

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1985-1986

26 NOVEMBRE 1985

Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

(Déposée par M. Egelmeers et consorts)

DEVELOPPEMENTS

L'examen de notre proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail [n° 80 (1981-1982)], laquelle devait devenir ultérieurement la loi du 17 juillet 1985, a révélé qu'il n'y avait de majorité politique que pour les articles comprenant des adaptations techniques.

Il subsiste néanmoins dans le droit du travail des problèmes fondamentaux, qui doivent être résolus :

1° afin de supprimer des difficultés d'interprétation en la matière, et

2° afin de garantir une application équivalente de la relation de travail entre l'employeur et le travailleur.

Il s'agit du travail à domicile, des clauses résolutoires, de l'obligation pour l'employeur de motiver sa décision en cas de préavis, et de la clause de non-concurrence à l'égard du représentant de commerce.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Etant donné que les articles 120 à 130 traitent du contrat d'occupation d'étudiants, il convient de faire concorder l'article 1^{er}. Il en va de même pour les travailleurs à domicile.

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1985-1986

26 NOVEMBER 1985

Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

(Ingediend door de heer Egelmeers c.s.)

TOELICHTING

Bij de behandeling van ons voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten [nr. 80 (1981-1982)], dat naderhand de wet van 17 juli 1985 zou worden, is gebleken dat er alleen een politieke meerderheid was voor de artikelen die technische aanpassingen inhielden.

Nochtans blijven fundamentele problemen binnen het arbeidsrecht gesteld, waarvoor een oplossing noodzakelijk is om :

1° interpretatiemoeilijkheden ter zake van de baan te helpen en

2° de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer op gelijkwaardige wijze een toepassing te geven.

Het betreft : de thuisarbeid, de ontbindende voorwaarden, de motiveringsplicht van de werkgever bij opzegging en het concurrentiebeding t.o.v. de handelsvertegenwoordiger.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Aangezien de artikelen 120 tot 130 handelen over de overeenkomst van tewerkstelling van studenten, is het aangewezen artikel 1 in overeenstemming te brengen. Dat geldt ook voor de huisarbeiders.

Article 2

Il subsiste dans le droit du travail des divergences de vues concernant la situation des travailleurs à domicile et plus particulièrement l'application de la loi relative aux contrats de travail.

La loi du 10 mars 1900 sur les contrats de travail était claire : les travailleurs à domicile étaient exclus de son champ d'application. La justification en était que le travailleur doit s'engager à accomplir un travail sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'employeur. Ces trois critères déterminaient également la subordination du travailleur à l'employeur.

Cela ne fit qu'accroître l'ambiguïté et l'interprétation devint donc la règle sur la question de savoir s'il s'agissait d'un travail dans un lien de subordination ou d'un travail indépendant. La loi du 3 juillet 1978 n'a pas supprimé ce doute.

Toutefois, des vues nouvelles se sont dessinées sur cette question, surtout en ce qui concerne les critères d'autorité, de direction et de surveillance, qui, initialement, étaient déterminants pour l'application de la loi sur les travailleurs à domicile.

Dans son arrêt du 18 décembre 1977, la Cour de cassation a expressément décidé que « l'autorité » implique le pouvoir d'assumer la direction et d'exercer une surveillance.

Cet arrêt a énervé la théorie basée sur les trois critères précités.

La loi du 17 juillet 1985 modifiant celle du 3 juillet 1978 (art. 1^{er}) a réalisé l'adaptation juridique nécessaire.

Toute interprétation est désormais exclue et l'article nouveau proposé dissipera également le malentendu.

La législation en vigueur à l'époque sur les travailleurs à domicile a été abrogée (*cf.* la loi du 10 février 1934, l'arrêté royal du 15 juillet 1935, la loi du 15 décembre 1950 et l'arrêté royal du 5 avril 1952). Nous renvoyons à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, dont l'article 68, 3^e, ne laisse subsister que les dispositions relatives au carnet de salaire et au registre spéciale pour les travailleurs à domicile. En ce qui concerne le libellé de l'article 5bis nouveau, tel qu'il figure dans la présente proposition, il faut remarquer que le travailleur à domicile peut accomplir aussi bien un travail manuel qu'intellectuel, c'est-à-dire que les dispositions du contrat de travail telles qu'elles sont prescrites dans la loi du 3 juillet 1978 sont soit celles pour les ouvriers, soit celles pour les employés.

L'obligation, pour l'employeur, d'aviser le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale et l'inspection sociale vise à informer tant le travailleur à domicile concerné que les travailleurs de l'entreprise de l'existence de contrats de travail de travailleur à domicile en fonction d'une concertation sur les relations de travail et les conditions de rémunération dans l'entreprise et/ou le secteur.

Artikel 2

Over de toestand van de huisarbeiders in het arbeidsrecht blijven verschillende meningen bestaan en meer bepaald over de toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

De wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomsten was duidelijk : de huisarbeiders waren uit het toepassingsgebied gesloten. Als verantwoording werd gesteld dat de werknemer moet zich verbinden om arbeid te verrichten onder het gezag, de leiding en het toezicht van de werkgever. Deze drie criteria bepalen ook de ondergeschiktheid van de werknemer tegenover de werkgever.

De dubbelzinnigheid werd dus groter en de interpretatie werd regel, waar het ging over arbeid in ondergeschikt verband dan wel om zelfstandige arbeid. De wet van 3 juli 1978 liet de twijfel bestaan.

Nochtans tekenden nieuwe visies over die aangelegenheid zich af vooral op de criteria : gezag, leiding en toezicht, die aanvankelijk bepalend waren voor de toepassing van de wet op de huisarbeiders.

In zijn arrest van 18 december 1977 stelde het Hof van Cassatie duidelijk dat « het gezag » de bevoegdheid inhoudt om leiding te geven en toezicht te houden.

Dat arrest heeft het uitgangspunt op basis van de drie voornoemde criteria ontkracht.

Bij de wet van 17 juli 1985 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 (art. 1) werd de juridische aanpassing doorgevoerd.

De interpretatie is nu uitgesloten en door het onderhavige nieuw artikel zal ook het misverstand uit de wereld geholpen worden.

De toentertijd vigerende wetgeving op de huisarbeiders werd opgeheven (*cf.* wet van 10 februari 1934, koninklijk besluit van 15 juli 1935, wet van 15 december 1950 en koninklijk besluit van 5 april 1952). Wij verwijzen naar de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités : artikel 68, 3^e, laat nog alleen de bepalingen inzake het loonboekje en het bijzonder register voor de huisarbeiders bestaan. Wat de omschrijving van het nieuw artikel 5bis aangaat, zoals ingelast in het onderhavige voorstel, zij opgemerkt dat de huisarbeider zowel hand- als hoofdarbeid kan verrichten, d.w.z. dat de bepalingen van de arbeidsovereenkomst zoals voorgescreven in de wet van 3 juli 1978 ofwel die voor de arbeiders ofwel die van de bedienden zijn.

De werkgever verplicht kennis te geven aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging en aan de sociale inspectie heeft tot doel zowel de betrokken huisarbeider als de werknemers in de onderneming wederzijds in te lichten over het bestaan van arbeidsovereenkomsten voor thuisarbeiders in functie van een overleg over de arbeidsverhoudingen en de beloningsvoorwaarden in de onderneming en/of de sector.

Comme le travail à domicile peut varier selon la tâche confiée et son exécution, il est évident que des modalités propres à ces deux éléments peuvent être prévues. La commission paritaire compétente, dont relève l'employeur/entreprise, est l'organe le plus indiqué à cet effet.

L'objectif de cet article *5bis* est de régler dans le droit du travail la situation de plusieurs centaines de travailleurs à domicile, ce qui permettra d'adapter et d'appliquer d'autres lois sur le travail. Mais il est tout aussi utile, surtout dans l'optique de l'avenir, de clarifier les choses sur le plan juridique, en pensant que, grâce à l'application des nouvelles technologies (terminaux d'ordinateur, machines de traitement de textes, etc.), il n'est pas exclu que dans un avenir assez rapproché, le nombre des travailleurs à domicile puisse s'accroître considérablement, avec des tâches intégrées au travail au sein de l'entreprise.

Article 3

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

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

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

Article 4

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

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

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

Rekening houdend dat de thuisarbeid kan verschillen naar gelang van de opdracht en uitvoering ervan, ligt het voor de hand dat modaliteiten, eigen aan de opdracht en de uitvoering van het werk, kunnen genomen worden. De best aangewezen plaats daartoe is het bevoegd paritair comité waaronder de werkgever/onderneming ressorteert.

De bedoeling van dit nieuw artikel *5bis* is de toestand van enkele honderden thuisarbeiders binnen het arbeidsrecht te regelen, waardoor andere arbeidswetten kunnen aangepast en toegepast worden. Maar het is evenzeer nuttig en dan vooral toekomstgericht, de zaak juridisch zuiver te stellen, aannemend dat door toepassing van de nieuwste technologieën (computerterminals, tekstverwerkers enz.) het niet uitgesloten is dat binnen afzienbare tijd het aantal thuisarbeiders veel groter zou kunnen zijn, met opdrachten die geïntegreerd zijn in het werk binnen de onderneming.

Artikel 3

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

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

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

Artikel 4

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

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

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

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

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

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

Article 5

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

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

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

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

Artikel 5

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

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

Il est proposé de modifier cette règle comme suit :

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

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

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

Article 6

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

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

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

Article 7

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

✱

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

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

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

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

Er wordt voorgesteld dit te wijzigen als volgt :

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

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

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

Artikel 6

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

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

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

Artikel 7

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

I. EGELMEERS.

✱

VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1

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

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

ART. 2

Il est inséré dans la même loi un article 5bis nouveau, libellé comme suit :

« Article 5bis. — Le contrat de travail de travailleur à domicile est le contrat par lequel un travailleur, le travailleur à domicile, s'engage, contre rémunération et sous l'autorité d'un employeur, à accomplir un travail à un endroit qu'il aura lui-même librement choisi.

Le contrat de travail doit être écrit. L'employeur a l'obligation, lors de la signature de celui-ci, d'informer le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale et l'inspection sociale.

La commission paritaire compétente peut décider des modalités propres au travail à domicile. »

ART. 3

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

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

ART. 4

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

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

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

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

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

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

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

ART. 2

In dezelfde wet wordt een nieuw artikel 5bis ingevoegd, luidende :

« Artikel 5bis. — De arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders is de overeenkomst waarbij een werknemer, de huisarbeider, zich verbindt tegen loon en onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten op een plaats die door de huisarbeider vrij wordt gekozen.

De arbeidsovereenkomst moet geschreven zijn. De werkgever is verplicht, bij ondertekening van de arbeidsovereenkomst, kennis te geven aan de ondernemingsraad of aan de vakbondsafvaardiging en aan de sociale inspectie.

Het bevoegd paritair comité kan beslissen over modaliteiten eigen aan de huisarbeid. »

ART. 3

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

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

ART. 4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 6

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

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

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

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

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

ART. 7

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

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

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

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

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

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

ART. 6

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

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

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

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

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

ART. 7

Aan dezelfde wet wordt een artikel 138 toegevoegd luidende :

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

I. EGELMEERS.
M. SCHOETERS.
M. VANDENHOVE.
A. HOLSBEKE.