

BELGISCHE SENAAT**—**
BUITENGEWONE ZITTING 1988
—**—**
24 MAART 1988
—**Voorstel van wet tot wijziging van de wet
van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-
overeenkomsten**(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.

SENAT DE BELGIQUE**—**
SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1988
—**—**
24 MARS 1988
—**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.

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 zich moet 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°, 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 voorgeschreven in de wet van 3 juli 1978 ofwel die voor de arbeiders ofwel die van de bedienden zijn.

De werkgever verplichten 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.

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 éternisé 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°, 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.

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 thuiswerkers 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 thuiswerkers 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, ten titel van voorbeeld, 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 rekest en dat de betekeningen gebeuren bij gerechtsbrief. De verdere procedure wordt overgelaten aan de Koning.

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.

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, het verhoor van personen (bijvoorbeeld leden van de directie of leden van de ondernemingsraad), de toelichting van de personeelspolitiek enz. kunnen bevelen. 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.

Ten slotte 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 werknemer 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 bekendgemaakt. 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 werkgever die zonder motivering, of indien de ingeroepen redenen niet geldig bevonden worden, in strijd met de wetbepalingen dus, een einde maakt aan de overeenkomst. Ten einde te voorkomen dat de motiveringsplicht omzeild zou kunnen worden door het inroepen van een dringende reden, die achteraf niet deugdelijk zou verklaard worden, moet voor dit geval in dezelfde sanctie worden voorzien.

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.