij dezelfde werkgever in aanmerking moet worden genomen om de anciënniteit van de betrokkene te bepalen die voor de toekenning (§ 1 : « ...sinds ten minste één jaar tewerkgesteld ») en voor de berekening van de cliënteelvergoeding (§ 3) is vereist;

e) dat preciseert dat, een dat het recht op cliënteelvergoeding is verworven, het op de erfgenamen wordt overgedragen (§ 2);

f) dat de voordelen verworven krachtens de overeenkomst gelijkstelt met de bezoldiging, die als grondslag dient voor de berekening van de cliënteelvergoeding (§ 3).

2° door enige wijziging aan te brengen in de redactie en de terminologie. In dit verband :

a) groepeerde § 1 van het onderhavige wetsvoorstel alle toekenningsvoorwaarden voor de cliënteelvergoeding : tewerkstelling gedurende ten minste één jaar; het maken, aanbrengen of uitbreiden van cliënteel; beëindiging van de overeenkomst te wijten aan de werkgever of onafhankelijk van de wil en de gedragingen van de handelsvertegenwoordiger. Die derde voorwaarde wordt gesteld alvorens in een opsomming verduidelijking wordt verschaft;

b) lijkt ons het begrip uitwinningsvergoeding ter zake niet gepast. Het werd vervangen door het begrip « cliënteelvergoeding ». Niet alleen is dit een betere bepaling van de aard van die vergoeding, maar die begripwijziging leidt bovendien tot eenmaking van de terminologie in de E. E. G. Men spreekt immers van « cliënteelvergoeding » in de bepalingen van de voorstellen voor richtlijnen van de Gemeenschap, in de Benelux-overeenkomst en in de Lid-Staten waar die vergoeding van toepassing is;

3° door ten slotte nieuwe bepalingen in te voeren waar dat wegens de billijkheid is vereist, met name :

a) wanneer de overeenkomst wordt beëindigd ingevolge een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, waaruit een blijvende algehele arbeidsongeschiktheid van de handelsvertegenwoordiger voortspuit, lijkt het onbillijk het slachtoffer van het ongeval te beroven van de

le législateur français l'a compris; il se révèle d'ailleurs moins restrictif sur ce point;

b) la période précédant la date de la cessation du contrat, prise en considération pour déterminer la moyenne mensuelle des commissions qui servent de base au calcul du montant de l'indemnité de clientèle, est portée de douze à vingt-quatre mois.

L. BERNARD

PROPOSITION DE LOI

Article unique

L'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

§ 1. Le représentant de commerce, en fonction depuis au moins un an, qui a créé, apporté ou développé une clientèle, a droit à une indemnité de clientèle lorsque la cessation du contrat est imputable à l'employeur ou indépendante de la volonté et du comportement du représentant de commerce. En conséquence, l'indemnité de clientèle est due :

a) dans tous les cas où la rupture du contrat émane de l'employeur, sauf si elle est justifiée par une faute grave du représentant de commerce;

b) si le représentant de commerce met fin au contrat à la suite d'une faute grave ou d'un comportement équipollent à rupture attribuable à l'employeur;

c) si la cessation du contrat intervient par suite d'un accident du travail ou sur le chemin du travail, entraînant pour le représentant de commerce une incapacité permanente totale de travail.

Toutefois, l'indemnité de clientèle ne sera jamais due si l'employeur établit qu'il ne résulte de la cessation du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

§ 2. Lorsque le droit à l'indemnité de clientèle est né mais n'a pu être exercé par le représentant de commerce en raison de son décès, ce droit est transmis à ses héritiers.

§ 3. L'indemnité de clientèle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé en cette qualité chez le même employeur pendant une période

vrucht van zijn arbeid. De Franse wetgever heeft dat sinds lang begrepen; hij is op dat gebied ten andere minder restrictief;

b) de periode die de beëindiging van de overeenkomst voorafgaat en in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het maandgemiddelde van de commissielonen die als grondslag dienen voor het bepalen van de cliënteelvergoeding, wordt van twaalf op vierentwintig maanden gebracht.

WETSVOORSTEL

Enig artikel

Artikel 101 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

§ 1. De handelsvertegenwoordiger die sinds ten minste één jaar is tewerkgesteld en een cliënteel heeft gemaakt, aangebracht of uitgebreid, heeft recht op een cliënteelvergoeding wanneer de beëindiging van de overeenkomst te wijten is aan de werkgever en onafhankelijk is van de wil of de gedragingen van de handelsvertegenwoordiger. Bijgevolg is de cliënteelvergoeding verschuldigd :

a) in alle gevallen waarin de beëindiging van de overeenkomst uitgaat van de werkgever, behalve indien zij te wijten is aan een dringende reden waaraan de handelsvertegenwoordiger schuld heeft;

b) wanneer de handelsvertegenwoordiger de overeenkomst beëindigt wegens een dringende reden of gedragingen die met verbreking gelijkstaan en waaraan de werkgever schuld heeft;

c) wanneer de overeenkomst wordt beëindigd ingevolge een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, waaruit voor de handelsvertegenwoordiger een blijvende algehele arbeidsongeschiktheid voortvloeit.

De cliënteelvergoeding is echter niet verschuldigd wanneer de werkgever bewijst dat uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel volgt voor de handelsvertegenwoordiger.

§ 2. Wanneer het recht op cliënteelvergoeding is ontstaan maar wegens het overlijden van de handelsvertegenwoordiger door hem niet is kunnen worden uitgeoefend, gaat dat recht over op zijn erfgenamen.

§ 3. De cliënteelvergoeding is gelijk aan het loon van drie maanden voor de handelsvertegenwoordiger die bij dezelfde werkgever in die functie is tewerkgesteld geweest

N.B. Le choix du terme général « cessation » qui figure à la 1^{re} ligne du littéra c) est intentionnel. En effet, peu important, en l'espèce, les modalités selon lesquelles le contrat prend fin; et s'il y a résiliation unilatérale (rupture) du contrat, peu importe celui qui en a pris l'initiative.

N.B. De algemene term « beëindiging », die voorkomt op de eerste regel van letter c), is met opzet gekozen. Het heeft inderdaad terzake weinig belang op welke wijze de overeenkomst een einde neemt en in geval van eenzijdige verbreking speelt het geen rol te weten van wie het initiatief uitging.

d'un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération d'un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur. Doivent être assimilés à la rémunération, les avantages acquis en vertu de la convention.

§ 4. Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les vingt-quatre mois qui précèdent la date de la cessation du contrat. Si le représentant de commerce n'a pas été en service pendant vingt-quatre mois, il y a lieu de se référer à la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant la période d'occupation effective qui précède la date de la cessation du contrat, étant entendu que cette période doit couvrir au moins douze mois, comme il est mentionné au § 1.

13 juillet 1978.

L. BERNARD

gedurende een periode van één tot vijf jaar. Zij wordt met het loon van één maand verhoogd bij het ingaan van elke bijkomende vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever. De voordelen verworven krachtens de overeenkomst worden met het loon gelijkgesteld.

§ 4. Wanneer het loon van de handelsvertegenwoordiger geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, wordt dit laatste berekend op grond van het maandelijks gemiddelde van het commissieloon, verdiend gedurende de vierentwintig maanden die aan de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan. Indien de handelsvertegenwoordiger niet gedurende vierentwintig maanden tewerkgesteld is geweest, moet worden verwezen naar het maandelijks gemiddelde van het commissieloon, verdiend gedurende de periode van effectieve tewerkstelling die aan de beëindiging van de overeenkomst is voorafgegaan, met dien verstande dat die periode ten minste twaalf maanden moet bedragen, zoals in § 1 is bepaald.

13 juli 1978.