

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978

5 JUNI 1978

WETSONTWERP

betreffende de arbeidsovereenkomsten

VERSLAG

NA-RENS DE COMMISSIE
VOOR DE TEXTERKSTELLING EN DE ARBEID (1)
UITGEBRACHT DOOR DE HEER DENEIR

DAMES EN HEREN,

I. — UITEENZETTING VAN DE MINISTER

Op 16 februari 1978 nam de Senaat eenparig dit lijvig wetsonworp aan, dat reeds in 1970 door het departement op her gerouw gezeur werd, terwijl de studie ervan door de Raad van State en gedurende verscheidene jaren, in de Commissie voor de Tewerksrelling, de Arbeid en de Sociale Voorzorg van de Senaat werd voortgezet.

Dit ontwerp is in hoge mate compilatiewerk, waarin de bepalingen van de volgende vijf wetten verenigd zijn :

JO de wer van JO maart 1900 op de arbeidsovereenkomsten;
2° de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract;

(I) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Nyffels.

A. — Leden : de heren Cauwenberghs, Deneir, Lenssens, Magnée, Nothomb, Olivier, Schyns, Sreyacrt, de heer Van den Brande, — Mevr. Adriaenssens, echrg. Huybrechts, de heren Colin, Demeyere, Nyffels, Onkelinx, Perdieu, Scokaert, — M. D'haeseleer, echrg. Van Renterghem, lie heren Flamant, Pierard, Tromnour, — Mevr. Macs, de heer Van Grembergen, — de heer Helguers,

B. — Plaatsvervangers : de heer Desutter, Mlle Dielens, de heren Marcil, M.J. stadt, Vall Rompaey, — de heren Dejardiu, Glinne, V., Cautenberghe, Vm: De, Nicpen. — de heren Hulet, Yerberclunoes, — de heer Baert, — de heer Bernard.

Zie:

293 (1977-1978):

- Nr 1 : Ontwerp overgezonden door de Senaat.
- Nrs 2 en 3 : Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978

5 JUIN 1978

PROJET DE LOI

relatif aux contrats de travail

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (1)
PAR M. DENEIR

MESDAMES, MESSIEURS,

I. — EXPOSE DU MINISTRE

Le 16 février 1978, le Sénat a adopté à l'unanimité ce volumineux projet de loi dont l'élaboration fut entreprise dès 1970 par le département et dont l'examen fut poursuivi ensuite au Conseil d'Etat et pendant plusieurs années à la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat.

Ce projet est essentiellement une œuvre de coordination, qui réunit en un seul texte les dispositions des cinq lois suivantes :

1° la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ;

2° les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi ;

(I) Composition de la Commission :

Président : M. Nyffels,

A. — Membres : MM. Cauwenberghs, Deneir, Lenssens, Magnée, Nothomb, Marc Olivier, Schyns, Mme Sreyacrt, M. Van den Brande, — Mme Adriaenssens, épouse Huybrechts, MM. Colin, Demeyere, Nyffels, Onkelinx, Perdieu, Scokaert, — Mme D'haeseleer, épouse Van Renterghem, M. Flamant, Pierard, Tramont, — Mme Macs, M. Van Grembergen, — M. Helguers,

B. — Suppléants : M. Desutter, Mlle Dielens, Mlle Marchal, M. lysudt, Vm: Rompaey, — M. Dejardiu, Glinne, Vall Cautenberghe, Vall Der Niepen. — MM. Hulet, Yerberclunoes, — M. Baert, — M. Bernard.

Voir :

293 (1977-1978):

- No 1 : Projet transmis par le Sénat.
- Nos 1 et 3 : Amendements.

3" de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers;

4" de wet van 24 april 1970 op de arbeidsovereenkomsten voor dienstboden;

5" de wet van 19 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.

Het ontwerp coördineert de wettelijke bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomsten en zo gezien is het de kroon op de inspanningen die meer dan 30 jaar lang geleverd werden om orde in ons sociaal recht te scheppen.

Een eerste resultaat werd geboekt met het Algemeen Reglement op de arbeidsbescherming, dat werd goedgekeurd bij de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 en 27 september 1947. Dat Algemeen Reglement coördineert alle voorschriften betreffende de als gevaarlijk, ongezond of hinderlijk aangemerkte inrichtingen, de arbeidshygiëne, resp. de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Het codificeren van de arbeidsreglementering en van het burgerlijk arbeidsrechtboek sruite op meer moeilijkheden, vooral omdat die codificatie slechts bij een wet kon worden geregeld.

Pas met de arbeidswet van 16 maart 1971 kwam er een tweede coördinatie, namelijk die van de wetten betreffende kinderarbeid, zondagrus, arbeidsduur en vrouwenarbeid.

De derde coördinatie is die waarin dit ontwerp wil voorzien.

Reeds in 1911 had de heer Troolet e.s. een wetsvoorstel ingediend tot invoering van een burgerlijk arbeidsrechtboek (Sruk n° 125, Senaat, zitting 1950-1951), waarbij de wetten met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten gecoördineerd werden. Dat wetsvoorstel bleef echter zonder gevolg, omdat de wetgever met ingang van 1954 een aantal grondige wijzigingen in de arbeidsovereenkomsten begon aan te brengen en hij deze politiek rapsgewijze tot in 1969 voortzette.

Pas na de aanneming van de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten waren weer de voorwaarden aanwezig om tot de coördinatie van de marerie inzake arbeidsovereenkomsten over te gaan.

Tocn bleek de marerie immers opnieuw vast te staan. Bovendien was de geleidelijke eenmaking van de redusaruren van de verschillende categorieën van werknemers ver genoeg gevorderd om een maximum aantal bepalingen te kunnen omschrijven die op alle betrokken werknemers roepasselijk zouden zijn.

Men kon dan van die gemeenschappelijke basis uitgaan om de specifieke bepalingen betreffende sommige categorieën van werknemers uit te werken.

Het ontwerp werd gedurende meer dan drie jaar onderzocht in de Senaatscommissie, die talrijke amendementen aannam.

Her is absoluut noodzakelijk, dat er eindelijk een coördinatie komt, die zal bijdragen tot unificatie en vereenvoudiging van de teksten, alsmede tot rechtszekerheid. Derhalve heeft de Minister gevraagd dat de senatoren die in openbare vergadering nog amendementen hadden ingediend, hun amendementen zouden inrekken en ze als wetsvoorstellen zouden indienen.

De senatoren zijn op dat verzoek ingegaan. Indien de volksvertegenwoordigers die zienswijze konden delen, zou het coördinatiewerk aan de basis bespoedigd worden. Zodra het ontwerp wet is, zal het onderzoek van de wetsvoorstellen betreffende de arbeidsovereenkomsten kunnen aanvangen, nadat men het advies van de Nationale Arbeidsraad zal hebben ingewonnen.

Er zij aan herinnerd dat andere problemen, zoals de verantwoording van het ontslag en de algemene herziening

3" la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce;

4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;

5" la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

En réalisant cette coordination de la législation relative aux contrats de travail, le projet s'insère dans un long effort de coordination du droit social entrepris depuis plus de trente ans.

Un premier résultat fut enregistré avec le Règlement général pour la protection du travail, approuvé par les arrêtés du Régent des 11 février 1946 et 27 septembre 1947. Ce Règlement général regroupe toutes les matières concernant la police des établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes, l'hygiène du travail ainsi que la sécurité et la santé des travailleurs.

La codification de la réglementation du travail et du code civil du travail devait rencontrer plus de difficultés, d'autant plus que cette codification ne pouvait s'effectuer que par la voie législative.

Il fallut attendre la loi sur le travail du 16 mars 1971 pour aboutir à une deuxième coordination, celle des législations concernant le travail des enfants, le repos du dimanche, la durée du travail et le travail des femmes.

La troisième coordination est celle que le présent projet veut réaliser.

Déjà en 1951, MM. Troolet et consorts avaient déposé une proposition de loi tendant à instituer un code civil du travail (Doc. Sénat n° 125, session 1950-1951), coordonnant les législations relatives aux contrats de louage de travail. Cette proposition de loi n'a toutefois pas abouti en raison du fait que, dès 1954, le législateur a entamé une politique de modification fondamentale des contrats de louage de travail, qui s'est poursuivie par étapes jusqu'en 1969.

Ce n'est qu'après le vote de la loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail que les conditions nécessaires à la coordination de la matière des contrats de travail furent à nouveau réunies.

A ce moment, en effet, la matière paraissait stabilisée et, surtout, l'uniformisation progressive des statuts juridiques des diverses catégories de travailleurs avait atteint un stade suffisant pour dégager un maximum de dispositions applicables à tous les travailleurs concernés.

Sur ce tronc commun pouvaient alors venir se greffer les différentes branches que constituaient les dispositions spécifiques à certaines catégories de travailleurs.

Le projet fut examiné pendant plus de trois années à la Commission du Sénat, qui adopta de très nombreux amendements.

En raison de la nécessité impérieuse d'aboutir enfin à une coordination, qui contribuera à l'uniformisation et à la simplification des textes et à la sécurité juridique, le Ministre a demandé aux sénateurs qui avaient encore déposé des amendements en séance publique de bien vouloir les retirer et de les réintroduire sous forme de proposition de loi.

Les sénateurs ont accédé à cette demande. Si les députés partageaient le même souci, le travail de coordination de base en serait accéléré. Dès que le projet sera devenu loi, l'examen des propositions de loi concernant les contrats de travail pourrait être entamé, après que l'avis du Conseil national du travail aura été recueilli.

Il convient de rappeler que d'autres problèmes, tels que celui de la motivation des licenciements et celui de la révi-

van het statuut van de handelsvergevoordigers nog steeds door de Nationale Arbeidsraad bestudeerd worden.

Wanneer een oplossing zal zijn gevonden, zal de Minister de nodige wetswijzigingen voorspellen.

Hoofdzakelijk is echter reeds duns een basiscoördinatie tot stand te brengen waarin die wijzigingen op een harmonische wijze ingepast zullen kunnen worden.

Her ontwerp blijft evenwel niet tot een eenvoudige coördinatie van de vigerende teksten beperkt.

Immers, reeds bij de indiening van her wetsontwerp en vooral nadien, tijdens de werkzaamheden in de commissie, werd van de gelegenheid gebruik gemaakt om verbetering te brengen in de rechtsbescherming van de werknemers die door een arbeidsovereenkomst gebonden zijn en om meer rechtszekerheid in de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te brengen.

Inzake de bescherming van de werknemers hebben die wijzigingen voornamelijk betrekking op :

1° de regelen die toepasselijk zijn op het afsluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een bepaalde geldigheidsduur (art. 10);

2° de beperking van de aansprakelijkheid van de werknemer (art. 18);

3° de bepaling van de maximumbedrag voor de borgrocht (art. 24);

4° de uitdrukking van het bedrag waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de overeenkomst eenzijdig te wijzigen (art. 11);

5° meer bescherming tegen ontslag gedurende de periode die voorafgaat aan de oproeping van de werknemer onder de wapens (art. 38);

6° de verlaging tot 18 jaar van de leeftijd boven welke een minderjarige bekwam is om zonder machting van een arbeidsovereenkomst te sluiten en zijn beloning te ontvangen zonder dat venet kan worden aangerekend (artikelen 4.1 en 4.4);

7° een betere bescherming van de werknemer in geval van werkloosheid (art. 61).

II. - ALGEMENE BESPREKING

1. Volgens een lid is het ontwerp in feite een verzameling van wettelijke reeds lang bestaan. Wat is het belang ervan voor de betrokkenen? Werden er inhoudelijke wijzigingen aan die wettelijke aangebracht? Werd er wel aan gedacht dat honderden administratieve formulieren zullen moeten aangepast worden? Er zou ook een brochure met de roelichingen moeten worden uitgegeven.

In de Senaat werd overeengekomen de ingediende amendementen in IC rekken om achteraf via wetsvoorspellen wijzigingen na IC streven. Zal de Kamercommissie zich ook met deze werkwijze akkoord verklaren?

De Minister antwoordt dat het een coördinatie geldt: hoofdzakelijk worden besaand de reksen verenigd met de inreprecarie die er door rechtspraak en rechtsleer is aan gegeven. De Regering heeft de coördinatie van de verschillende werren betreffende de arbeidsovereenkomst op verzoek van de Raad van State en van de bevoegde Commissies van de Wetgevende Kamers uitgewerkt (Memorie van roeliching, Senaat, Sruk n° 381/1, B. Z. 1974, blz. 1 en 59). De Koning zal de besaande wetsbepalingen kunnen wijzigen om ze in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet (art. 134).

Een ruimere rechtbaarheid en behoeve van de hele bevolking is zeker wenselijk. Het voorstel om een brochure uit te geven verdient met aandacht onderzocht te worden.

sion globale du statut des représentants de commerce, sont toujours à l'étude au Conseil national du travail.

Lorsqu'une solution aura été trouvée, le Ministre proposera les modifications législatives requises.

L'essentiel est cependant de réaliser, dès à présent, la coordination de base dans laquelle ces modifications pourront harmonieusement s'intégrer.

Le projet ne se limite cependant pas à une simple coordination des textes en vigueur.

En effet, l'occasion a été saisie, déjà lors du dépôt du projet de loi et surtout ensuite lors des travaux en commission, d'améliorer la protection juridique des travailleurs liés par un contrat de travail et d'assurer une plus grande sécurité juridique des relations contractuelles.

En matière de protection du travailleur, ces modifications concernent essentiellement:

1° la réglementation de la conclusion de contrats à durée déterminée successifs (art. 10);

2° la limitation de la responsabilité du travailleur (art. 18);

3° la fixation d'un montant maximal du cautionnement (art. 24);

4° la nullité de la clause réservant à l'employeur le droit de modifier unilatéralement le contrat (art. 25);

5° le renforcement de la protection contre le licenciement pendant la période précédant l'appel du travailleur sous les armes (art. 38);

6° l'abaissement à 18 ans de l'âge à partir duquel le mineur est capable d'engager son travail sans autorisation et de recevoir sa rémunération sans opposition (art. 43 et 44);

7° le renforcement de la protection de l'ouvrier en cas de licenciement abusif (art. 63).

II. - DISCUSSION GENERALE

1. Selon un membre, le projet est en fait une collection de lois en vigueur depuis longtemps. Quelle importance présente-t-il pour les intéressés? Des modifications de fond ont-elles été apportées à ces lois? A-t-il été effectivement tenu compte que des centaines de formulaires administratifs devront être adaptés? Un commentaire sous forme de brochure devrait être publié.

Il a été convenu au Sénat de retirer les amendements et de proposer ultérieurement des modifications par la voie de propositions de loi. La commission de la Chambre se ralliera-t-elle également à cette formule?

Le Ministre répond qu'il s'agit d'un travail de coordination qui reprend essentiellement des textes en vigueur avec l'interprétation que la jurisprudence et la doctrine leur ont donnée. C'est à la demande du Conseil d'Etat et des commissions compétentes des Chambres législatives que le Gouvernement a élaboré une coordination des diverses lois régissant la matière des contrats de travail (Exposé des motifs, Sénat, Doc. n° 381/1, S. E. 1974, pp. 1 et 59). Le Roi pourra modifier les dispositions légales existantes afin de les mettre en concordance avec les dispositions de la présente loi (art. 134).

Une publicité plus large, à l'intention du grand public, est certainement souhaitable. La suggestion d'éditer une brochure mérite d'être examinée attentivement.

In de Senaat werden tal van amendementen ook in de openbare vergadering voorgesteld, maar alle senatoren op één na gingen ermee akkoord om ze in te trekken, om de coördinatie geen vertraging te laten ondergaan.

De Minister wenst derhalve dat ook de leden van de Kamer die coördinatie spoedig voor iedereen beschikbaar zullen maken en de door de Senaat overgezonden tekst zonder wijziging zullen willen aannemen.

2. Een lid interesseert zich over het statuut van de kaderleden. Hij vraagt wat het standpunt van de Minister is en waarom er in de gecoördineerde tekst aan die bekommernis niet regemoer is gekomen.

De Minister antwoordt dat het probleem van het kaderpersoneel de opzet van de coördinatie te buiten gaat, aangezien er naar positief recht geen specifieke bepalingen daarover besaan. Zoals hij reeds in de Senaat heeft verklaard, zou dit probleem voor advies aan de Nationale Arbeidsraad moeten worden voorgelegd.

3. De juridische statuten van arbeiders en bedienden groeien steeds meer naar elkaar toe. Komt dit tot uiting in het ontwerp?

De Minister antwoordt dat de progressieve uniformering van het juridisch statuut van arbeiders en bedienden thans zo ver staat, dat het aantal gemeenschappelijke wetbepalingen inzake arbeidsovereenkomsten voor beide categorieën werknemers (Titel I) talrijker is geworden dan het aantal voor de arbeiders (Titel II) en voor de bedienden (Titel III) specifieke bepalingen.

Ovrigens komen alle uniformeringen niet tot uiting in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten zelf.

Zulks is met name het geval voor het gewaarborgde maandloon in geval van ziekte of "ngeval", dat het resultaat is van het koninklijk besluit verplicht gestelde collectieve arbeidsovereenkomsten, voor het gewaarborgde maandloon bij zwangerschapsverlof, dat het gevolg is van een wijziging van de reglementering inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Het verschil in duur tussen de opzeggingstermijn van arbeiders en die van bedienden zal waarschijnlijk nooit worden weggewerkt door een aanpassing aan de roesrand der bedienden, want men geeft zich steeds meer rekenschap van het feit dat de vastheid van betrekking niet te danken is aan de lange opzeggingstermijnen die aan de bedienden worden verleend; ze zou beter gediend zijn met de verplichting om het ontslag met redenen te omkleden en die redenen na te gaan.

Dienaangaande is er evenwel neiging om de wettelijke opzeggingstermijnen te verlengen via sectoriële maatregelen, die de wettelijke maximumtermijn van 56 op 112 dagen hebben gebracht.

Daarenboven zullen de in de wettelijke bepalingen aangebrachte verbeteringen betreffende het willekeurige ontslag van arbeiders (an. 63) — welke een motivering *a posteriori* van het ontslag en het gerechtelijk toezicht op die motivering in geval van berusting in zich houden — efficiënter bijdragen om een betere stabiliteit van de betrekking te waarborgen.

Ten slotte wordt erop gewezen dat in sommige collectieve arbeidsovereenkomsten, — nadat werd vastgesteld dat de door het personeel uitoefende functies, als gevolg van de evolutie in hun bedrijfszake, van overwegend intellectuele aard waren geworden — bepaald werd dat de contractuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers onderworpen zijn aan de wettelijke bepalingen betreffende de overeenkomsten van bedienden (Gas- en elektriciteitsindustrie, koninklijk besluit 14 juni 1976; werknemers bij Sabena, koninklijk besluit 17 februari 1977).

Au Sénat, beaucoup d'amendements furent encore déposés en séance publique mais tous les sénateurs, à une exception près, ont accepté de les retirer pour ne pas retarder la coordination.

Le Ministre souhaite dès lors vivement que, dans le même souci de mettre rapidement à la disposition de tous un instrument de travail coordonné, les membres de la Chambre acceptent de ne plus apporter de modifications au texte transmis par le Sénat.

2. Un membre s'intéresse au statut des cadres. Il s'enquiert du point de vue du Ministre et demande pourquoi cette préoccupation n'est pas rencontrée dans la coordination.

Le Ministre répond que le problème des cadres sort de l'objet de la coordination puisqu'il n'existe aucune disposition spécifique à ce sujet en droit positif. Ainsi qu'il l'a déclaré au Sénat, il s'agit d'un problème qui devrait être soumis à l'avis du Conseil national du travail.

3. Les statuts juridiques des ouvriers et des employés se rapprochent de plus en plus. Cette évolution se traduit-elle dans le projet?

Le Ministre répond que l'uniformisation progressive du statut juridique de l'ouvrier et de l'employé est arrivée au point qu'en matière de contrats de travail les dispositions légales communes à ces deux catégories de travailleurs (Titre I) sont devenues plus nombreuses que les dispositions spécifiques pour les ouvriers (Titre II) et pour les employés (Titre III).

Par ailleurs, toutes les uniformisations ne se traduisent pas dans la loi relative aux contrats de travail elle-même.

Tel est le cas pour l'octroi du salaire mensuel garanti en cas de maladie ou d'accident, qui est le résultat de conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal, et pour l'octroi du salaire mensuel garanti en cas de repos de maternité, qui résulte d'une modification de la réglementation en matière d'assurance contre la maladie et l'invalidité.

La différence de durée des délais de préavis entre ouvriers et employés ne sera vraisemblablement jamais comblée par un alignement sur la situation des seconds, parce qu'on se rend de plus en plus compte de ce que la stabilité d'emploi n'est pas réalisée par les longs délais de préavis accordés aux employés et serait mica assurée par l'obligation de motiver le licenciement et le contrôle de ces motifs.

On relève toutefois à cet égard une tendance à l'allongement des délais de préavis légaux des ouvriers par des mesures sectorielles, qui ont porté le délai maximal de 56 jours à 112 jours.

Par ailleurs, les améliorations apportées aux dispositions légales concernant le licenciement abusif des ouvriers (an. 63) — qui impliquent une motivation *a posteriori* du licenciement et le contrôle judiciaire de ces motifs en cas de contestation — contribueront efficacement à assurer une meilleure stabilité de l'emploi.

On relève enfin que certaines conventions collectives de travail, après avoir constaté que les fonctions exercées par le personnel étaient devenues à prépondérance intellectuelle, à la suite de l'évolution dans leur secteur d'activité, stipulent que les relations contractuelles entre employeurs et travailleurs sont régies par les dispositions légales relatives au contrat d'emploi (industrie du gaz et de l'électricité, arrêté royal du 14 juin 1976; travailleurs occupés à la Sabena, arrêté royal du 17 février 1977).

4. Een lid vraagt waarom in artikel 1 de studenten niet worden vermeld.

De Minister antwoordt dat een dergelijke vermelding niet noodzakelijk is, aangezien eigenlijk geen arbeidsovereenkomst voor studenten bestaat.

Artikel 111 van het ontwerp bepaalt duidelijk dat het naar gelang van het geval een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden betreft.

Uit de enkele specifieke bepalingen betreffende de tewerkstelling van studenten kan niet worden afgeleid dat een specifieke overeenkomst bestaat.

De Raad van State heeft die zienswijze niet berwist (Senaat, Sruk n° 381/1, B. Z. 1974, blz. 60).

III. - BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

Artikel 1

Her tweede lid van dit artikel bepaalt dat onderhavige wet ook van roepassing is op de bij her eerste lid bedoelde werknemers die rewerkgeseld zijn in de door her Rijk gesubsidicerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier roestand niet statutair is geregeld. De vraag wordt gesteld of hier de statutaire bepalingen worden bedoeld die bij in de Ministerraad overlegd besluiten krachtens artikel 12bis, § 3, van de wet van 29 mei 1959 betreffende her kleurer-, lager, middelbaar, normaal, technisch, kunst-, en bijzonder onderwijs moeten worden uitgevaardigd.

De Minister antwoordt dat her statuut van de personeelsleden van de inrichtingen van her vrij gesubsidieerd kleurer-, lager, middelbaar, normaal, technisch en kunstonderwijs, dat zal vastgelegd worden bij een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit op grond van artikel 12bis van de wet van 29 mei 1959, de zogenaamde schoolpacwet, dat bij de wet van 11 juli 1973 werd ingevoegd, tot gevolg zal hebben dat de door dat statuut bedoelde personeelsleden onttrokken worden aan de roepassing van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (art. 1, lid 2).

Een bepaling van de wet op de arbeidsovereenkomsten zou op hen slechts van roepassing zijn indien zulks uitdrukkelijk statutair is bedongen. Dienaangaande mag niet uit her oog worden verloren dat een dergelijke statutaire bepaling, in tegenspreking met een bepaling van een arbeidsovereenkomst, in principe sreedse eenzijdig kan worden gewijzigd door de overheid die bevoegd is om her statuut vast te leggen.

Art. 2

In verband met de begrippen „leiding en toezicht” wijst een lid er op dat de gezagsverhouding reeds een roezichtveronderstelt. Er bestaan thans verscheidene categorieën van werknemers die geen rechtsreeke leiding en roezicht meer kennen: journalisten, hogere kaderleden, artsen ...

Is her ogenblik niet aangebroken om die twee begrippen te laten vallen?

Ook is her onderscheid tussen hoofd- en handarbeider in de praktijk moeilijk te maken (bv. magazijnbediende, ponsster ...).

Een lid antwoordt hierop dat daarbij vooral moet worden geler op de voornaamste activiteit. Her is immers onmogelijk een criterium te vinden dat alle gevallen dekt. In feite bestaat er reeds gelijkshakeling voor bepaalde groepen (vb. de groorwarenhuizen).

4. Un membre demande pour quelle raison il n'est fait aucune mention des étudiants à l'article 1^{er}.

Le Ministre répond qu'une telle mention ne s'impose pas car il n'y a pas à proprement parler de contrat de travail d'étudiant.

L'article 121 du projet stipule expressément que, selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail de domestique.

Les quelques règles spécifiques à l'occupation d'étudiants ne permettent pas de conduire à l'existence d'un contrat spécifique.

Le Conseil d'Etat n'a pas contesté ce point de vue (Sénat, Doc. n° 381/1, S. E. 1974, p. 60).

III. — DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1

Le second alinéa de cet article dispose que la présente loi s'applique aussi aux travailleurs visés par l'alinéa 1^{er}, occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés par l'Etat, qui ne sont pas régis par un statut. Il est demandé si, par statut, on vise ici les dispositions statutaires à prendre par arrêté délibéré en Conseil des ministres, en application de l'article 12bis, § 3, de la loi du 29 mai 1959 relative à l'enseignement gardien, primaire, moyen, normal, technique, artistique et spécial.

Le Ministre répond que le statut des membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionnés de l'enseignement gardien, primaire, moyen, normal, technique et artistique, qui sera fixé par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, en exécution de l'article 12bis de la loi du 29 mai 1959, dite loi du pacte scolaire, inséré par la loi du 11 juillet 1973, aura pour effet de soustraire les membres du personnel visés par ce statut, à l'application de la loi relative aux contrats de travail (art. 1, al. 2).

Une disposition de la législation sur les contrats de travail ne leur serait applicable que si ce statut le prévoit expressément. A ce sujet, il ne faut pas perdre de vue qu'à la différence d'une disposition contractuelle, une telle disposition statutaire pourrait, en principe, toujours être modifiée unilatéralement par l'autorité compétente pour fixer le statut.

Art. 2

En ce que concerne les notions de direction et de surveillance, un membre a indiqué que la relation d'autorité implique déjà une surveillance. Actuellement, il existe diverses catégories de travailleurs qui ne sont plus soumises à aucune direction ni surveillance directes : par exemple, les journalistes, les cadres supérieurs, les médecins ...

Le moment n'est-il pas venu de ne plus tenir compte de ces deux notions?

Il est également malaisé d'établir, en pratique, une distinction entre un travailleur intellectuel et un travailleur manuel (un magasinier, une poinçonneuse, par exemple, ...).

A ce sujet, un membre a répondu qu'il convient avant tout de tenir compte de l'activité principale. En effet, il est impossible de trouver un critère couvrant l'ensemble des cas. En fait, il existe déjà une assimilation pour certains groupes (par exemple, les grandes surfaces).

Hetzelfde lid meent dat de klassieke bepaling van arbeiders en bedienden inderdaad moet behouden blijven. De beroepsdeontologie blijft gelden. De arts, bv., behoudt op medisch gebied zijn onafhankelijkheid, maar kan op andere gebieden onder leiding en toezicht staan en er kunnen hem in dat verband verplichtingen worden opgelegd.

De Minister bevestigt de verklaring die hij heeft afgelegd naar aanleiding van de aanneming van het ontwerp door de Senaat: de begrippen toezicht en leiding zijn overbodig geworden indien men, zoals het Hof van Cassatie (zie het arrest van 19 december 1977, n° 2056) aanneemt dat de uitoefening van het gezag de bevoegdheid in zich houdt om leiding waar te nemen en toezicht uit te oefenen.

Art. 4

1) Het huidige artikel 1 van de wet tot vaststelling van het statuut van de handelsvertegenwoordigers bepaalt dat de betrekkingen tussen de handelsvertegenwoordigers en hun werkgevers geregeld worden door de werten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden en door het statuut van de handelsvertegenwoordigers.

Brengt het ontwerp daarin verandering?

De Minister antwoordt dat de rechtsregeling voor de handelsvertegenwoordigers niet gewijzigd wordt. Zij blijven bedienden met een bijzonder contractueel statuut dat vastgelegd is in artikel IV, artikelen 87 tot 107.

Buiten dat bijzonder contractueel statuut blijven alle wetsbepalingen betreffende de bedienden van toepassing op de handelsvertegenwoordigers.

2) Met betrekking tot de in het eerste lid voorkomende definitie kan men zich afvragen of een vertegenwoordiger verschillende werkgevers kan hebben in het kader van één en dezelfde overeenkomst.

Er zij op gewezen dat in de artikelen 2, 3 en 5 sprake is van „een werkgever“.

Volgens de Minister betekent de in het eerste lid voorkomende definitie niet dat de vertegenwoordiger door één overeenkomst verbonden is tegenover verscheidene opdrachtgevers.

Er zullen in de toekomst, net zoals nu, evenveel verschillende overeenkomsten als opdrachtgevers zijn.

De tekst behoudt de in 1963 door de wergever ingevoerde precisering, d.w.z. dat er geen sprake van is de vertegenwoordiger te verbinden zich tegenover verscheidene opdrachtgevers te verbinden, want zulks beantwoordt aan een veel voorkomende praktijk (cf. Senaat, Sruk n° 185, 1961-1963, blz. 43).

Art. 6

1) Volgens het advies van de Raad van State (cf. Senaat, Sruk n° 38111, B.Z. 1974) „doet die algemene regel... niets af van de mogelijkheid om op grond van een uitdrukkelijke bepaling van een of ander artikel af te wijken“.

Kan die mogelijkheid tot afwijking nader worden omschreven aan de hand van enkele voorbeelden?

2) Beoogt artikel 6 ook «bedingen» uit een collectieve overeenkomst of een arbeidsreglement of is het alleen van toepassing in het kader van een arbeidsovereenkomst? Wat moet hier tenslotte onder «bedingen» worden versaan?

Le même membre estime qu'il convient, en effet, de maintenir la définition classique d'ouvrier et d'employé. La déontologie professionnelle demeure intacte: si le médecin garde par exemple son indépendance dans le domaine médical, il peut cependant, sur d'autres plans, être soumis à une direction et à une surveillance et des obligations peuvent lui être imposées à cet égard.

Le Ministre confirme la déclaration qu'il a faite lors de l'adoption du projet par le Sénat selon laquelle les éléments de surveillance et de direction sont devenus superfétatoires si on admet, avec la Cour de cassation (voir notamment son arrêt du 19 décembre 1977, n° 2056), que l'exercice de l'autorité implique le pouvoir d'assumer la direction et d'exercer une surveillance.

Art. 4

1) Actuellement, la 10: fixant le statut des représentants de commerce prévoit en son article 1, que les rapports entre les représentants de commerce et leurs employeurs sont régis par les lois relatives au contrat d'emploi et par le statut des représentants de commerce.

Le présent projet modifie-t-il cette situation?

Le Ministre répond qu'il n'y a rien de changé à la situation juridique du représentant de commerce, qui reste celle d'un employé avec un statut contractuel particulier fixé par les dispositions du titre IV, articles 87 à 107.

Hormis ce statut contractuel particulier, tous les textes juridiques visant l'employé restent d'application au représentant de commerce.

2) Au sujet de la définition donnée à l'alinéa 1^{er}, on peut se demander si le représentant peut avoir plusieurs employeurs différents dans le cadre d'un seul et même contrat.

Il convient d'attirer ici l'attention sur le fait que les articles 2, 3 et 5 parlent d'«un employeur».

Le Ministre est d'avis que la définition donnée à l'alinéa 1^{er} n'implique pas que le représentant s'engage dans un seul contrat à l'égard de plusieurs commettants.

Comme actuellement, il y aura autant de contrats distincts que de commettants.

Le texte maintient la précision voulue par le législateur de 1963, selon laquelle il n'est pas question d'interdire la pluralité de commettants qui correspond à une large pratique (cf. Sénat, Doc. n° 185, 1961-1963, p. 43).

Art. 6

1) L'avis du Conseil d'Etat (Doc. n° 81/I, S.E. 1974, p. 64) prévoit que «cette règle générale... laisse entière la faculté de déroger, sur base d'une disposition expresse, à l'un ou l'autre article».

Serait-il possible de préciser cette faculté de dérogation par quelques exemples?

2) L'article 6 vise-t-il aussi une «stipulation» d'une convention collective ou d'un règlement de travail ou est-il uniquement applicable dans le cadre d'un contrat de travail? En définitive, que faut-il entendre ici par «stipulation»?

De Minister antwoordt dat:

1) behoudens een afwijking waarin een bepaalde beschikking in her bijzonder voorziet, de bepalingen van de onderhavige wet en haar uitvoeringsbesluiten van dwingende aard zijn (Memorie van toelichting, Senaat, Sruk n° 381/1, B. Z. 1974, blz. 5).

Een voorbeeld van afwijkende bepaling is het derde lid van artikel 18 van her ontwerp, dat het mogelijk maakt door een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de beperkte aansprakelijkheid van de werknemer. Als voorbeeld daarvan kan worden aangehaald het koninklijk besluit van 30 oktober 1968 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1968 van her Nationaal Paritair Comité voor her vervoer tot vaststelling van de tussenkomst in de schade wegens een ongeval, veroorzaakt door de autobestuurders tewerkgesteld in de sector raxi's en taxi's-bestelwagens.

2) met « bedingen » moeten niet alleen worden bedoeld de bedingen van een individuele overeenkomst, maar ook die van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een arbeidsreglemenr.

Art. 8

Wat is de juiste bedoeling van artikel 8? Kan het feit dat een mcesrergasr een inbreuk pleegt op de wergeving, bv, door een wrkman te belcdigen, ten laste worden gelegd van de werkgever en kan dar aanleiding geven tot onrslag door de werknemer op grond van artikel 35?

De Minister antwoordt dat, wanneer een werknemer, die zelf onder een arbeidsovereenkomst is aangeworven, met her oog op de uitvoering van Je overeengekomen arbeid verplicht is groepen of ploegen van werknemers te organiseren of te leiden, l'an rechtswege wordt vermoed dat hij handelt als gevolmachtigde van de werkgever in zijn betrekkingen met de werknemers die de groepen of ploegen vormen. Her tegenbewijs is niet toegelaten.

Deze bepaling werd in de tekst opgenomen omdat men de werknemers de moeilijkheden wil besparen her besaan van een volmacht russen de werkgever en de ploegbaas te bewijzen. Dar vermoeden voorkomt bovendien dat de werkgever, die in principe meer solvabel is, de hoedanigheid van derde kan inroepen bij handelingen waarin hij klaarblijkelijk als partij van de overeenkomst fungeert.

Handelingen die de wettelijke vertegenwoordiger srelr bij het sluiten van de overeenkomst (bij de aanwerving of overeengekomen arbeidsvoorwaarden en beloning) of tijdens de uitvoering ervan, en zelfs her onrslag dat hij iemand zou geven, worden geacht door de werkgever te zijn gesteld, en die draagt er alle juridische gevolgen van (R.P.D.B. Compl. III, VO "Contrat de travail et Contrat d'emploi", n° 154).

Het bij artikel 8 vastgestelde vermoeden kan niet tot strafrechtelijke zaken worden uitgebreid aangezien de wet op de arbeidsovereenkomsten geen strafrechtelijk karakter heeft.

Dit artikel beoogt geen wijziging van de huidige wergeving.

Art. 10

Op blz. 54 tot 56 van her Senaatsverslag vindt men voorbeelden van wat moet worden versaan onder « wertige redenen ».

Le Ministre répond que:

1) sauf dérogation spécialement prévue dans une disposition déterminée, les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ont un caractère impératif (Exposé des motifs, Sénat, Doe. n° 381/1, S. E. 1974, p. 5).

Un exemple de disposition dérogatoire est constitué par l'alinéa 3 de l'article 18 du projet qui permet de déroger à la responsabilité limitée du salarié par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. A ce sujet, il y a lieu de citer l'arrêté royal du 30 octobre 1968 rendant obligatoire la convention collective de travail du 14 mai 1968 de la C. P. N. du transport fixant l'intervention dans les dommages résultant d'un accident causé par les chauffeurs occupés dans le secteur des taxis et taxis-camions.

2) le terme « stipulation » vise non seulement les clauses du contrat individuel mais également celles d'une convention collective de travail ou d'un règlement de travail.

Art. 8

Quel est exactement l'objectif de l'article 8? Si un contre-maitre enfreint la législation, par exemple, en insultant un travailleur, ce fait peut-il être mis à charge de l'employeur et peut-il motiver le congé donné par le travailleur sur base de l'article 35?

Le Ministre répond que lorsqu'un travailleur, engagé lui-même dans les liens d'un contrat de travail, doit, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, il est de plein droit présumé agir à titre de mandataire de l'employeur dans ses rapports avec les travailleurs faisant partie de ces groupes ou brigades. La preuve contraire n'est pas admise.

La raison d'être de cette disposition doit être recherchée dans le souci d'épargner au travailleur les difficultés d'établir l'existence du mandat conclu entre l'employeur et le chef de groupe. Cette présomption évite en outre que l'employeur, en principe plus solvable, ne puisse invoquer sa qualité de tiers, dans des actes où les apparences permettraient de le croire partie du contrat.

Les actes que la personne investie du pouvoir légal de représentation accomplira lors de la conclusion du contrat (conditions de travail et de rémunération convenues lors de l'engagement), au cours de l'exécution du contrat, et même le licenciement qu'elle opérerait seront présumés être accomplis par l'employeur, lequel en subira toutes les conséquences juridiques (R. P. D. B. Compl. III, Vo contrat de travail et contrat d'emploi, n° 154).

La présomption établie par l'article 8 ne peut être étendue en matière pénale, étant donné que la législation sur les contrats de travail n'a pas de caractère pénal.

Cet article n'entraîne aucune modification à la législation actuelle.

Art. 10

Des exemples de ce qu'il y a lieu d'entendre par « raisons légitimes » figurent pp. 54 à 56 du rapport du Sénat.

Art. 13

De Minister bevestigt dat dit artikel ook geldt voor de handelssvertegenwoordigers.

Art. 14

Een lid vraagt waarom in dit artikel niet gewoon verwezen wordt naar de openbare orde.

Een ander lid antwoordt dat het hier blijkbaar om specifieke gevallen gaat.

Art. 15

1} Wordt met deze bepaling zowel de hoofdvordering als de tegenvordering bedoeld? (art. 14 van het Gerechtelijk Wetboek).

2) Hoe kan de eenjarige verjaring na het verstrijken van de overeenkomst overeengebracht worden met de vijfjarige verjaring (art. 26 van de wet van 17 april 1878 die de voorafgaande bepalingen van het Wetboek van Strafvordering bevar) wanneer het feit dat de vordering doet ontstaan tegelijkertijd een strafrechtelijke overtreding is?

3} Wat dient te worden versaan onder « rechtsvorderingen die uit de overeenkomst ontstaan »? De vordering tot betaling van een schadeloosstelling wegens schending van het zakengeheim (art. 17, 3°), wegens oneerlijke concurrentie (idem), wegens niet-inachtneming van het concurrentieverbod (art. 65, § 2, lid 5, 4°) ontstaat *sensu stricto* eveneens uit « de overeenkomst ». Zulks geldt ook voor de vordering tot betaling van de commissieslonen waar de vertegenwoordiger na het verstrijken van de overeenkomst nog recht op heeft (am. 91 tot 94).

De Minister antwoordt :

1) dat volgens de rechtspraak de tegeneis die bij wege van conclusies meer dan één jaar na het einde van de dienstbetrekking wordt ingediend, niet verjaard is (A. H. Luik, 17 november 1971, J. T. T. 1972, blz. 152, A. R. Antwerpen, 21 mei 1971, J. T. T. 1973, blz. 79);

2) dat algemeen wordt aangenomen dat de keuze van de aansprakelijkheid voor het misdrijf als grondslag voor de vordering tot gevolg heeft dat de vijfjarige verjaring, waarin artikel 26 van de inleidende titel van het Wetboek van strafvordering voorziet, in de plaats wordt geschild van de verjaring van één jaar na het eindigen van de overeenkomst (R. Reels, « De la prescription de l'action civile fondée sur la violation d'une disposition légale impérative », J. T. T. 1972, blz. 65 en vlg.);

3) dat indien het feit dat de vordering doet ontstaan, plaatsheeft na de beëindiging van de overeenkomst (b.v., ontlasting van het fabrieksgeheim - niet-betaling van een bij overeenkomst vastgesteld pensioen - overtrekking van een clause inzake concurrentieverbod), beginnende verjaring pas te lopen vanaf het ogenblik dat het feit dat als grondslag voor de vordering dienr, zich heeft voorgedaan. In geval van bedrog begint zij pas te lopen vanaf het ogenblik dat het bedrog aan het licht kwam (Thoumsin, « Le contrat d'emploi », n° 229; Colons, « Le contrat d'emploi », n° 159).

Vanaf dat ogenblik zijn de regels van het gemeen recht inzake verjaring van roepassing (Cass., 19 februari 1960, Pas. 1960, I, 709).

.. ..

Ten slotte wijst een lid er op dat de rechtbanken niet ambtshalve de verjaring mogen opwerpen. De verjaring is niet van openbare orde. Als de rechtbanken dit toch doen, is voorziening in cassatie mogelijk.

Art. 13

Le Ministre confirme que cet article s'applique également aux représentants de commerce.

Art. 14

Un membre demande pourquoi cet article ne fait pas, sans plus, référence à l'ordre public.

Un autre membre répond qu'en l'occurrence, il s'agit manifestement des cas spécifiques.

Art. 15

1) Cette disposition vise-t-elle aussi bien l'action principale que l'action reconventionnelle (art. 14 du Code judiciaire) ?

2) Comment faut-il concilier la prescription d'un an après la cessation du contrat, avec la prescription de cinq ans (art. 26 de la loi du 17 avril 1878 préliminaire au Code d'instruction criminelle) lorsque le fait donnant naissance à l'action est en même temps une infraction pénale?

3) Que faut-il entendre par « action naissant du contrat »? L'action en paiement d'une indemnité pour violation du secret d'affaires (art. 17, 3°), pour concurrence déloyale (idem), pour non observation de l'obligation de non-concurrence (art. 65, § 2, al. 5, 4°), etc. naît aussi, à strictement parler, « du contrat ». De même, l'action en paiement des commissions revenant encore au représentant après la cessation du contrat (art. 91 à 94).

Le Ministre répond :

1) que, selon la jurisprudence, la demande reconventionnelle introduite par voie de conclusions plus d'un an après la fin des relations du travail n'est pas prescrite (C. T. Liège, 17 novembre 1971, J. T. T. 1972, p. 152; T. T. Antwerpen, 21 mai 1971, J. T. T. 1973, p. 79);

2) qu'il est généralement admis que le choix de la responsabilité délictuelle comme fondement de l'action a pour effet de substituer à la prescription d'un an après la cessation du contrat, la prescription de cinq ans prévue par l'article 26 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle (R. Roels, De la prescription de l'action civile fondée sur la violation d'une disposition légale impérative, J. T. T. 1972, pp. 65 et suiv.);

3) que si le fait générateur de l'action est postérieur à la fin du contrat (exemple: divulgation d'un secret de fabrication - non-paiement d'une pension conventionnelle - violation d'une clause de non-concurrence), la prescription ne prend cours qu'à partir du moment où le fait qui sert de fondement à l'action s'est produit. S'il y a eu dol, elle ne prend cours qu'à partir de la découverte du dol (Thoumsin, Le contrat d'emploi, n° 229; Colons, Le contrat d'emploi, n° 159).

A partir de ce moment, ce sont les règles de droit commun de la prescription qui sont applicables (Cass., 19 février 1960, Pas. 1960, I, 709).

.. ..

Un membre fait enfin remarquer que les tribunaux ne peuvent invoquer d'office la prescription. La prescription n'est pas d'ordre public. La transgression de cette règle par les tribunaux ouvre le pourvoi en cassation.

Art. 18

Wat is het verschil tussen de in artikel 18 bedoelde zware schuld en de in artikel 35 bedoelde dringende reden?

De Minister antwoordt dat het begrip zware schuld betrekking heeft op de burgerlijke aansprakelijkheid. De dringende reden (art. 35) is een tekortkoming bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst die elke samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Niet elke zware schuld is op zichzelf een dringende reden die de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst mogelijk maakt.

Art. 23

Het laatste lid bepaalt dat de omvang van de borgtocht het bedrag van zes maanden loon niet mag overschrijden.

Aangezien de borgtocht door de werknemer wordt verschaft, zij erop gewezen dat hier slechts het nettoloon (het loon dan de werknemer ontvangt) kan worden bedoeld.

Art. 25

Dit artikel bepaalt dat het beding, waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen, nietig is.

Een lid vraagt nader bijzonderheden over hetgeen onder eenzijdige wijziging van de voorwaarden der overeenkomst dient te worden verstaan.

Is er sprake van wijziging van de overeenkomst wanneer de functie verandert zonder dat aan het niveau of de beloning wordt geraakt?

Spreeker haalt het voorbeeld aan van een verpleegster wier overeenkomst bepaalt dat zij in om het even welke dienst van het ziekenhuis kan worden tewerkgesteld. Indien zij gedurende lange tijd in eenzelfde dienst werkzaam blijft, zou de werkgever ze later dan nog naar een andere dienst mogen overplaatsen zonder dat er sprake is van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden?

Een ander voorbeeld is de aanwijzing van een werknemer voor een bedrijfskern die overgeheveld wordt naar een plaats die niet erg ver van de oorspronkelijke plaats is verwijderd.

De Minister wijst erop dat dit artikel misbruiken of eigengerechtigde handelingen van de werkgever wil voorkomen. Hij onderscheidt het belang van de redactie van de overeenkomst, al wat daarin strikt is omschreven, zal even strikt uitgevoerd moeten worden. Wat algemeen is geschild, kan op een soepeler wijze roegepast worden. De rechtspraak heeft terzake een niet onaanzienlijke rol te vervullen.

De Minister gelooft niet dat dit artikel tot gevolg zal hebben dat de kleine en middelgrote ondernemingen moeilijkheden zullen ondervinden en hun aanwervingen zullen afremmen.

Dit artikel zal aanzetten tot een betere opmaak van de overeenkomsten, wat op zijn beurt tot gevolg zal hebben dat geschillen voorkomen worden.

Overigens behoort het eigenlijk problemen die zich veelal in de grote ondernemingen voordoen.

Meer technisch gezien preciseert de Minister dat de rechtspraak algemeen genomen thans alle bedingen geldig verklaart waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen op voorwaarde dat :

- 1° ze niet louter potestatief zijn;
- 2° ze te goeder trouw worden uitgevoerd;

Art. 18

Quelle est la différence entre la faute lourde visée à l'article 18 et le motif grave visé à l'article 35 ?

Le Ministre répond que la notion de faute lourde est liée à la responsabilité civile. Le motif grave (art. 35) est un manquement contractuel qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre l'employeur et le travailleur. Toute faute lourde ne constitue pas nécessairement un motif grave permettant la résiliation immédiate du contrat.

Art. 23

Le dernier alinéa dispose que le montant du cautionnement ne peut excéder l'équivalent de six mois de rémunération.

A ce sujet, il y a lieu de signaler que, le cautionnement devant être constitué par le travailleur, il ne peut s'agir que d'une rémunération nette (celle que le travailleur perçoit).

Art. 25

Cet article prévoit que toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle.

Un membre a demandé des précisions sur ce qu'il fallait entendre par modification unilatérale des conditions du contrat.

Y aura-t-il modification du contrat, par exemple en cas de modification de la fonction, sans modification du niveau ou de la rémunération ?

Il cite l'exemple d'une infirmière dont le contrat prévoit qu'elle peut être mise au travail dans n'importe quel service hospitalier. Si elle était mise au travail pendant une longue période dans un même service, l'employeur pourrait-il encore la transférer ultérieurement dans un autre service sans qu'il soit question d'une modification unilatérale des conditions de travail?

Un autre exemple cité est l'affectation d'un travailleur dans une unité d'entreprise qui serait déplacée vers un endroit pas trop éloigné du premier lieu d'établissement.

Le Ministre rappelle le but de cet article qui est d'éviter des abus ou des agissements discrétionnaires de la part de l'employeur. Il souligne l'importance de la rédaction du contrat; ce qui y sera strictement délimité devra tout aussi strictement être exécuté. Ce qui y aura été défini de manière générale permettra une exécution plus souple. La jurisprudence aura un rôle important à jouer.

Le Ministre ne croit pas que cet article aura pour effet que les petites et moyennes entreprises connaîtront des difficultés et freineront leurs engagements.

L'article incitera à une meilleure rédaction des contrats, ce qui aura pour effet d'éviter des litiges.

Il vise d'ailleurs en fait des problèmes qui sont plutôt développés dans les grandes entreprises.

De façon plus technique, le Ministre précise qu'en général, la jurisprudence valide actuellement les clauses par lesquelles l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat, à condition :

- 1° de ne pas être purement potestatives;
- 2° d'être exécutées de bonne foi;

3° ze geen afbreuk Jorn aan een essentieel onderdeel van de overeenkomst, dar niet in het beding is bedoeld (Claeys en Swennen, « Les modifications unilatérales des contrats de louage de travail », J. T. T. 1974, blz. 54 en 55).

Artikel 25 verklaart dergelijke bedingen vooraan nietig.

Nochrans zal de werkgever het recht blijven hebben om de voorwaarden van de overeenkomst te wijzigen (het « jus variandi ») binnen bepaalde perken en onder toezicht van de hoven en rechtbanken.

« De intrinsieke aard van de arbeidsovereenkomst en de bediendenovereenkomst die een van de contracterende partijen in een toesrand van strikte onderhorigheid plaatst, machtigt de werkgever in de mate waarin de verschillende arbeidsvoorwaarden niet in een uitdrukkelijke of stilzwijgende overeenkomst zijn vermeld, om ze vast te leggen en ze nadien te veranderen » (R. P. D. B. compl. T. III, yo « contrat de travail et contrat d'emploi », n° 271 en 563).

Het recht van de werkgever om de voorwaarden van de overeenkomst te wijzigen stuit nochrans op een dubbele beperking:

1° de werkgever kan een essentiële voorwaarde van de overeenkomst niet eenzijdig wijzigen, zodat de werknemer materiële of morele schade zou lijden;

2° bijkomstige voorwaarden kunnen door de werkgever slechts worden gewijzigd voor zover de partijen daarover geen overeenkomst hebben gesloten.

••Doch de werkelijke beperkingen van het recht om te bepalen in te voeren en van het « jus variandi » steunen alleen op de wil van de partijen: ... hoe meer preciseringen in verband met de arbeidsprestatie in de overeenkomst worden vasgelegd, hoe kleiner het recht wordt om bepalingen in te voeren en te wijzigen. Dat recht verdwijnt zelfs helemaal, wanneer de partijen een overeenkomst hebben gesloten die alles tot in het kleinste detail regelt » (R. P. D. B., n° 271).

An.26

In verband met het tweede lid herinnert de Minister eraan dat de Senaat een amendement heeft aangenomen waarin bepaald wordt dat de door een burgemeester bevolen sluiting van een onderneming ten einde het leefmilieu te vrijwaren niet moet worden beschouwd als een geval van overmacht dat een einde maakt aan de overeenkomst.

An.28

Brengt de door de werknemer genomen jaarlijkse vakantie de schorsing van de overeenkomst alleen met zich wanneer er voor de onderneming een sluitingsperiode geldt of ook wanneer in de onderneming 12 maanden op 11 wordt gewerkt? De tekst van het 1° van het artikel is voor beide interpretaties vatbaar.

De Minister antwoordt dat de uitvoering van de overeenkomst geschorst is zelfs wanneer voor de onderneming geen sluitingsperiode wegens jaarlijkse vakantie geldt.

Met betrekking tot de schorsende uitvoering die de verschillende oorzaken op de uitvoering van de overeenkomst hebben, verduidelijkt de Minister nog dat geen onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende in de artikelen 28 tot 31 van het ontwerp bedoelde gevallen.

3° Je niet pas porter atteinte à l'élément essentiel de la convention non visé à ladite clause (Claeys et Swennen, « Les modifications unilatérales des contrats de louage de travail », J. T. T. 1974, pp. 54 et 55).

L'article 25 du projet frappe désormais de telles clauses de nullité.

Cependant, le droit de l'employeur de modifier les conditions du contrat (« jus variandi ») pourra continuer à s'exercer dans certaines limites et sous le contrôle des cours et tribunaux.

« La nature intrinsèque du contrat de travail et d'emploi qui place l'un des contractants dans un état de stricte subordination autorise l'employeur, dans la mesure où les diverses conditions de travail n'ont pas fait l'objet d'un accord exprès ou tacite, à les déterminer et ensuite à les changer » (R. P. D. B., compl. t. III, yo, contrat de travail et contrat d'emploi, nos 271 et 563).

Le droit de l'employeur de modifier les conditions du contrat se heurte cependant à deux limites :

1° jamais l'employeur ne pourra modifier unilatéralement une condition essentielle du contrat, c'est-à-dire celle qui causerait au salarié un préjudice matériel ou moral;

2° quant aux éléments accessoires, l'employeur n'aura le droit de les changer que s'ils n'ont pas fait l'objet de l'accord des parties.

« Mais les véritables limites auxquelles se heurtent le droit de détermination et le « jus variandi » résident uniquement dans la volonté des parties: ... plus les précisions contractuelles relatives à la prestation de travail se font nombreuses, plus ces droits de détermination et de modification s'amenuisent, jusqu'à disparaître complètement, lorsque l'accord des parties s'est réalisé dans les moindres détails » (R. P. D. B., n° 271).

Art. 16

Au sujet du deuxième alinéa, le Ministre a rappelé que le Sénat a adopté un amendement prévoyant que les fermetures d'entreprises ordonnées par le bourgmestre, dans le but de protéger l'environnement, ne doivent pas être considérées comme des événements de force majeure entraînant la rupture du contrat.

Art. 28

les vacances annuelles prises par le travailleur suspendent-elles l'exécution du contrat uniquement s'il y a dans l'entreprise une période de fermeture ou également si l'entreprise fonctionne 11 mois sur 11? Le texte du 10 de l'article peut être compris dans les deux sens.

Le Ministre répond que l'exécution du contrat est suspendue même si l'entreprise ne connaît pas de période de fermeture pour vacances annuelles.

Le Ministre a enfin précisé qu'en ce qui concerne l'effet suspensif commun de l'exécution du contrat, il n'y avait aucune différence à faire entre les différents cas visés aux articles 28 à 31 du projet.

Art. 30

Voorlopige hechtenis is geen «persoonlijke» verschijning op aanmaning van het gerecht» die aanleiding geeft tot kort verzuim.

De gevallen van persoonlijke verschijning op aanmaning van het gerecht, waarin de werknemer het recht heeft om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, worden immers door de Koning bepaald (art. 30, 1^e lid).

Wat de uitvoering van die bepaling betreft, werd in artikel 1, 12°, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het kort verzuim, gewijzigd door het koninklijk besluit van 22 juli 1970, alleen het geval van persoonlijke verschijning op aanmaning van het arbeidsgerecht opgenomen.

Art. 35

1) Het derde lid handelt over de termijn van drie werkdagen om ontslag te geven; wat is de eerste dag van die termijn: de dag zelf waarop de partij die ontslag geeft op de hoogte wordt gesteld van de feiten, of de eerste daaropvolgende werkdag?

2) Wat moet in het derde en het vierde lid worden verstaan onder «werkdag» en meer bepaald:

— is de gewone dag waarop er bij de onderneming niet gewerkt wordt een werkdag?

— wat gebeurt er met de gewone dag van non-activiteit die in de onderneming de feestdag vervangt die samenvalt met een zaterdag of een zondag (wet van 4 januari 1974 op de feestdagen, art. 6)?

— wordt in hoofdzaak van de werknemer die voornemens is ontslag te geven om een dringende reden die de werkgever te zijnen opzichte kan doen gelden, de compensatiedag (wet van 4 januari 1974, art. 11; wet van 16 maart 1971, art. 16, 22-2°-b en 3°-b, 33, enz.) als een werkdag aangezien?

— moet hier met name artikel 1.B van het Gerechtelijk Wetboek worden toegepast?

3) Kan de werknemer, die op grond van het eerste lid de overbreking opzegt, aanspraak maken op een vergoeding wegens verbreking van de overeenkomst (art. 39)?

De Minister antwoordt wat volgt:

1) Algemeen wordt aanvaard dat de termijn van drie werkdagen om ontslag te geven, ingaat op de dag na die waarop de partij die ontslag geeft op de hoogte wordt gebracht (*dies a quo* 11011 *computatur*).

2) Onder werkdag dient te worden verstaan: dag welke niet een zondag of een werkdag is.

In de rechtsleer en de rechtspleging is algemeen aanvaard dat de regels voor de berekening van de termijnen voor burgerlijke rechtspleging van toepassing zijn op de termijnen die gereserveerd zijn voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst om dringende redenen (R. P. D. B. Compl. III, Arbeidsovereenkomst en bedieningsovereenkomst, n° 606). In een vonnis van de arbeidsrechtbank van Brussel werd evenwel onlangs beslist dat de artikelen 51 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek niet van toepassing zijn in geval van verbreking van de overeenkomst om dringende redenen (1. R. Brussel, 21 oktober 1977, J. T. T. 1978, blz. 33).

3) De werknemer die de overeenkomst om een dringende reden verbreekt, aanspraak kan maken op een schadevergoeding (eerste lid) (R. P. D. B. Compl. III, n° 613).

Art. 30

La détention préventive du travailleur n'est pas une «comparution personnelle ordonnée en justice» donnant lieu à petit chômage.

C'est en effet le Roi qui fixe les cas de comparution personnelle ordonnée en justice qui donnent au travailleur le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale (art. 30, al. 3).

En exécution de cette disposition, l'article 1, 12°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif aux petits chômages, modifié par l'arrêté royal du 22 juillet 1970, n'a prévu que le seul cas de la comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.

Art. 35

1) A l'alinéa 3 traitant du délai de trois jours ouvrables pour donner congé, quel est le premier jour de ce délai: le jour même où la partie qui donne congé est informée des faits, ou le premier jour ouvrable qui suit?

2) Aux alinéas 3 et 4, que faut-il entendre par «jour ouvrable» et plus précisément:

— le jour habituel d'inactivité dans l'entreprise est-il un jour ouvrable?

— quid du jour habituel d'inactivité qui, dans l'entreprise, vient remplacer le jour férié coïncidant avec un samedi ou un dimanche (loi du 4 janvier 1974 sur les jours fériés, art. 6)?

— dans le cas du travailleur qui se dispose à donner congé pour motif grave de l'employeur à son égard, le jour de repos compensatoire (loi du 4 janvier 1974, art. 11; loi du 16 mars 1971, art. 16, 11-2°-b et 3°-b, 33, etc.) est-il un jour ouvrable?

— faut-il appliquer ici l'article 51, notamment, du Code judiciaire?

3) Le travailleur qui résilie le contrat sur base de l'alinéa 1^{er} peut-il réclamer une indemnité de rupture (art. 39)?

Le Ministre répond ce qui suit:

1) Il est généralement admis que le délai de trois jours ouvrables pour donner congé prend cours le lendemain du jour où la partie qui donne congé est informée (*dies a quo* 11011 *computatur*).

2) Par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés légaux.

Il était généralement admis par la doctrine et la jurisprudence que les règles de computation des délais de procédure civile s'appliquaient aux délais prévus pour la résiliation d'un contrat de travail pour motif grave (R. P. D. B. Compl. III, Contrat de travail et contrat d'emploi, n° 606). Mais un jugement du tribunal du travail de Bruxelles vient de décider que les articles 51 et 53 du Code judiciaire n'étaient pas applicables en matière de rupture pour motif grave (T. T. Bruxelles, 21 octobre 1977, J. T. T. 1978, p. 33).

3) Le travailleur qui rompt le contrat pour motif grave peut réclamer des dommages-intérêts (al. 1^{er}) (R. P. D. B. Compl. II, n° 613).

Art. 37

1) Wat wordt in het laatste lid van dit artikel bedoeld met « uitwerking hebben », wat de aangetekende brief betreft? Betekent dit dat de brief geacht wordt door de geadresseerde te zijn ontvangen of wordt daarmee bedoeld dat de opzeggingstermijn reeds ingaat? Met andere woorden, wanneer gaat de opzegging in : vanaf de derde werkdag waarop de brief uitwerking heeft of de volgende dag (overeenkomstig artikel 52 van het Gerechtelijk Wetboek: *dies a quo computatur*) ?

De Minister antwoordt dat het aangetekende schrijven geacht wordt door de bestemming te zijn ontvangen op de derde werkdag volgend op de datum van de verzending. Op die datum wordt het ontslag geacht betekend te zijn.

De regels m.b.t. de aanvang van de opzeggingstermijn worden in andere artikelen van het ontwerp en met name in de artikelen 59 en 82 vastgesteld.

2) Gesteld dat de werkgever ontslag geeft met opzegging tijdens de vakantie of tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid, wat is dan de aanvangsdatum van de opzeggingstermijn die hij moet vermelden:

- de eerste dag van de volgende maand (de eerstvolgende maandag) mer het risico dat de aldus aangeduide aanvangsdatum tot op het ogenblik van de werkhervatting wordt verschoven;

- de dag van de werkhervatting » zonder nadere aanduiding;

- de eerste dag van de maand (de eerste maandag) volgend op de werkhervatting » zonder enige nadere aanduiding ?

Deze vraag heeft betrekking op de artikelen 37, 38, § 2, 59 en 82, § 1.

De Minister antwoordt dat, Wanneer de werkgever ontslag geeft met opzeggingstermijn tijdens de vakantie, tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid enz. en hij weet dat de werknemer nog afwezig zal zijn op de datum waarop de opzeggingstermijn normaal ingaat (de eerste dag van de volgende maand of de eerstvolgende maandag), hij kan volstaan als begin van de opzeggingstermijn, de dag van de werkhervatting op te geven.

Art. 38

1) De eerste paragraaf van dit artikel bepaalt dat de werknemer de overeenkomst kan opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1° en 2°, 29 en 31.

De opzeggingstermijn loopt tijdens die schorsing.

Hier wordt slechts verwezen naar 1° en 2° van artikel 28 terwijl dit artikel, onder 3° en 4°, in andere gevallen van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst voorziet, o.m. gedurende de tijd dat de werknemer op het werk afwezig is bij roepassing van de wergeving waarbij kredieturen worden roeggekend of van de wergeving tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat. De vraag rijst of de werknemer zijn overeenkomst kan opzeggen tijdens de schorsing bedoeld in her 30 en 4° van artikel 28 en of de opzeggingstermijn tijdens die schorsing loopt.

Kan in dezelfde gevallen van schorsing het ontslag worden gegeven door de werkgever, zoals bedoeld is in § 1 van artikel 38 en loopt de opzeggingstermijn al of niet tijdens die schorsing?

De Minister antwoordt dat de oorspronkelijke tekst van artikel 28 van het ontwerp niet voorzag in de gevallen be-

Art. 37

1) Que signifie, dans le dernier alinéa de l'article « sortir ses effets » pour la lettre recommandée : être censée reçue par le destinataire ou donner déjà cours au préavis? Autrement dit, quand le préavis commence-t-il à courir : dès ce 3^e jour ouvrable où la lettre sortit ses effets, ou le lendemain (conformément à l'article 52 du Code judiciaire: *dies a quo non computatur*) ?

Le Ministre répond que la lettre recommandée est censée reçue par le destinataire le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. C'est à cette date que la notification du congé est réputée avoir été faite.

Les règles de prise de cours du délai de préavis sont fixées par d'autres articles du projet, 59 et 82 notamment.

2) Lorsque l'employeur donne congé avec préavis durant les vacances, une incapacité de travail, etc., quelle date de début de préavis doit-il mentionner :

- le 1^{er} jour du mois suivant (le 1^{er} lundi suivant), quitte à ce que le début ainsi indiqué soit postposé jusqu'à la reprise du travail;

- « le jour de la reprise du travail », sans autre précision;

- le 1^{er} jour du mois (le 1^{er} lundi) qui suivra la reprise du travail », sans autre précision?

Cette question se rapporte aux articles 37, 38, § 2, 59 et 82, § 1^{er}.

Le Ministre répond que, lorsque l'employeur donne congé avec préavis durant les vacances, une incapacité de travail, etc., et qu'il sait que le travailleur sera encore absent à la date à laquelle le préavis prend normalement cours (le 1^{er} jour du mois suivant ou le 1^{er} lundi suivant), il lui suffit d'indiquer comme début du préavis « le jour de la reprise du travail ».

Art. 38

t) Le premier paragraphe de cet article dispose que le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1° et 2°, 29 et 31.

Le délai de préavis court pendant cette suspension.

Il n'est fait référence ici qu'aux lettres 10 et 2° de l'article 28, alors que cet article, dans un 3° et 4°, prévoit d'autres cas de suspension d'exécution du contrat, entre autres pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de la législation accordant des crédits d'heures ou de la législation instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique. La question qui se pose est de savoir si le travailleur peut résilier son contrat pendant la suspension prévue aux lettres 3° et 4° de l'article 28 et si le délai de préavis courra durant cette suspension.

Dans ces mêmes cas de suspension, le congé peut-il être donné par l'employeur, comme le prévoit le paragraphe 2 de l'article 38 et le délai de préavis courra-t-il ou non pendant cette suspension ?

Le Ministre répond que le texte original de l'article 28 du projet ne prévoyait pas les cas visés au 4° de cet arti-

doeld in 4° van dat artikel, welke door de Senaat bij wege van amendement werden ingevoegd (Stuk Senaat n° 258/2, blz. 75 en 77).

Toen hij dat amendement goedkeurde, had de Senaat niet de bedoeling de regels i.v.m. de opzegging van de overeenkomst te wijzigen, welke doorgaans van toepassing zijn of waarin voorzien is bij de wetten waarnaar verwezen wordt. Derhalve kunnen in de ill artikel 28, 3° en 4°, a) en b), bedoelde gevallen zowel de werkgever als de werknemer ontslag geven en de opzeggingstermijn blijft tijdens deze schorsing lopen, ongeacht door welke van beide partijen het ontslag gegeven wordt. Daarentegen wordt in het geval, bedoeld bij artikel 28, 4°, c) (politiek verlof), de werknemer tegen ontslag beschermd door de bepalingen van artikel 5 van de wet van 19 juli 1976 terwijl hij het recht behoudt om de overeenkomst op te zeggen en de door hem gegeven opzegging tijdens de periode van schorsing blijft lopen.

2) Dienr men, met betrekking tot de eerste paragraaf, te verstaan :

- in het eerste lid, dat de werknemer zijn overeenkomst slechts kan opzeggen in het raam van de artikelen 28, 1° en 2°, 29 en 31, en dat hij dat niet kan in andere gevallen van schorsing of van recht om afwezig te zijn?

- in lid 2, dat de opzeggingstermijn niet loopt tijdens de overige schorsingen of gevallen van recht om afwezig te zijn?

De Minister antwoordt :

- inzake het eerste lid, dat de werknemer de overeenkomst kan opzeggen tijdens alle perioden van schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst;

- inzake het tweede lid, dat de opzeggingstermijn in principe en behoudens hij de werkbepaalde uitzonderingen, blijft lopen. Dit beginsel wordt hier in herinnering gebracht omdat in de bedoelde gevallen het tweede lid van § 2 bepaalt dat bij door de werkgever gegeven opzegging, de opzeggingstermijn ophoudt te lopen tijdens de schorsing.

3) Dienr men, met betrekking tot paragraaf 2, te verstaan :

- in het eerste lid, dat de werkgever de overeenkomst slechts kan opzeggen op grond van dezelfde artikelen, en nooit in andere gevallen?

- in het tweede lid, dat de opzeggingstermijn loopt tijdens de andere schorsingen of afwezigheden?

De Minister antwoordt :

- in verband met het eerste lid, dat de werkgever de overeenkomst mag opzeggen in alle andere gevallen van schorsing, met uitzondering van degene die bedoeld zijn in § 3 (militieverbod), in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (moederschapsbescherming) en in artikel 5 van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat;

- in verband met het tweede lid, dat in alle andere gevallen van schorsing de opzeggingstermijn normaal voortloopt;

4) Dekken de bepalingen van de §§ 2 en 3 ook de gevallen waarin de werkgever een ernstige rekortkoming begaart en opzichte van de werknemer waarna laastgenoemde de overeenkomst verbreekt, of eenzijdig een essentieel gegeven van de overeenkomst wijzigt, ten gevolge waarvan de werknemer constataert dat de werkgever zodoende de overeenkomst heeft verbroken?

die, lesquels ont été ajoutés au Sénat par vote d'amendement (Doc. Sénat n° 258/2, p. 75 et 77).

En adoptant cet amendement, le Sénat n'a pas entendu modifier les règles de résiliation du contrat applicables généralement ou prévues par les lois auxquelles il est fait référence. Dès lors, dans les cas visés à l'article 28, 3° et 4°, a) et b), tant l'employeur que le travailleur pourront donner congé et le délai de préavis courra pendant cette suspension, que le congé soit donné par l'un ou par l'autre. Par contre, dans le cas prévu par l'article 28, 4°, c) (congé politique) le travailleur est protégé contre le licenciement par les dispositions de l'article 5 de la loi du 19 juillet 1976, tandis qu'il conserve le droit de résilier le contrat et que le préavis donné par lui court pendant les périodes de suspension.

2) Faut-il, en ce qui concerne le premier paragraphe, comprendre :

- à l'alinéa 1er, que le travailleur ne peut résilier son contrat que dans le cadre des articles 28, 1° et 2°, 29 et 31, et qu'il ne le peut pas dans d'autres cas de suspension ou droit d'absence?

- à l'alinéa 2, que le délai de préavis ne court pas pendant les autres suspensions ou droits d'absence?

Le Ministre répond :

- au sujet du premier alinéa, que le travailleur peut résilier le contrat pendant toutes les périodes de suspension de l'exécution de son contrat;

- au sujet du 2e alinéa, qu'en principe et sauf exception prévue par la loi, les délais de préavis courent. Ce principe est rappelé ici parce que, dans les cas visés, le § 2, al. 2, dispose que le délai de préavis donné par l'employeur ne court pas pendant la suspension.

3) Faut-il, en ce qui concerne le paragraphe 2, comprendre :

- à l'alinéa 1er, que l'employeur ne peut résilier que dans le cadre des mêmes articles, et jamais dans d'autres cas?

- à l'alinéa 2, que le délai de préavis court pendant les autres suspensions ou absences?

Le Ministre répond :

- au sujet du premier alinéa, que l'employeur peut résilier le contrat dans tous les autres cas de suspension, à l'exception de ceux prévus au § 3 (obligations militaires), à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (protection de la maternité) et à l'article 5 de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique;

- au sujet du deuxième alinéa, que dans tous les autres cas de suspension, le délai de préavis court normalement.

4) Les dispositions des §§ 2 et 3 couvrent-elles aussi les cas où l'employeur commet une faute grave envers le travailleur à la suite de laquelle celui-ci rompt le contrat ou modifie unilatéralement un élément essentiel du contrat, à la suite de quoi le travailleur constate que l'employeur, ce faisant, a rompu le contrat?

De Minister antwoordt dat § 2 uitsluitend de opzegging van de overeenkomst door de werkgever bedoelt en in een schorsing van de opzeggingstermijn voorziet.

§ 3 voorziet zijnerzijds in een verbod tot ontslag.

Ze zijn niet van toepassing indien de werknemer de overeenkomst om een dringende reden verbreekt, maar § 3 kan worden toegepast indien de verbreking van de overeenkomst te wijten is aan de werkgever ingevolge een eenzijdige wijziging van een essentieel gegeven van de overeenkomst.

Arr. 39

1) Er wordt opgemerkt dat de werknemer, wanneer de overeenkomst wordt verbroken met een gepresteerde opzeggingstermijn (artikel 35), een beloning ontvangt die geïndexeerd en verhoogd blijft gedurende de periode die door de opzegging wordt gedekt.

Indien de overeenkomst daarentegen wordt verbroken met een compenserende vergoeding (artikel 39, § 1), wijst de rechtspraak niet uit dat de indexering en de geprogrammeerde verhoging toepasselijk blijven gedurende de door de vergoeding gedekte periode.

2) Wordt de vergoeding wegens opzegging door de arbeider berekend met inbegrip "niet alleen van het lopende loon, maar ook van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst" (artikel 39, § 1, tweede lid)?

Zo ja, moet de werkgever dan bijvoorbeeld het vakantiegeld meerekenen, terwijl de arbeider het overigens van het pensioenfonds zal ontvangen, ook voor de periode die door de vergoeding is gedekt? Hetzelfde geldt voor de verschillende soorten premies van het sociale zekerheidsfonds.

Moeren de verschillende voordelen die in artikel 19, § 2, 4°, en volgende, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 op de sociale zekerheid zijn opgesomd, worden meegerekend? Sommige van die voordelen lijken de werknemer niet bepaald te verrijken, zoals de voordelen sub 5° of 6°.

3) Wat is het "normale loon" in de berekening van § 2, eerste lid?

Gaat het om het "lopende loon" in de zin van § 1? Is het het "normale loon" in de zin van artikel 56, tweede lid?

Wat gebeurt er met de indexering en de geprogrammeerde verhoging gedurende de periode die door de bijzondere beschermingsvergoeding (§ 2 en 3) wordt gedekt?

4) Wordt die bijzondere beschermingsvergoeding (§§ 2 en 3) berekend zoals de gewone opzeggingsvergoeding, merendeels met inbegrip "niet alleen van het lopende loon, maar ook van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst", en zulks voor arbeiders zowel als voor bedienden?

De Minister antwoordt :

1) Dat de verbreking mer compensatievergoeding onmiddellijk uitwerking heeft. De compensatievergoeding wordt berekend op het lopende loon en niet op het toekomstige loon wanneer de bediende in de loop van de opzeggingstermijn aanspraak had kunnen maken op een loonsverhoging (Handel., Brussel, 11 mei 1967, R. D. S. 1968, 284; Taquet en Wantiez, « Congrès, préavis, indemnité », blz. 226).

Aan dat principe zijn niet uitsluitend nadelen verbonden: de vergoeding is onmiddellijk opeisbaar en de werknemer die van de opzeggingstermijn wordt vrijgesteld kan eventueel twee lonen ontvangen indien hij vóór het normale einde van de opzeggingstermijn een andere betrekking vindt.

Le Ministre répond que le § 2 vise exclusivement la résiliation du contrat par l'employeur et prévoit une suspension du délai de préavis.

Quant au § 3, il prévoit une interdiction de licenciement.

Ils ne s'appliquent pas si le travailleur rompt le contrat pour motif grave, mais le § 3 peut s'appliquer si la rupture du contrat est attribuable à l'employeur par suite de la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat.

Art. 39

1) il est fait remarquer que, si le contrat est rompu avec préavis presté (art. 35), le travailleur perçoit une rémunération continuant à être indexée et augmentée pendant la période couverte par le préavis.

Par contre, si le contrat est rompu avec indemnité compensatoire (art. 39, § 1^{er}), la jurisprudence ne précise pas que l'indexation et l'augmentation programmée continuent à s'appliquer pendant la période couverte par l'indemnité.

2) l'indemnité de rupture de l'ouvrier se calcule-t-elle en incluant "non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat" (art. 39, § 1^{er}, alinéa 2)?

Si tel est bien le cas, l'employeur devra-t-il inclure, par exemple, le pécule de vacances, alors que l'ouvrier le recevra par ailleurs de la caisse de vacances, en cc compris pour la période couverte par l'indemnité? la même question se pose pour diverses catégories de primes allouées par les fonds de sécurité.

Faudra-t-il inclure les divers avantages énumérés à l'article 19, § 2, 4°, et suivants de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 sur la sécurité sociale? Certains de ces avantages ne semblent pas être un enrichissement pour le travailleur: par exemple, ceux qu'énumère le 5° ou le 6°.

3) Qu'est-ce que "la rémunération normale" au sens du § 2, alinéa 1^{er}?

Est-ce "la rémunération en cours" au sens du § 1^{er}? Est-ce "la rémunération normale" au sens de l'article 56, alinéa 2?

Qu'en est-il de l'indexation et de l'augmentation programmée durant la période couverte par l'indemnité spéciale de protection (§ 2 et § 3)?

4) Cette indemnité spéciale de protection (§ 2 et § 3) se calcule-t-elle comme l'indemnité ordinaire de rupture, c'est-à-dire en incluant "non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat", et ce tant pour l'ouvrier que pour l'employé?

Le Ministre répond:

1) Que la rupture avec indemnité compensatoire a un effet immédiat. l'indemnité compensatoire se calcule sur la rémunération en cours et non sur celle à venir, au cas où l'employé aurait eu droit à une augmentation de son traitement en cours de préavis (Comm. Bruxelles, 11 mai 1967, R. D. S. 1968, 284; Taquet et Wantiez, Congrès, préavis, indemnité, p. 226).

Ce principe ne présente pas que des inconvénients: l'indemnité est exigible immédiatement par le travailleur, dispensé d'accomplir le préavis, peut cumuler éventuellement deux rémunérations avant l'échéance normale du préavis s'il retrouve un emploi entre-temps.

2) Dat de verbrekingsvergoeding die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is, slechts die voordelen moet behelzen die door de werkgever zelf worden gedragen. Dat is niet het geval voor het vakantiegeld dat door het vakantiefonds wordt uitbetaald, noch voor de premies die door een fonds voor bestaanszekerheid worden uirgekeerd. Bedragen die als vergoeding voor gedane kosten gelden, hoeven in die voordelen niet worden opgenomen (zie b.v. art. 19, § 2, 4°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 betreffende de sociale zekerheid).

3) Dat het normale loon in de zin van § 2, eerste lid, het normale loon is dat in artikel 56, tweede lid, wordt bedoeld.

4) De bijzondere beschermingsvergoeding (§ 2 en § 3) is een forfaitaire vergoeding :

- die niet gekoppeld is aan het indexcijfer, noch aan de verhoging waarin voorzien wordt gedurende de periode waarop de vergoeding betrekking heeft;
- die op het lopende loon wordt berekend.

Art. 40

1) De Minister verklaart dat de forfaitaire vergoeding in geval van verbreking van een arbeidsovereenkomst die voor een bepaalde tijd werd gesloten, noch de indexerings- noch de geplande verhoging behelst die evenwel tot het normale einde van de overeenkomst zouden zijn toegepast.

2) Op de vraag of die bepaling voor dezelfde gevallen als hierboven geldt (zie art. 38, § 2 en § 3), antwoordt de Minister dat die bepaling niet toepasselijk is wanneer de werknemer de overeenkomst om een dringende reden verbreekt, doch wel wanneer de werkgever geacht wordt de overeenkomst te verbreken wegens eenzijdige wijziging van een essentieel gegeven van de overeenkomst.

3) Gevraagd wordt of een werknemer die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangeworven, ook niet moet worden beschermd tegen het (in zijn geval vervroegd) ontslag waarop artikel 38, § 3, betrekking heeft.

De Minister antwoordt dat de reeds vigerende reeks, die in artikel 38, § 1, overgenomen wordt, alleen werknemers beschermt die voor onbepaalde tijd in dienst zijn genomen.

De overeenkomst voor een bepaalde tijd eindigt normaal bij het verstrijken van de termijn, ook indien de uitvoering van de overeenkomst geschorst is omdat de werknemer zijn militaire verplichtingen vervult.

Art. 42

De Minister preciseert dat het verschil tussen de Nederlandse tekst ("op het ogenblik dat...") en de Franse ("à la date de...") reeds in de wet op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden (artikel 24bis) besond en geen speciale berekening heeft.

De Raad van State maakt er geen opmerking mee bij zijn onderzoek van het wetsontwerp (Senaat, Sruk n° 381/1, B. Z. 1974, blz. 73).

Volgens een arrest van het Hof van Cassatie van 27 juni 1973 (J. T. T. 1974, blz. 22), dat steunt op de parlementaire voorbereiding van de wetten van 11 maart 1954, 10 december 1962 en 12 april 1965, berekenen de voorzitters « op het ogenblik dat het contract een einde neemt » dat die bepaling alleen van toepassing is op de afrekening welke wordt opgeemaakt wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt. Voor de toepassing van de bepaling is dus niet vereist dat de wijziging noodzakelijkerwijze wordt afgegeven op het ogenblik dat de overeenkomst beëindigd wordt.

2) Que l'indemnité de rupture dont l'employeur est redevable à un ouvrier ne doit comprendre que les avantages dont l'employeur est personnellement débiteur. Tel n'est pas le cas du pécule de vacances payé par la caisse de vacances ou de primes payées par un fonds de sécurité d'existence. Il n'y a pas lieu d'inclure dans ces avantages des sommes qui ont un caractère d'indemnités pour frais exposés (exemple: art. 19, § 2, 4°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 sur la sécurité sociale).

3) Que la rémunération normale, au sens du § 2, alinéa 1^{er}, est la rémunération normale dont il est question à l'article 56, alinéa 2.

4) Que l'indemnité spéciale de protection (§ 2 et § 3) est une indemnité forfaitaire :

- qui ne tient pas compte de l'indexation et de l'augmentation programmée pendant la période couverte par l'indemnité;
- qui se calcule sur la rémunération en cours.

Art. 40

1) Le Ministre précise que l'indemnité forfaitaire de rupture d'un contrat à terme ne comprend pas l'indexation et l'augmentation programmée qui auraient normalement dû survenir jusqu'au terme normal du contrat.

2) A la question de savoir si cette disposition couvrirait les deux mêmes cas que ci-dessus (voir art. 38, § 2 et § 3), le Ministre répond que cette disposition ne s'applique pas lorsque le travailleur rompt le contrat pour motif grave. Elle s'applique lorsque le contrat est censé rompu par l'employeur pour modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat.

3) Il est demandé si le travailleur engagé à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ne devrait pas être protégé aussi contre le licenciement (anticipé dans son cas) sanctionné par l'article 38, § 3.

Le Ministre répond que le texte actuellement en vigueur, que l'article 38, § 3 reprend, ne protège que le travailleur engagé pour une durée indéterminée.

Le contrat à durée déterminée prend normalement fin par l'arrivée du terme, même si l'exécution du contrat est suspendue parce que le travailleur remplit ses obligations militaires.

Art. 42

Le Ministre a précisé que la divergence entre les textes français ("à la date de...") et néerlandais ("à l'occasion de...") existait déjà dans la loi sur le contrat de travail (art. 24bis) et n'est pas significative.

Elle n'a pas été relevée par le Conseil d'Etat lors de l'examen du projet de loi (Sénat, Doc. n° 38111, S. E. 1974, p. 73).

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 27 juin 1973, J. T. T. 1974, p. 11), fondée sur les travaux préparatoires des lois des 11 mars 1954, 10 décembre 1962 et 12 avril 1965, les mots "à la date de" dans le contrat ont une portée telle qu'ils indiquent que la disposition n'est d'application qu'au décompte qui est établi lorsque le contrat prend fin et ne pose pas comme condition d'applicabilité que la délivrance de la quittance ait nécessairement lieu au moment où le contrat prend fin.

Arr. 43 en 46

Is een minderjarige van meer dan 18 jaar rechtsbekwaam om de overeenkomst met opzegging of om een dringende reden te beëindigen?

Men hij als eiser alleen in rechte optreden om zijn rechten te doen gelden?

Men is het vrijwelover eens, aldus de Minister, dat de regels betreffende het sluiten van een overeenkomst bij analogie kunnen worden roegepast op het beëindigen van een overeenkomst (R. P. D. B., compl. III, yo contrat de travail et contrat d'emploi, n° 171). Derhalve is een minderjarige van meer dan 18 jaar rechtsbekwaam om alleen een einde te maken aan een arbeidsovereenkomst.

Daarentegen kan hij niet alleen in rechte optreden om zijn rechten te doen gelden. Ter zake wordt geen wijziging aangebracht in de vigerende bepalingen.

Art. 51

Naar aanleiding van de bespreking van de tweede paragraaf werd gewezen op de situatie van het onderhoudspersoneel (keuken- en schoonmaakpersoneel) van het gesubsidieerd vrij onderwijs hetwelk, tijdens de maanden juli en augustus, niet werkt en evenmin betaald wordt. Heeft dat personeel recht op werkloosheidsuitkering?

In werkelijkheid ressoerreert de gestelde vraag niet onder het bedoelde artikel en het berreft hier een geval van werkloosheid, dat geregeld wordt door artikel 151, lid 1, 2°, van het koninklijk besluit van 20 decmber 1963 betreffende arbeidsvoorziening en wrklooshcid, volgens herwelk geen werkloosheidsuitkering wordt verleend voor werkdagen waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt, ingevolge de gebruiken in de bedrijfstad, de streek, de plaats of de onderneming, zolang de werknemer door een arbeidsovereenkomst verbanden blijft. De beëindiging van de arbeids-overeenkomst komt evenwel niet in aanmerking indien daarbij de bedoeling voorza; om aan her bepaalde onder dit nummer te ontkomen. Met name wordt geacht tot doel te hebben aan die bepalingen te ontkomen, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitsluitend betrekking heeft op de werkdagen waarop gcwoonlijk niet gewerkt wordt wanneer de betrokken werknemers hun werkzaamheden normaal hervatten na die dagen waarop her werk gewoonlijk stilligt; de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt evenwel geacht met de werkelijkheid te stroken wanneer de arbeidsonderbreking langer dan dertig dagen duurt.

Uit die rekt blijkt dat de tocsrand van de bedoelde personen die volgens de versrckre inlichtingen verbanden zijn door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, uit her oogpunt van de werkloosheid op een gunstige manier kan worden geregeld, aangezien de beëindiging van de overeenkomst tijdens de grote vakantie langer dan dertig dagen duurt en ze dus geacht wordt met de werkelijkheid te stroken.

Anderzijds schijnt her sluiten van opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd zoals her zich in de beschreven situaties voordoet, niet in te druisen tegen het principiële verband, zoals dat in artikel 10 van her wersonterp geformuleerd wordt: "•• Wanncer de parriën verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een aan de werknemer roe te schriiyn onderbreking is, worden zij verondersreld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever her bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechrvardigd waren wegens de aard van her werk of wegens andere wenige redenen".

An. 52

t) Wat is her juridische verschil tussen deze rechtsreekse vordering van de werkgever tegen de derde en de subro-

Art. 43 et 46

Le mineur de plus de 18 ans est-il capable de résilier seul son contrat, avec préavis ou pour un motif grave?

Peut-il agir seul en justice comme demandeur pour faire valoir ses droits?

On considère généralement, répond le Ministre, qu'il y a lieu d'appliquer par analogie à la résiliation du contrat les règles qui concernent la conclusion du contrat (R. P. D. B., compl. III, yo, contrat de travail et contrat d'emploi, n° 171). Dès lors, le mineur d'âge de plus de 18 ans est capable de résilier seul un contrat de travail.

Par contre, il ne peut agir seul en justice pour faire valoir ses droits. Aucune modification n'a été apportée à la réglementation en vigueur.

Art. 51

A l'occasion de l'examen du deuxième paragraphe a été évoquée la situation du personnel d'entretien (personnel de cuisine et de nettoyage) de l'enseignement libre subsidié qui, au cours des mois de juillet et août, n'est pas occupé et n'est pas payé. A-t-il droit aux allocations de chômage?

En réalité, la question posée relève non de l'article examiné mais de la matière du chômage, de l'article 151, alinéa 1^{er}, 2°, de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, suivant lequel les allocations de chômage ne sont pas octroyées pour les jours ouvrables habituellement chômés en raison des usages dans la branche d'industrie, de la région, du lieu ou de l'entreprise, aussi longtemps que le travailleur reste engagé dans les liens d'un contrat de travail. La cessation du contrat de louage de travail n'est cependant pas prise en considération si elle a eu pour but d'éluider les dispositions du présent numéro. Est notamment considérée comme ayant pour but d'éluider ces dispositions, la cessation du contrat de louage de travail ponant exclusivement sur les journées ouvrables habituellement chômées lorsque les travailleurs intéressés reprennent normalement leurs occupations après ces journées habituelles d'inactivité; la cessation du contrat de louage de travail est toutefois censée correspondre à la réalité lorsque la durée de l'interruption du travail dépasse trente jours.

Il résulte de ce texte que la situation des personnes visées qui sont, suivant les renseignements fournis, sous contrat de travail à durée déterminée, peut être réglée favorablement du point de vue du chômage, puisque la cessation du contrat pendant les grandes vacances dépasse trente jours et est donc censée répondre à la réalité.

Il ne semble pas, par ailleurs, que la conclusion de contrats successifs à durée déterminée, telle qu'elle se présente dans la situation décrite, aille à l'encontre de l'interdiction de principe telle qu'elle est énoncée à l'article 10 du projet de loi: "•• 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".

An. 52

Quelle est la différence juridique entre cette action directe donnée à l'employeur contre le tiers et l'action subrogatoire

gerende vordering waarin de bestaande wergeving voorziet (art. 10, § 5, A. O. B.; art. 29, § 4, A. O. A.) ?

Wordt de toestand van de werkgever verbeterd en in welk opzicht (afgezien van de terugbetaling van de sociale bijdragen) ?

Die vraag heeft betrekking op de artikelen 52, § 4, 54, § 4, en 75.

De Minister antwoordt dat de toestand van de werkgever zal verbeteren, ill die zin dat hij dank zij de rechtstreekse vordering de sociale bijdragen die op de aan het slachtoffer betaalde loon betrekking hebben, door de aansprakelijke derde kan laten terugbetalen (cf. Senaat, Stuk n° 381/1, B. Z. 1974, memorie van toelichting, blz. 11 en 12 en advies van de Raad van State, *ibidem*, blz. 75).

2) In de eerste paragraaf, tweede lid, op de vijfde regel van de Franse tekst moeten de woorden « pour l'année » vervangen worden door de woorden « pour la journée ». Aldus wordt de Franse tekst in overeenstemming gebracht met de Nederlandse.

An. 54

Is de derde paragraaf van dit artikel ook toepasselijk, en volgens welke modaliteiten, wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan zeven of minder dan een veelvoud van zeven kalenderdagen duurt (bv, 19 kalenderdagen : wat met de laatste vijf dagen na de tweede week) ?

De Minister antwoordt dat de beperking van de samenloop niet van toepassing is wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan zeven dagen duurt. Geen enkele wetbepaling verbiedt dat een arbeider voor een arbeidsongeschiktheidsperiode van minder dan zeven dagen voordelen ontvangt die in totaal het bedrag overtreffen dat hij normaal zou hebben verdiend.

Novelles, « Droit social », D. IV, Accidents du travail, A 663;

Horien « Suspension du travail et salaire garanti », n° 109;

Trine, « Le salaire garanti », n° 58;

Helin, « note sub. W. R. Charleroi », 6 juli 1965, R. D. S. 1966, blz 365;

W. R. Anwerpen, 6 juli 1967, R. D. S. 1967, blz. 311..

"ooTbeeld :

V Ong. gewaarborgd loon	100 %)	
Z Ong. dagvergoeding	90 %)	480%
Z Ong. dagvergoeding	90 %)	nonnaal weekloon
M Ong. gewaarborgd loon	100%)	5 X 100 = 500%
D Ong. gewaarborgd loon	100 %)	

WW
DW

Resultaat : behoud van de dagvergoedingen voor zaterdag en zondag.

Art. 56

Opgemerkt wordt dat die bepaling niet voorkwam in de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor bedienden en voor huispersoneel.

De Minister antwoordt dat het bepaalde in artikel 56 van het ontwerp niet voorkomt in de van kracht zijnde wergeving op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden. Die beperkende bepaling werd immers ingevoerd bij de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgde weekloon, welke wet alleen betrekking heeft op de werklieden. Zij is

existant dans les lois actuelles (art. 10, § 5, C. E.; art. 29, § 4, C. T.) ?

La situation de l'employeur sera-t-elle désormais améliorée et en quoi (hormis le remboursement des cotisations sociales) ?

Cette question se rapporte aux articles 52, § 4, 54, § 4, et 75.

Le Ministre répond que la situation de l'employeur sera désormais améliorée en ce sens que l'action directe lui permettra d'obtenir du tiers responsable le remboursement des cotisations sociales afférentes à la rémunération payée à la victime (dr. exposé des motifs, Sénat, n° 381/1, S. E. 1974, pp. 11 et 12 et avis du Conseil d'Etat, *ibidem*, p. 75).

2) Au paragraphe 1^{er}, deuxième alinéa, cinquième ligne, les mots « pour l'année » doivent être remplacés par les mots « pour la journée ». Il s'agit d'une mise en concordance du texte français avec le texte néerlandais.

An. 54

Le paragraphe 3 de cet article s'applique-t-il aussi, et comment, en cas d'incapacité d'une durée inférieure à sept jours civils ou inférieure à un multiple de sept (par exemple, 19 jours civils : qu'en est-il des cinq derniers jours au-delà de deux semaines) ?

Le Ministre répond que, lorsque l'incapacité de travail a une durée inférieure à 7 jours, la limitation du cumul ne s'applique pas. Aucune disposition légale ne s'oppose à ce que l'ouvrier recouvre, pour une période d'incapacité de travail inférieure à 7 jours, des avantages qui au total dépasseront ce qu'il aurait normalement gagné.

Novelles, « Droit social » Tome IV, Accidents du travail, A 663,

Horien, « Suspension du travail et salaire garanti », n° 109;

Trine, « Le salaire garanti », n° 58;

Helin, « note sous C. P. Charleroi », 6 juillet 1965, R. D. S. 1966, p. 365;

C. P. Anvers, 6 juillet 1967, R. D. S. 1967, p. 311..

Exemple :

V Ace. salaire garanti	100 %)	
S Ace. indemnité journalière	90%)	480%
D Ace. indemnité journalière	90 %)	Salaire hebdomadaire normal
L Ace. salaire garanti	100 %)	5 X
M Ace. salaire garanti	100 %)	100 = 500 %

MT
J T

Résultat : maintien des indemnités journalières pour le samedi et le dimanche.

An. 56

Il a été fait remarquer que cette disposition ne se retrouvait pas dans les contrats de travail pour employés et domestiques.

Le Ministre répond que la disposition de l'article 56 du projet ne figure pas dans la législation sur le contrat d'emploi en vigueur. En effet, cette disposition restrictive fut instaurée par la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, qui ne concerne que les seuls ouvriers. Elle est restée spécifique au contrat de travail d'ou-

specifiek eigen gebleven aan de arbeidsovereenkomst voor werklieden, die de enige is welke de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst mogelijk maakt in geval van slecht weer of van onvoldoende werk als gevolg van economische oorzaken.

Art. 58

De opmerking betreft de artikelen 58, 78 en 80.

1) Ofschoon die drie bepalingen ongeveer parallel zijn, vangen zij aan met verschillende bewoordingen:

- art. 58: « Als de uitvoering van de overeenkomst sinds meer dan zes maanden is geschorst wegens ongeval of ziekte, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen ... »

- art. 78: « Nadat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval... meer dan zes maanden heeft geduurd, kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken ... »

- art. 80: « Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval... zes maanden overtreft... kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken ... ».

Is dit verschil (dat hier wordt uitgelegd op de bladzijden 123 en vlg. her senaarsverslag) van belang, of dienen die drie formuleringen te worden beschouwd als varianten zonder juridisch belang, waarvan de ene zelfs door de andere kan worden uitgelegd?

2) Moeren die drie bepalingen zo geïnterpreteerd worden, als zouden zij aan de werkgever formeel verbod opleggen om - zelfs met een onverkorre vergoeding - iemand te ontslaan zolang de arbeidsongeschiktheid minder dan zes maanden duurt?

3) Zo ja, welke sanctie wordt dan tegen de werkgever getroffen?

4) Kan de werkgever zich in geval van langdurige ongeschiktheid nooit beroepen op de roepassing van artikel 26, St., en de bedenking opperen dat hier gaat om een door een niet tijdelijke overmacht ontsane gebeurtenis die de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft, zonder uitbetaling van de door die drie bepalingen opgelegde vergoedingen?

5) Betreffende artikel 78: welke betalingen dient men precies te verstaan onder het "loon" dat de werkgever kan aftrekken? Betreft het hier om het even welke bedrag dat na het begin van de ongeschiktheid invorderbaar is geworden?

De Minister antwoordt wat volgt:

1) De drie wijzen van formuleren kunnen als varianten zonder juridische betekenis worden beschouwd.

2) Die teksten zijn overgenomen uit bestaande wetsbepalingen met de interpretatie die eraan gegeven wordt door rechtsleer en rechtspraak. De vraag of een werkgever een werknemer mag ontslaan zolang de arbeidsongeschiktheid geen 6 maanden duurt, wordt betwist.

Voor het verbod spraken zich uit:

Horion, Suspension du travail et salaire garanti, n° 77;

Papier-jamouille, R. P. D. B., Compl. II, n° 682;

Colens, Le contrat d'emploi, n° 92bis;

L. François, La limitation du droit de licenciement (journal d'études du 8 mai 1965, Centre universitaire belge de droit social, blz. 100);

Werkrechtensraad van heroepe Bergen, 15 maart 1969, R. D. S. 1970, blz. 171.

vrier, qui, seul, permet la suspension de l'exécution du contrat en cas d'intempéries ou par suite de manque de travail résultant de causes économiques.

Art. 58

L'observation concerne les articles 58, 78 et 80.

1) Ces trois dispositions qui sont sensiblement parallèles, commencent en des termes différents:

- art. 58: « Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier ... »

- art. 78: « Après que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident ... a duré plus de six mois, l'employeur peut à tout moment résilier ... »

- art. 80: « Si l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ... dépasse six mois ... l'employeur peut à tout moment résilier ... »

Cette différence (qui n'est pas expliquée aux pages 123 ss du rapport du Sénat) est-elle significative ou ces trois formulations doivent-elles être considérées comme des variations sans importance juridique, pouvant même s'interpréter l'une par l'autre?

2) Ces trois dispositions doivent-elles être interprétées comme instituant une interdiction faite à l'employeur de licencier - même avec une indemnité non réduite - tant que l'incapacité n'a pas atteint six mois?

3) Dans l'affirmative, quelle serait la sanction à charge de l'employeur?

4) L'employeur, en cas d'incapacité de longue durée, ne pourrait-il jamais invoquer l'application de l'article 26, al. 1^{er} et considérer que c'est là pour lui un événement de force majeure non momentanée, entraînant cessation du contrat sans paiement des indemnités prévues par ces trois dispositions?

5) A l'article 78, quels paiements peut-on exactement comprendre sous la "rémunération" que l'employeur peut déduire? S'agit-il de n'importe quel montant exigible après le début de l'incapacité?

Le Ministre répond comme suit:

1) Les trois formulations peuvent être considérées comme des variantes sans incidence juridique.

2) Ces textes ont été repris de la législation en vigueur avec l'interprétation qui leur a été donnée par la doctrine et la jurisprudence. La question de savoir s'il est interdit à l'employeur de licencier tant que l'incapacité n'a pas atteint 6 mois est controversée.

Pour l'interdiction:

Horion, Suspension du travail et salaire garanti, n° 77;

Papier-jamouille, R. P. D. B., Compl. III, n° 682;

Colens, Le contrat d'emploi, n° 92bis;

L. François, la limitation du droit de licenciement, journal d'études du 8 mai 1965, centre universitaire belge de droit social, p. 100;

C. A. P. Mons, 15 mars 1969, R. D. S. 1970, p. 171.

Toelaring tot ontslag wordt verdedigd door:

Taquet en Wantiez, Congé, préavis, indemnité, D. II, blz. 209;

Hof van Cassatie, arrest van 21 juni 1962, Pas. 1197, R. D. S. 1963, blz. 233;

en andere door Taquet aangehaalde rechtspraak, o.m. Arbeidshof Brussel, 7 februari 1971, R. D. S., hlz. 268.

3) Volgens een vaste rechtsleer en rechtspraak besaar de sanctie hierin dat de werkgever aan de werknemer een vergoeding moet betalen gelijk aan de bezoldiging die overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, zonder aftrek van de bezoldiging die sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid werd betaald. Cfr. Taquet, op. cit., blz. 211.

4) Er is gevonnis dat, wanneer de ongeschiktheid om een bepaald werk te verrichten definitief geworden is en de werkgever de werknemer geen ander passend werk kan aanbieden, die werkgever gerechtigd is te oordelen dat aan de overeenkomst een einde is gekomen ingevolge overnacht (Arbeidsrechtbank Antwerpen (afdeling Hasselt), 25 februari 1976, R. W. 1976-1977, kol. 2555).

5) Elk loon dat effectief werd betaald sinds de aanvang van de arbeidsongeschiktheid - niet alleen het opeisbare loon, zoals het gewaarborgd loon voor de eerste 10 dagen, maar ook het loon dat de werkgever vrijwillig bovenuit is blijven doorbetalen, kan van de vergoeding worden afgetrokken.

Art. 59.

1) Bij koninklijk besluit van 13 juli 1973 werd de opzeggingstermijn voor arbeiders die minder dan tien jaar anciënniteit in het bedrijf tellen, verdubbeld. Ze werd gebracht van 14 op 28 dagen wanneer het ontslag door de werkgever en van 7 op 14 dagen wanneer het ontslag door de arbeider wordt gegeven.

Artikel W Igrr bijgevolg de volgende, algemene regeling vast:

Anciënniteit	Ontslag door	
	werkgever	werknemer
minder dan 20 jaar ...	28 dagen	14 dagen
20 jaar en meer ...	56 dagen	28 dagen

De Minister wijst er evenwel op dat op grond van koninklijke besluiten (zie lijst in bijlage en infra, art. 61) die het uitvoering van artikel 61 zijn uitgevaardigd, andere opzeggingstermijnen in bepaalde industriële takken werden vastgesteld:

1° in de ijzernijverheid (koninklijk besluit van 18 juli 1973), de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht (koninklijk besluit van 12 november 1974), de ondernemingen voor metaalbouw (koninklijk besluit van 9 juli 1973), de aan de metaalbouw verwante sectoren (koninklijk besluit van 27 juni 1975), de koetswerkondernemingen (koninklijk besluit van 9 februari 1976, gewijzigd bij koninklijk besluit van 21 december 1976).

De volgende termijnen werden vastgelegd:

Anciënniteit	Ontslag door	
	werkgever	werknemer
minder dan 10 jaar ...	28 dagen	14 dagen
van 10 tot 20 jaar ...	56 dagen	21 dagen
meer dan 20 jaar ...	112 dagen	28 dagen

P:IS d'interdiction:

Taquet et Wantiez, Congé, préavis, indemnité, t. II, p. 209;

Casso 21 juin 1962, Pas. 1197, R. D. S. 1963, p. 233.

et autre jurisprudence citée par Taquet, notamment C. T. Bruxelles, 7 février 1973, R. D. S. p. 268.

3) Il est de doctrine et de jurisprudence constantes que la sanction est le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant au délai de préavis, sans déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail. Cfr. Taquet, op. cit., p. 211.

4) Il a été jugé que l'employeur peut considérer, lorsque l'incapacité de travail pour exercer un emploi est devenue définitive et qu'il n'a pas d'autre emploi convenable à offrir au travailleur, que le contrat est rompu par suite de force majeure. (T. T. Anvers (sect. Hasselt) 25 février 1976, R. W. 1976-1977, col. 2555.)

5) Peut être déduite de l'indemnité, toute rémunération effectivement payée depuis le début de l'incapacité de travail, non seulement celle qui est exigible, comme la rémunération garantie des 30 premiers jours, mais aussi celle que l'employeur avait continué à payer bénévolement au-delà.

Art. 59.

1) Par l'arrêté royal du 13 juillet 1973, les délais de préavis des ouvriers comptant moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ont été doublés. Ils ont été portés de 14 à 28 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et de 7 à 14 jours lorsque le congé est donné par l'ouvrier.

Le régime général fixé par l'article 59 est donc le suivant:

Ancienneté	Congé donné par	
	l'employeur	l'ouvrier
- de 20 ans ...	28 jours	14 jours
20 ans et + ...	56 jours	28 jours

Le Ministre signale cependant qu'en application d'arrêts royaux (voir liste en annexe et infra, art. 61) puis sur base de l'article 61, d'autres délais de préavis ont été fixés dans certaines branches d'activité:

1° dans la sidérurgie (arrêté royal du 18 juillet 1973), l'armurerie à main (arrêté royal du 10 août 1974), les entreprises de valorisation de matières premières (arrêté royal du 12 novembre 1974), les entreprises de constructions métalliques (arrêté royal du 9 juillet 1973), les secteurs connexes aux constructions métalliques (arrêté royal du 27 juin 1975), la construction de carrosseries (arrêté royal du 9 février 1976, modifié par l'arrêté royal du 21 décembre 1976).

Les délais suivants ont été fixés:

Ancienneté	Congé donné par	
	l'employeur	l'ouvrier
- de 10 ans ...	28 jours	14 jours
de 10 à 20 ans ...	56 jours	21 jours
+ de 20 ans ...	112 jours	28 jours

2° in de sectoren van de uurwerkmakerij, juwelenmakerij (koninklijk besluit van 20 september 1974), en het garagebedrijf (koninklijk besluit van 31 december 1975) worden de volgende termijnen toegepast:

Anciënniteit	Ontslag door	
	werkgever	werknemer
minder dan 10 jaar ...	28 dagen	1-1 dagen
van 10 tot 20 jaar ...	56 dagen	21 dagen

2) Wat de Minister er ook moge over denken (zie bovenaan blz. ISO van het stuk n° 258/2, in verband met amendement 2) lijkt het wel degelijk zo dat in de artikelen 59 en 82, § 1, na vergelijking met artikel 37, tweede lid, - dat expliciet wordt bedoeld, - in het Frans moet worden gelezen:

- art. 59: « Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le congé (en niet: le préavis) a été notifié »,

- art. 82, § 1): « ... prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été notifié »,

De Minister antwoordt dat mag worden aangenomen dat her onderscheid tussen beide termen, in her Frans, op het stuk van de berekening van geen belang is, wanneer het ontslag en de opzegging door één en dezelfde akte worden berekend.

3) Indien die eersre dag van de maand (art. 82) een zaterdag, zondag of feestdag is of indien de maandag (art. 59) een feestdag is, kan de opzegging dan beginnen te lopen? Zou niet, wanneer neemt zij een aanvang en hoe?

Volgens de Minister begint de opzegging te lopen:

- de maandag, zelfs indien het een feestdag is (art. 59);
- de eersre dag van de maand, zelfs als dat een zaterdag, zondag of feestdag is (art. 82).

Art. 60

Kan de inkorting van de opzeggingstermijn tot 7 dagen geschieden:

- bij mondelinge overeenkomst;
- via her arbeidsreglement;
- na de indiensttreding?

De Minister antwoordt dat de inkorting van de opzeggingstermijn tot 7 dagen kan geschieden:

- bij mondelinge overeenkomst. De wer vergt geen geschied voor her sluiten van een overeenkomst voor een onbepaalde tijd en bij gebreke van geschrift is het bewijs door getuigen toegelaten, ongeacht het bedrag van het geschil;

- via het arbeidsreglement (Verslag Senaat, Stuk n° 191, 1953-1954, blz. 24);

- na de indiensttreding, door een wijziging van de overeenkomst of volgens de procedure die geldt voor her opstellen en her wijzigen van her arbeidsreglement.

Art. 61

De lijst van de op grond van dit artikel genomen koninklijke besluiten, waarvan de twee regelingen zijn uireengezet in de commentaar op artikel 59, wordt als bijlage bij dit verslag gevoegd.

2° dans les secteurs de l'horlogerie, bijouterie (arrêté royal du 20 septembre 1974), et des entreprises de garage (arrêté royal du 31 décembre 1975), on applique les délais suivants:

Ancienneté	Congé donné par	
	l'employeur	l'ouvrier
- de 10 ans ..,	28 jours	14 jours
de 10 à 20 ans	56 jours	21 jours

2) Malgré l'avis du Ministre reproduit en haut de la page 150 du document 258/2 (à propos de l'amendement 2), il semble bien que, par comparaison avec l'article 37, alinéa 2 explicitement visé, il faille lire aussi aux articles 59 et 82, § 1:

- art. 59: « Le délai de préavis visé à l'article ... prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le congé (et non: le préavis) a été notifié ».

- art. 82, § 1^{er}: « prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été notifié »,

Le Ministre répond que, lorsque la notification du congé et du préavis s'effectue dans le même acte, on peut considérer qu'il est sans intérêt de distinguer l'un de l'autre en ce qui concerne la notification.

3) Si ce premier jour du mois (art. 82) est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou si le lundi (art. 59) est un jour férié, le préavis peut-il prendre cours? Dans la négative, quand prendra-t-il cours et par l'effet de quoi?

Selon le Ministre le préavis prend cours:

- le lundi, même si c'est un jour férié (art. 59);
- le premier jour du mois, même si c'est un samedi, un dimanche ou un jour férié (art. 82).

Art. 60

La réduction du préavis jusqu'à 7 jours peut-elle se faire:

- par convention verbale;
- par règlement de travail;
- après l'entrée en service?

Le Ministre répond que la réduction du préavis jusqu'à 7 jours peut se faire:

- par convention verbale. La loi n'exige pas d'écrit pour la conclusion d'un contrat à durée indéterminée et la preuve testimoniale est admise à défaut d'écrit quelle que soit la valeur du litige;

- par le règlement de travail (Rapport Corn. Sénat, Doc. n° 192, 1953-1954, p. 24);

- après l'entrée en service, par une modification du contrat ou selon la procédure d'établissement et de modification du règlement de travail.

Art. 61

La liste des arrêtés royaux, pris sur base de cet article et dont les deux régimes ont été exposés dans le commentaire de l'article 59, est jointe en annexe.

Art. 63

1) Zou een arbeider die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, is aangeworven, niet eveneens moeten worden beschermd tegen een willekeurig, vervroegd ontslag?

2) Dekt deze bepaling eveneens de gevallen waarin de werkgever:

- een ernstige tekortkoming begaat tegenover de arbeider, ten gevolge waarvan laatstgenoemde de overeenkomst verbreekt;

- eenzijdig en om een andere reden dan degene die bij het eerste lid zijn toegelaten, een essentieel gegeven van de overeenkomst wijzigt, ten gevolge waarvan de arbeider constateert dat de werkgever zodoende de overeenkomst heeft verbroken?

3) Tot hier toe heeft de rechtspraak merendeels aangenomen dat een ontslag om een dringende reden die door de rechterbank niet was aanvaard (niet bewezen feit, een feit dat niet ernstig genoeg was of een feit dat pas na meer dan drie dagen was ingeroepen) niet *ipso facto* willekeurig is.

Volgens de nieuwe bepaling van het willekeurig ontslag ligt het ongetwijfeld in de bedoeling die rechtspraak aan te houden.

4) Mag de vergoeding die in geval van willekeurig ontslag is verschuldigd, gecumuleerd worden met de gewone opzeggingsvergoeding?

Is die vergoeding onderworpen aan de sociale-zekerheidsbijdrage?

De Minister verstrekt de volgende antwoorden:

1) Aangezien de vastheid van betrekking heel wat beperkt is in tijd, leek het niet nodig het willekeurig vervroegd ontslag van een arbeider, die voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk is aangeworven, strenger te bestraffen dan met de bepaling van de in artikel 40 voorgeschreven forfaitaire vergoedingen.

2) Artikel 63 dekt niet het geval van een arbeider die de overeenkomst verbreekt wegens een ernstige tekortkoming van de werkgever.

Wat de andere mogelijkheid betreft zij onderstreept dat een eenzijdige wijziging van een essentieel gegeven van de overeenkomst gelijkwaardig met een daad van opzegging en bijgevolg neerkomt op een ontslag. Wil artikel 63 van roepassing zijn, dan moet dat ontslag echter gebaseerd zijn op redenen die niets te zien hebben met de geschiktheid of met het gedrag van de arbeider of die niet ingegeven zijn door de noodwendigheden van de werking van de onderneming, van de insrelling of van de dienst.

3) Ontslag om een dringende reden die niet door de rechterbank is aanvaard, is niet *ipso facto* willekeurig.

Men zal moeten onderzoeken waarom de ernstige reden die reeds met het gedrag van de arbeider verband houdt, niet wordt aanvaard.

Indien het feit is bewezen, maar niet voldoende ernstig werd beoordeeld om de voortzetting van de contractuele betrekkingen onmogelijk te maken, is artikel 63 niet van toepassing. Is het feit daarenregen niet bewezen, dan wordt het ontslag willekeurig.

4) De vergoeding wegens willekeurig ontslag kan samenlopen met de gewone opzeggingsvergoeding aangezien de wet de samenloop ervan niet verbiedt.

Art. 63

1) L'ouvrier engagé à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ne devrait-il pas être protégé aussi contre le licenciement anticipé abusif?

2) Cette disposition couvre-t-elle aussi les cas où l'employeur:

- commet une faute grave envers l'ouvrier, à la suite de quoi celui-ci rompt le contrat;

- modifie unilatéralement et pour un autre motif que ceux autorisés au premier alinéa, un élément essentiel du contrat, à la suite de quoi l'ouvrier constate que, ce faisant, l'employeur a rompu le contrat?

3) Jusqu'ici, la jurisprudence a admis dans sa large majorité qu'un licenciement opéré pour un motif grave non admis par le tribunal (fait non établi ou sans gravité suffisante ou encore invoqué après plus de trois jours) n'était pas *ipso facto* abusif.

Dans la nouvelle formulation du licenciement abusif, l'intention est sans doute de conserver cette jurisprudence.

4) L'indemnité due en cas de licenciement abusif est-elle cumulable avec l'indemnité ordinaire de rupture?

Est-elle soumise à la cotisation de sécurité sociale?

Le Ministre a fourni les réponses suivantes:

1) En raison de la stabilité de l'emploi moins étendue dans le temps, le licenciement abusif anticipé d'un ouvrier engagé pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'a pas paru devoir être sanctionné plus lourdement que par le paiement des indemnités forfaitaires prévues par l'article 40.

2) L'article 63 ne couvre pas le cas de l'ouvrier qui rompt le contrat pour faute grave commise par l'employeur.

Quant à l'autre hypothèse envisagée, il y a lieu de souligner qu'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat, acte équivalent à rupture, constitue dès lors un licenciement. Encore faut-il, pour que l'article 63 joue, que ce licenciement soit effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

3) Un licenciement opéré pour un motif grave non admis par le tribunal n'est pas *ipso facto* abusif.

Il faudra examiner pourquoi le motif grave, qui est toujours lié à la conduite de l'ouvrier, n'a pas été admis.

Si le fait est établi mais qu'il n'a pas été jugé suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite des relations contractuelles, l'article 63 ne jouera pas. Par contre, si le fait n'est pas établi, le licenciement devient abusif.

4) L'indemnité pour licenciement abusif est cumulable avec l'indemnité ordinaire de rupture, la loi n'en ayant pas interdit le cumul.

Bedoelde vergoeding wordt niet beschouwd als een loon waarop sociale bijdragen moeten worden geïnd (koninklijk besluit van 28 november 1969, art. 19, § 2, 2^o). (Cf. Taquet et Wantiez, « Indemnités de rupture et cotisations de sécurité sociale », J. T. T. 1970, blz. 97).

* * *

Bij betwisting over het al dan niet wederrechtelijk karakter van het ontslag dient de werkgever het bewijs te leveren dat het ontslag gegrond is.

Die bepaling houdt niet in dat de werkgever het door hem gegeven ontslag met redenen moet omkleden.

De Minister meent dat het probleem van de motivering van het ontslag niet kan worden behandeld in een ontwerp tot coördinatie van teksten en zonder te verwijzen naar het advies van de N. A. R.

Art. 65

In het vijfde lid van § 2 wordt de geldigheid van elk concurrentiebeding ondergeschikt gemaakt aan vier voorwaarden.

De vierde voorwaarde kwam in de huidige wetgeving niet voor.

Zij verplicht de werkgever tot betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding, renzij de werkgever binnen een termijn van vijftien dagen, te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst, afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Gevraagd wordt of het beding van de huidige overeenkomsten, dat daaromheen slechts in de thans door de wet opgelegde eerste drie voorwaarden zou voorzien, als nietig moet worden aangezien.

De Minister verwijst naar artikel 133 van het ontwerp, herwelk bepaalt dat de bepalingen van deze wet toepasselijk zijn op de lopende overeenkomsten.

Nietig is het concurrentiebeding waarin is voorzien in de thans lopende overeenkomsten, wanneer het niet wordt aangevuld als is omschreven in het bewuste punt 4.

Art. 67

Hoe moet het jaarlijkse loon worden berekend om te zien of het al of niet hoger is dan 300 000 F:

- her bij de aanwerving overgenomen loon, vermenvuldigd met 12, of
- her werkelijk verdiende loon na verloop van de eerste drie maanden, geëxtrapoleerd op een jaarlijkse basis?

Wat gebeurt er bij voorbeeld met de indexering en de geprogrammeerde verhoging tijdens de proeftijd?

Dient daarenboven rekening te worden gehouden met de « voordelen verworven krachtens de overeenkomst » (art. 39, § 1, lid 2)? Het Hof van Cassatie heeft dat aanvaard voor het vakantiegeld, maar op welk loon (cf. *supra*) moet het worden berekend?

De Minister antwoordt dat de duur van de proeftijd met zekerheid moet worden vastgesteld op het ogenblik van de aanwerving en dat het jaarlijkse referentloon dan ook moet worden berekend op het bij de aanwerving afgesproken loon.

Het begrip loon moet worden begrepen in de zin die het heeft in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten, zoals dat blijkt uit de rechtsleer en de rechtspraak.

Art. 68

In antwoord op vragen omtrent de inhoud van dat artikel had de Minister aan de Senaarscommissie bijzonderhe-

Elle n'est pas considérée comme une rémunération donnant lieu à perception de cotisations sociales (Arrêté royal 28 novembre 1969, art. 19, § 2, 2^o). (Cf. Taquet et Wantiez, Indemnités de rupture et cotisations de sécurité sociale, J. T. T. 1970, p. 97).

* * *

En cas de contestation sur le caractère abusif ou non du licenciement, la charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur.

Cette disposition n'implique nullement que l'employeur soit tenu de motiver le congé qu'il donne.

Le Ministre estime que le problème de la motivation du congé ne peut être traité dans un projet de coordination de textes et sans en référer à l'avis du C. N. T.

Art. 65

Le 5^e alinéa du § 2 de cet article soumet la validité de toute clause de non-concurrence à quatre conditions.

La 4^e condition ne figurait pas dans la législation actuelle.

Elle impose à l'employeur le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire, sauf si l'employeur renonce dans un délai de 15 jours, à partir du moment de la cessation du contrat, à l'application effective de la clause de non-concurrence.

La question a été posée de savoir si la clause des contrats actuels qui, en cette matière, ne prévoirait que les trois premières conditions actuellement imposées par la loi, serait nulle.

Le Ministre renvoie à l'article 133 du projet qui prévoit que les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours.

A défaut d'être complétée, comme il est dit au 4^o discuté, la clause de non-concurrence, prévue dans les contrats actuellement en cours, sera nulle.

Art. 67

Comment faut-il calculer la rémunération annuelle pour voir si elle dépasse ou non 300 000 F:

- la rémunération convenue lors de l'engagement, multipliée par 12, ou
- la rémunération réellement gagnée à l'expiration des 3 premiers mois, extrapolée sur une base annuelle?

Qu'en est-il par exemple de l'indexation et de l'augmentation programmée qui surviennent en cours d'essai?

En outre, faut-il tenir compte des « avantages acquis en vertu du contrat » (art. 39, § 1, al. 2)? La Cour de cassation l'a admis pour le pécule de vacances mais par rapport à quelle rémunération (voir ci-dessus) faut-il le calculer?

Le Ministre répond que la durée de l'essai devant être fixée avec certitude au moment de l'engagement, il y a lieu de calculer la rémunération annuelle de référence sur la rémunération convenue lors de l'engagement.

La notion de rémunération doit s'entendre dans le sens qu'elle a dans la législation sur les contrats de travail, tel qu'il a été dégagé par la doctrine et la jurisprudence.

Art. 68

En réponse à des questions concernant le contenu de cet article, le Ministre avait communiqué à la Commission du

den verstrekt die aan de rechtsleer werden ontleend (Verslag blz. 139).

De Minister wijst erop dat, in afwijking van die restrictieve stelling, in een arrest van het Arbeidshof van Brussel dd. 25 juli 1977 beslist werd dat er geen enkele reden bestaat om de toepassing van artikel 13 van de gecoördineerde wetten op de bediendenovereenkomst te beperken tot de gevallen van overmacht en dat één enkele persoon verscheidene bedienden kan vervangen die met vakantie zijn.

Hierbij zij tevens aangestipt dat een vervangingsovereenkomst kan worden gesloten zowel voor de arbeiders als voor de bedienden in alle gevallen van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en zulks op grond van artikel 2 van de wet van 28 juli 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 70

1) Worden de 30 dagen loon berekend:

- in aantal kalenderdagen, of
- van de zoveelste tot de dag vóór de zoveelste (Cf. art. 54 van het Gerechtelijk Wetboek).

Voorbeeld: een lange arbeidsongeschiktheid vangt aan op 1 februari 1978; is het loon verschuldigd tot en met 2 maart (30 dagen) of tot 28 februari (1 maand)?

2) Is, in geval van ontslag met vergoeding tijdens de eerste maand arbeidsongeschiktheid, het loon verschuldigd:

- tot op de dag van de verbreking, of
- voor 30 volle dagen en dus gecumuleerd met de vergoeding voor de periode na de verbreking?

De rechtspraak is erg verdeeld op dat punt.

Moet men, in het geval van een bediende die vanaf 1 maart voor een langdurig verblijf in het ziekenhuis wordt opgenomen en die op 10 maart met vergoeding ontslagen wordt, 10 dan wel 30 dagen loon betalen? Zijn het in het eerste geval 10 kalenderdagen of de overeenkomstige arbeidsdagen (cf. art. 56 van het ontwerp)?

De Minister antwoordt:

1) Het gewaarborgde loon is verschuldigd tijdens de eerste 30 dagen arbeidsongeschiktheid. Het gaat hier om 30 kalenderdagen.

2) In geval van verbreking van de overeenkomst met vergoeding, waarvoor besloten werd in de loop van de eerste maand ongeschiktheid, is het gewaarborgde loon verschuldigd door 30 volle dagen en het wordt gecumuleerd voor het tijdvak na de verbreking met verbrekingsvergoeding.

A. H. Brussel, 7 februari 1973, R. D. S. 268;
W. R. Brussel, 19 juni 1969, R. W. 1969-1970, col. 1592;

W. R. B. Brugge, 25 november 1965, R. D. S. 1967, 118; Horion, "Suspension du travail et salaire garanti", n° 62bis en 87;

Helen, nota onder W. R. B. Brugge, 25 november 1965, R. D. S. 1967, 119 et suiv.;

Taquet et Wamiez, "Congé, préavis, indemnité", Tome II, blz. 243 en 244.

Art. 77

De vraag heeft betrekking op de artikelen 77 en 131, eerste lid.

Sénat des prévisions liées de l'enseignement de la doctrine (Rapport, p. 139).

Il tient à signaler que, dérogeant à cette thèse restrictive, un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 25 juillet 1977, a décidé que rien ne justifie de réduire l'application de l'article 13 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi aux seuls cas de force majeure et qu'une seule personne peut remplacer plusieurs employés en vacances.

Il convient également de remarquer qu'un contrat de remplacement peut être conclu tant pour les ouvriers que pour les employés dans tous les cas de suspension de l'exécution du contrat, sur base de l'article 2 de la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Art. 70

1) Les 30 jours de rémunération se calculent-ils:

- en nombre de jours civils, ou
- de quantième à veille de quantième (comparer: art. 54 du Code judiciaire)?

Par exemple, une longue incapacité a débuté le 1^{er} février 1978: la rémunération est-elle due jusqu'au 2 mars inclus (30 jours) ou jusqu'au 28 février (1 mois)?

2) En cas de licenciement avec indemnité durant le premier mois d'incapacité, la rémunération est-elle due:

- jusqu'au jour de la rupture seule, ou
- pour 30 jours entiers et donc en cumul avec l'indemnité pour la période postérieure à la rupture?

La jurisprudence est fortement divisée.

Supposons un employé hospitalisé pour une longue période à partir du 1^{er} mars et licencié avec indemnité le 10 mars: faut-il donc payer 10 jours ou 30 jours? Dans le premier cas, est-ce 10 jours civils ou les jours de travail correspondants (comparer: art. 56 du projet)?

Le Ministre répond:

1) Que la rémunération garantie est due pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail. Il s'agit de trente jours civils.

2) Qu'en cas de rupture moyennant indemnité décidée au cours du premier mois d'incapacité, la rémunération garantie est due pour trente jours entiers et est cumulée pour la période postérieure à la rupture avec l'indemnité de rupture.

C. T. Bruxelles, 7 février 1973, R. D. S. 268;

C. P. Bruxelles, 19 juin 1969, R. W. 1969-1970, col. 1592;

C. P. A. Bruges, 25 novembre 1965, R. D. S. 1967, 118; Horion, "Suspension du travail et salaire garanti", n° 62bis et 87;

Helen, note sous C. P. A. Bruges, 25 novembre 1965, R. D. S. 1967, 119 et suiv.;

Taquet et Wamiez, "Congé, préavis, indemnité", Tome II, pp. 243 et 244.

Art. 77

La question se rapporte aux articles 77 et 131, al. 1.

1) Is het in artikel 77 gehuldigde beginsel hetzelfde als dat in artikel 131, eerste lid?

Zoniet, waarin ligt het verschil (behoudens de gevallen van toepassing welke immers verschillend zijn) ?

2) De formulering van beide bepalingen verschilt nogal:

— art. 77: « Het commissieloon... wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem zijn toegekend gedurende de twaalf maanden vóór ... of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was »;

— art. 131, eerste lid: « ... de commissielonen en veranderlijke verdiensten worden berekend naar het loon van de twaalf "voorafgaande" maanden » (zonder dat er sprake is van een maandgemiddelde en evenmin van een gedeelte van de twaalf maanden).

Is dat verschil van belang of moeten die twee formuleringen beschouwd worden als varianten zonder enig juridisch belang, waarvan de ene zelfs door de andere kan worden uitgedaald?

De Minister antwoordt dat beide artikelen in principe identiek zijn. Het verschil in formulering heeft geen groot belang (cf. Memorie van roelichring, blz. 14 en verslag van de Senaat, blz. 169).

Art. 79

Moet de werkgever wachten tot de zeven dagen voorbij zijn alvorens ontslag te geven of kan hij dat doen wanneer een dergelijke duur zeker lijkt te zijn, b.v. wanneer het geneeskundig attest onmiddellijk een afwezigheid van meer dan zeven dagen vermeldt? Die vraag staat eveneens in verband met artikel 129.

De Minister antwoordt dat de duur van de arbeidsongeschiktheid effectief moet zijn. Een geneeskundig arrest waarin een arbeidsongeschiktheid van een bepaalde duur in uitzicht wordt gesteld, is geen louter prognose die door een vervroegde werkhervatring ontzenuwd kan worden.

An. 81

De vraag heeft betrekking op § 5 van artikel 81 en op artikel 85.

Kan de bediende tijdens de opzeggingstermijn van zeven dagen wegblijven om naar een nieuwe berekening uit te kijken? Zelfs indien hij zelf zijn opzegging geeft?

De Minister geeft als zijn mening te kennen dat de bediende tijdens de opzeggingstermijn van zeven dagen mag wegblijven om een nieuwe berekening te zoeken binnen de bij artikel 85 opgelegde grenzen. De bediende mag dat recht uitoefenen, zelfs indien hij zelf zijn opzegging heeft gegeven.

An.82

1) Vraag betreffende § 3 van artikel 82.

De opzeggingstermijnen worden hetzij bij overeenkomst, hetzij door de rechter vastgesteld.

Kan men, indien men het niet eens kan worden, de zaak voor de arbeidsrechtbank brengen om er een minnelijke schikking te komen? (An. 731 van het Gerechtelijk Wetboek).

De rechtspraak schijnt niet te aanvaarden dat zulks door een dagvaarding gebeurt. Is die weigering per slot van rekening niet te betreuren?

1) Le principe porté à l'article 77 est-il le même que celui que l'on retrouve à l'article 131, al. 1 ?

Dans la négative, à quoi tient la différence (à part les cas d'application lesquels sont, en effet, différents) ?

2) La formulation de l'une et l'autre disposition diffère assez sensiblement :

— art. 77: « La commission... est calculée sur base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant ... ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service »;

— art. 131, al. 1: « ... les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs » (sans qu'il ne soit question de la moyenne mensuelle, ni d'une partie des douze mois).

Cette différence est-elle significative ou ces deux formulations doivent-elles être considérées comme des variations sans importance juridique, pouvant même s'interpréter l'une par l'autre?

Le Ministre répond qu'il y a identité de principe entre les deux articles. La différence de formulation n'est pas significative (cf. Exposé des motifs, p. 14, et rapport du Sénat, p. 169).

Art. 79

L'employeur doit-il attendre que la durée de 7 jours soit expirée avant de donner congé ou peut-il le faire lorsqu'une telle durée apparaît certaine, par exemple, parce que le certificat médical mentionne d'emblée une absence de plus de 7 jours? Cette question se rapporte également à l'article 129.

Le Ministre répond que la durée de l'incapacité de travail doit avoir été effective. Un certificat médical prévoyant une incapacité de travail d'une certaine durée ne constitue qu'une simple prévision qui peut être infirmée par une reprise du travail anticipée.

An. 81

La question se rapporte au § 5 de l'article 81 et à l'article 85.

Durant le préavis de 7 jours, l'employé peut-il s'absenter pour rechercher un nouvel emploi? Même si le préavis est donné par lui?

Le Ministre est d'avis que durant le préavis de 7 jours l'employé peut s'absenter pour rechercher un nouvel emploi dans les limites fixées par l'article 85. L'employé peut exercer ce droit même si le préavis a été donné par lui.

Art. 82

1) Question concernant le § 3 de l'article 82.

Les délais de préavis sont fixés soit par convention, soit par le juge.

Peut-on, à défaut d'avoir pu arriver à s'entendre, saisir le tribunal du travail en conciliation (art. 731 du code judiciaire) ?

La jurisprudence ne semble pas admettre que cela se fasse par assignation. Ce refus n'est-il finalement pas regrettable?

De Minister antwoordt dat de vraag of de minnelijke schikking op verzoek, waarin artikel 731 van het Gerechtelijk Wetboek voorziet, aan de vordering moet voorafgaan dan wel moet of kan plaatshebben na de inleidende dagvaarding, door de rechtspraak betwist wordt (cfr. Pierre Rouard, « Traité élémentaire de droit judiciaire privé », 1^{ère} partie, tome 1^{er}, n^{rs} 57 en vlg.).

2) Vragen betreffende de artikelen 82, 84 en 85.

a) Hoe moet men het jaarlijks loon berekenen om te zien of het al dan niet hoger is dan 250000 F / 500000 F:

- de twaalf maanden die aan de opzegging voorafgaan - art. 82 - dan wel aan de tegenopzegging - art. 84 - (vergelijk: art. 131, eerste lid) of
- her loon van de maand waarin de opzegging betekend wordt, vermenigvuldigd met 12 ?

Behoort men in beide gevallen rekening te houden met de "krachtens de overeenkomst verworven voordelen" en ten aanzien van welk loon moeten ze worden berekend?

b) Dezelfde vraag kan worden gesteld i.v.m. de artikelen 65, 69 en 104.

Antwoord van de Minister:

3) Meestaloordelen rechtsleer en rechtspraak dat de woorden "jaarlijks loon", als bedoeld bij artikel 82, her lopende jaarlijks loon betekenen, met name her loon dat overeenstemt met de 12 maanden die voorafgaan aan de gebeurtenis die op opzeggingsrecht doet ontstaan :

A. H. Brussel, 4 juni 1971, J. T. T. 161;
W. R. B. Mans, 30 mei 1970, J. T. T. 87;
Burg. Brussel, 26 februari 1970, Pass. 111, 87;
W. R. Charleroi, 24 januari 1967, R. D. S. 137;
Colens, De bediendenovereenkomst, n° 27;
Claeys, « Note sous Casso », 7 maart 1973, J. T. T. 150;
« Note sous T. T. Liège », 20 april 1972, J. T. T. 1974, 28;
Taquet et Wantiez, « Congé préavis, indemnité », r, II, p. 760.

Logischerwijze dient aan her begrip loon dezelfde uibreidende inhoud te worden gegeven, (met inbegrip van de krachtens de overeenkomst verkregen voordelen) die als grondslag diende voor de berekening van de opzeggingsvergoeding (art. 39, § 2) wanneer her erop aankomt de opzeggingstermijn te bepalen (art. 82).

Taquet et Wantiez, op. cit., blz. 60.

b) Dezelfde oplossing geldt ook voor de berekening van de loonbedragen, zoals die met name voorkomen in de artikelen 65, 69 en 104.

Art. 84

In de rechtsspraak wordt over het algemeen aangenomen dat de bediende door wie tegenopzegging wordt gedaan, *ipso facto* elk recht op een eventuele vergoeding wegens onvoldoende opzeggingstermijn verliest,

... dat wel logisch, gegeven dat die vergoeding, zoals her Hof van Cassatie heeft beslist, op de dag van de kennisgeving van de onvoldoende opzeggingstermijn ingaat, d.w.z. vóór de kennisgeving van de tegenopzegging ? Hoe kan deze latere tegenopzegging her verlies van een vroeger ontstaan en verkregen recht tot gevolg hebben ?

De Minister antwoordt dat de bediende wiens werkgever hem kennis heeft gegeven van een opzegging en die, na een nieuwe berekening te hebben gevonden, aan die werkgever kennis heeft gegeven van de tegenopzegging, geen aan-

Le Ministre répond que la question de savoir si la conciliation facultative prévue par l'article 731 du Code judiciaire doit être préalable à l'action ou bien doit ou peut avoir lieu après la citation introductive est controversée en droit judiciaire (cfr. Pierre Rouard, Traité élémentaire de droit judiciaire privé, 1^{ère} partie, tome 1^{er}, n^{rs} 57 et suiv.).

2) Questions concernant les articles 82, 84 et 85.

a) Comment faut-il calculer la rémunération annuelle pour voir si elle dépasse ou non 250 000 F / 500 000 F :

- les douze mois antérieurs au préavis - art. 82 - ou au contre-préavis art. 84 (comparer: art. 131, al. Fr) ou
- la rémunération du mois de la notification du préavis, multipliée par 12 ?

Faut-il, dans l'un et l'autre cas, tenir compte des « avantages acquis en vertu du contrat » et par rapport à quelle rémunération faut-il les calculer ?

b) La même question peut être posée à propos des articles 65, 69 et 104, notamment.

Réponse du Ministre:

a) La majorité de la doctrine et de la jurisprudence estime que les termes « rémunération annuelle » de l'article 82 visent la rémunération annuelle en cours, à savoir celle correspondant aux douze mois précédant l'événement qui fait naître le droit au préavis.

C. T. Bruxelles, 4 juin 1971, J. T. T. 161;
C. P. A. Mons, 30 mai 1970, J. T. T. 87;
Civ. Bruxelles, 26 février 1970, Pas. III, 87;
C. P. Charleroi, 24 janvier 1967, R. D. S. 137;
Colens, Le Contrat d'emploi, n° 27;
Claeys, note sous cass, 7 mars 1973, J. T. T. 150;
note sous T. T. Liège, 20 avril 1972, J. T. T. 1974, 28;
Taquet et Wantiez, Congé, préavis, indemnité, r, II, p. 67.

Il est logique de donner à la notion de rémunération la même conception extensive (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) servant de base au calcul de l'indemnité de congé (an. 39, § 2) lorsqu'il s'agit de déterminer le délai de préavis (an. 82).

Taquet et Wantiez, op. cit., p. 60.

b) La même solution s'impose pour calculer les montants de rémunération figurant aux articles 65, 69 et 104 notamment.

Art. 84

Il est généralement admis en jurisprudence que l'employé donnant contre-préavis perd *ipso facto* tout droit à une indemnité éventuelle pour insuffisance de préavis.

Est-ce vraiment logique si, selon la Cour de cassation, cette indemnité naît au jour de la notification du préavis insuffisant, c.a.d. avant la notification du contre-préavis ? En quoi ce contre-préavis ultérieur peut-il faire perdre un droit né et acquis antérieurement ?

Le Ministre répond que l'employé a qui l'employeur a notifié un préavis et qui, ayant trouvé une nouvelle situation, a notifié à cet employeur le contre-préavis, ne peut prétendre au paiement d'une indemnité complémentaire de

spraak kan maken op de uitbetaling van een bijkomende opzeggingsvergoeding ten laste van voornoemde werkgever (W. R. Dour, 24 april 1969, Bull. V. B. N. 1971, 1353; in dezelfde zin W. R. Brussel, 12 september 1970, R. D. S. 278).

Deze oplossing is het gevolg van de wettelijke regel waarbij een termijn van een kortere duur in de plaats kan komen van een opzeggingstermijn (en niet de opzegging) waarvan door de werkgever kennis is gegeven (Taquet et Wantiez, « Congé, préavis, indemnité » bd. II, blz. 250).

Art. 101

1) Wordt de vergoeding wegens uitwinning op dezelfde wijze berekend als de vergoeding wegens verbreking, d.w.z. met inbegrip niet alleen van het lopende loon, maar ook van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst (art. 39, § 1, lid 2) ?

De rechtspraak is verdeeld over deze opvatting (Helin, "Orientations", februari 1978, blz. 47 en vgl.).

Welk lopend loon moet in overweging worden genomen: dat van de maand van de kennisgeving van de opzeggingsstermijn of dat van de maand van de beëindiging van de overeenkomst bij het verstrijken van deze opzeggingstermijn?

2) Wordt de tewerkstelling van één jaar op de eerste dag van de opzeggingsstermijn berekend (vgl. art. 82, § 4) of op de dag van de beëindiging van de overeenkomst?

De rechtspraak is hierover blijkbaar verdeeld.

1) De Minister antwoordt dat rechtspraak en rechtsleer inderdaad verdeeld zijn over de vraag of de uitwinning-vergoeding berekend wordt zoals de gewone vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst, rekening houdend niet alleen met het lopende loon, maar ook met de voordelen verworven krachtens de overeenkomst (an. 39, § 1, tweede lid).

Met betrekking tot het vaste loon moet rekening worden gehouden met het loon dat loopt bij de kennisgeving van de opzegging.

2) Er is gevestigd dat de anciënniteit moet worden beoordeeld op het tijdstip van de beëindiging van de overeenkomst en niet op de dag waarop de opzegging ingaat (A. H. Brussel, 5 januari 1972, J. T. T., blz. ISO).

An. 102

In dit artikel is de tekst overgenomen van artikel 16 van het Wetboek van de werkhoudende wet van de handelsverregenoordiger.

Artikel 10 van de wet op de bescherming van het loon der werknemers bevat een zelfde bepaling die zich echter uitstrekt tot alle soorten bezoldigingen. Voorts komt dezelfde bepaling eveneens voor in de wet betreffende de arbeidsomstandigheden.

Hebben de in artikel 102 bedoelde vergoedingen het karakter van een loon, dan is dat artikel overbodig aangezien artikel 10 van de wet op de bescherming van het loon der werknemers er roepelijk op is. Doch indien die vergoedingen niet als loon moeten worden beschouwd, kan men zich afvragen waarom die bepaling alleen voorkomt onder de bepalingen van de arbeidsovereenkomst voor handelsverregenoordigers.

De Minister antwoordt dat artikel 102, net zoals artikel 100 van het ontwerp, en artikel 10 van de wet op de bescherming van het loon der werknemers elkaar overlappen; de eersgenoemde mogen dus als overbodig worden beschouwd.

préavis à charge dudit employeur (C. p. Dour, 24 avril 1969, Bull. F. I. B. 1971, 1353; dans le même sens C. P. Bruxelles, 12 septembre 1970, R. D. S. 278).

Cette solution est la conséquence de la règle légale qui permet de substituer au délai de préavis (et non au congé) notifié par l'employeur un délai d'une durée inférieure. (Taquet et Wantiez, Congé, préavis, indemnité, t. II, p. 250).

Art. 101

1) L'indemnité d'éviction se calcule-t-elle comme l'indemnité ordinaire de rupture, c.à.d.; en incluant « non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat » (art. 39, § 1^{er}, al. 2) ?

La jurisprudence est divisée sur cette inclusion (Helin, "Orientations", février 1978, p. 47 ss.).

Quelle rémunération en cours faut-il considérer: celle du mois de la notification du préavis ou celle du mois de la cessation du contrat, à l'expiration de ce préavis?

2) La durée d'occupation d'un an se calcule-t-elle au 1^{er} jour du préavis (comparer: art. 82, § 4) ou au jour de la cessation du contrat?

La jurisprudence est divisée, apparemment.

1) Le Ministre répond que la jurisprudence et la doctrine sont effectivement divisées sur le point de savoir si l'indemnité d'éviction se calcule comme l'indemnité ordinaire de rupture, en tenant compte non seulement de la rémunération en cours mais aussi des avantages acquis en vertu du contrat (an. 39, § 1^{er}, al. 2).

En ce qui concerne la rémunération fixe, il y a lieu de tenir compte de la rémunération en cours lors de la notification du congé.

2) Il a été jugé que l'ancienneté doit s'apprécier à la date de la rupture du contrat et non au jour où le préavis prend cours (C. P. Bruxelles, 5 janvier 1972, J. T. T. p. ISO).

Art. 102

Cet article reprend le dispositif de l'article 16 du statut du représentant de commerce actuellement en vigueur.

L'article 10 de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs prévoit une disposition identique étendue à toutes sortes de rémunérations. On retrouve une même disposition dans la loi concernant les accidents du travail.

Si les indemnités visées à l'article 102 ont un caractère de rémunération, alors le dispositif de cet article est superflu puisque l'article 10 de la loi sur la protection de la rémunération des travailleurs y est applicable. Si, par contre, ces indemnités ne doivent pas être considérées comme de la rémunération, on peut alors se demander pourquoi cette disposition ne figure que sous le contrat de travail des représentants de commerce.

Le Ministre répond que l'article 102, de même que l'article 100 du projet, font double emploi avec l'article 10 de la loi sur la protection de la rémunération et peuvent donc être considérés comme superflus.

Art. 137

In artikel 3 van de gecoördineerde wetten, in artikel 5 van de wet van 10 oktober 1900 en in artikel 2 van de wet van 24 april 1970 komt de volgende zinsnede voor:

« Het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden worden geregeld door de overeenkomst en het gebruik. »

Waarom wordt die bepaling opgeheven zonder dat ze wordt overgenomen? Moet aan die opheffing enige betekenis worden gehecht? Zo ja, wat? Zo niet, moet die bepaling niet in artikel 137 of elders aan de opheffing worden onttrokken?

De Minister antwoordt dat het bepaalde in de artikelen 3 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediencontract, 5 van de wet van 10 oktober 1900 op het arbeidscontract en 2 van de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden niet in de gecoördineerde tekst werd opgenomen.

Al die bepalingen verwijzen immers naar artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, waarvan het een overlapping is.

IV. — STEMMINGEN

1) Over de amendementen :

De heer Glinne gaat in op de wens van de Minister om het wetsontwerp zo spoedig mogelijk aan te nemen en hij trekt zijn amendementen in.

De amendementen van de heren Van Geyt en Levaux worden niet door de auteurs verdedigd en zij worden verworpen met 12 stemmen en 1 onthouding.

2) Over de artikelen :

De artikelen 1 tot 15 worden aangenomen met 11 stemmen en 2 onthoudingen.

De artikelen 16 tot 137 worden eenparig aangenomen.

„ „ „

Het hele ontwerp wordt eveneens eenparig aangenomen.

Na deze eenparige stemming dankt de Minister alle commissieleden van harte voor de nauwe samenwerking en voor hun beslissende bijdrage om het ontwerp snel door het Parlement te loodsen. Voorts zal het belang van de gestelde vragen, zowel naar hun aantal als naar hun persicentie, alleszins een bron van verrijking en referentie zijn voor de roepassing van dit "Wetboek" van arbeidsovereenkomsten.

De Rapporteur,

A. DENEIR

De Voorzitter,

G. NYFFELS

Art. 137

On retrouve actuellement la partie de phrase suivante dans les articles 3 des lois coordonnées, 5 de la loi du 10 mars 1900 et 2 de la loi du 24 avril 1970 :

« L'objet et la nature de l'engagement, ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par la convention et par l'usage. »

Pourquoi l'abroge-t-on sans le reprendre? Cette suppression est-elle significative? Dans l'affirmative, que faut-il en déduire? Dans la négative, ne faudrait-il pas, à l'occasion de l'article 137 ou autrement, soustraire cette disposition à l'abrogation?

Le Ministre répond que les dispositions des articles 3 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, 5 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et 2 de la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique n'ont plus été reprises dans la coordination.

En effet, toutes ces dispositions se réfèrent à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires avec lequel elles font double emploi (cfr. Exposé des motifs, p. 15).

IV. — VOTES

1) Sort des amendements

Rencontrant le souhait du Ministre de voir le projet de loi adopté au plus tot, Monsieur Glinne a retiré ses amendements.

Les amendements de MM. Van Geyt et Levaux, non défendus par leurs auteurs, ont été rejetés par 12 voix et une abstention.

2) Sort des articles

Les articles 1 à 15 ont été adoptés par 11 voix et 2 abstentions.

Les articles 16 à 137 l'ont été à l'unanimité.

„ „ „

L'ensemble du projet a également été adopté à l'unanimité.

Après ce vote unanime, le Ministre a tenu à remercier vivement tous les membres de la commission pour leur étroite collaboration et pour leur contribution décisive en vue de l'adoption rapide du projet par le Parlement. D'autre part, l'importance des questions posées, tant par leur nombre que par leur qualité, ne manquera pas d'être une source d'enrichissement et de référence pour l'application de ce « code » des contrats de travail.

Le Rapporteur,

A. DENEIR

Le Président,

G. NYFFELS

ERRATA

Art. 1

In de Franse tekst, op de voorlaatste regel, moet het woord « subventionné » vervangen worden door « subventionné ».

Art. 52

In de Franse tekst, § 1, tweede lid, op de vijfde regel moeten de woorden « pour l'année » worden vervangen door de woorden « pour la journée ».

Art. 61

In de Franse tekst, op de laatste regel, moet het voegwoord « et » worden vervangen door « ou ».

Art. 63

In de Franse tekst, derde lid, eerste regel, moet het voegwoord « et » vervangen worden door het werkwoord « est ».

An. 90

In de Franse tekst, op de voorlaatste regel, moeten de woorden « de un mois » worden vervangen door de woorden « d'un mois ».

ERRATA

Art. 1

Dans le texte français, à l'avant-dernière ligne, le mot « subventionné » est remplacé par le mot « subventionnée ».

Art. 52

Dans le texte français, au § 1, deuxième alinéa, 5^e ligne, les mots « pour l'année » sont remplacés par les mots « pour la journée »;

Art. 61

Dans le texte français, à la dernière ligne, la conjonction « et » est remplacée par « ou ».

Art. 63

Dans le texte français, à l'alinéa 3, 1^{re} ligne, la conjonction « et » est remplacée par le verbe « est ».

Art. 90

Dans le texte français, à l'avant-dernière ligne, les mots « de un mois » sont remplacés par « d'un mois ».

BIJLAGE

Lijst van de koninklijke besluiten die op grond van artikel 61 (speciale opzeggingstermijnen voor arbeiders) werden genomen

Koninklijk besluit van 24 juli 1956 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité voor de vezelbedrijven ressorteren (Belgisch Staatsblad van 2-3 november 1956).

Koninklijk besluit van 4 augustus 1956 tot bepaling van de opzeggingstermijnen in de veldsteenbakkerijen welke onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité van de steenbakkerij vallen (Belgisch Staatsblad van 2 september 1956).

Koninklijk besluit van 11 oktober 1956 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor sommige ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité van de metaalbouw ressorteren (Belgisch Staatsblad van 20 oktober 1956).

Koninklijk besluit van 3 mei 1958 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen en de voorwaarden waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Nationaal Paritair Comité voor het diamant (Belgisch Staatsblad van 14 mei 1958).

Koninklijk besluit van 14 juli 1960 tot vaststelling, voor de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de textielnijverheid van het arrondissement Verviers, behalve de kantons Eupen, Malmédy en Sankt-Vith, ressorteren, van de opzeggingstermijnen en van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk, wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst scham (Belgisch Staatsblad van 27 augustus 1960, err. Belgisch Staatsblad van 10 september 1960).

Koninklijk besluit van 19 oktober 1962 tot vaststelling, voor de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de vlasbereiding ressorteren, van de opzeggingstermijnen en van de voorwaarden, waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken (Belgisch Staatsblad van 25 oktober 1962).

Koninklijk besluit van 23 juni 1965 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de ondernemingen van technische, land- en tuinbouw, etken, ressorteren (Belgisch Staatsblad van 15 juli 1965).

Koninklijk besluit van 9 juli 1973 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in sommige ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw ressorteren (Belgisch Staatsblad van 25 juli 1973).

Koninklijk besluit van 13 juli 1973 tot verlenging van sommige opzeggingstermijnen vasgesteld bij de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (Belgisch Staatsblad van 18 juli 1973).

Koninklijk besluit van 18 juli 1973 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1973).

Koninklijk besluit van 4 januari 1974 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen en modaliteiten in de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren (Belgisch Staatsblad van 16 januari 1974).

Koninklijk besluit van 1 augustus 1974 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de wapenmederij mer de hand ressorteren (Belgisch Staatsblad van 26 september 1974).

Koninklijk besluit van 20 september 1974 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de uurwerkmakerij, juwelenmakerij, goud- en zilvermederij, alsook voor de handelsondernemingen van vermeldde bedrijfstakken, die onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine en elektrische bouw verwant zijn ressorteren (Belgisch Staatsblad van 24 oktober 1974).

Koninklijk besluit van 12 november 1974 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor sommige ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen nieuw ter waarde worden gebracht, ressorteren (Belgisch Staatsblad van 18 januari 1975).

ANNEXE

Liste des arrêtés royaux pris sur base de l'article 61 (délais spéciaux de préavis pour ouvriers)

Arrêté royal du 24 juillet 1956 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie textile (Moniteur belge du 2-3 novembre 1956).

Arrêté royal du 4 août 1956 fixant les délais de préavis dans les entreprises de briqueteries de campagne relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie des briques (Moniteur belge du 2 septembre 1956).

Arrêté royal du 11 octobre 1956 fixant les préavis pour certaines entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie de la construction métallique (Moniteur belge du 20 octobre 1956).

Arrêté royal du 3 mai 1958 fixant pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale du diamant, les délais de préavis et les conditions dans lesquelles le manque total ou partiel de travail résultant des causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail (Moniteur belge du 14 mai 1958).

Arrêté royal du 14 juillet 1960 fixant pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, moins les cantons d'Eupen, Malmédy et Saint-Vith, les délais de préavis et les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail (Moniteur belge du 27 août 1960, err. Moniteur belge du 10 septembre 1960).

Arrêté royal du 19 octobre 1962 fixant pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de la préparation du lin, les délais de préavis et les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail (Moniteur belge du 25 octobre 1962).

Arrêté royal du 23 juin 1965 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale pour les entreprises de travaux techniques, agricoles et horticoles (Moniteur belge du 15 juillet 1965).

Arrêté royal du 9 juillet 1973 fixant les délais de préavis dans certaines entreprises relevant de la Commission paritaire nationale des constructions métalliques, mécaniques et électriques (Moniteur belge du 25 juillet 1973).

Arrêté royal du 13 juillet 1973 prolongeant certains délais de préavis fixés par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (Moniteur belge du 18 juillet 1973).

Arrêté royal du 18 juillet 1973 fixant les délais de préavis dans les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie sidérurgique (Moniteur belge du 1er août 1973).

Arrêté royal du 4 janvier 1974 fixant les délais et modalités de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de la construction (Moniteur belge du 16 janvier 1974).

Arrêté royal du 1er août 1974 fixant les délais de préavis dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'armurerie à la main (Moniteur belge du 26 septembre 1974).

Arrêté royal du 20 septembre 1974 fixant les délais de préavis dans les secteurs horlogerie, bijouterie, orfèvrerie et joaillerie, ainsi que dans les entreprises de commerce des secteurs précités relevant de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques (Moniteur belge du 24 octobre 1974).

Arrêté royal du 12 novembre 1974 fixant les délais de préavis dans certaines entreprises relevant de la Commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières; de récupération (Moniteur belge du 18 janvier 1975).

Koninklijk besluit van 27 juni 1975 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor sommige handelsondernemingen die onder de bevoegdheid ressorteren van het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn (*Belgisch Staatsblad* van 11 oktober 1975).

Koninklijk besluit van 31 december 1975 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid ressorteren van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (*Belgisch Staatsblad* van 3 maart 1976).

Koninklijk besluit van 9 februari 1976 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de koetswerkondernemingen die onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine en elektrische bouw verwant zijn, ressorteren (*Belgisch Staatsblad* van 13 maart 1976).

Koninklijk besluit van 17 februari 1976 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen en modaliteiten in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf ressorteren (*Belgisch Staatsblad* van 12 maart 1976).

Koninklijk besluit van 21 december 1976 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 februari 1976 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de koetswerkondernemingen die onder de bevoegdheid van het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn, ressorteren (*Belgisch Staatsblad* van 27 januari 1977).

Arrêté royal du 27 juin 1975 fixant les délais de préavis pour certaines entreprises commerciales ressortissant à la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique (*Molliteur belge* du 11 octobre 1975).

Arrêté royal du 31 décembre 1975 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage (*Molliteur beige* du 3 mars 1976).

Arrêté royal du 9 février 1976 fixant les délais de préavis dans les entreprises de construction de carrosseries relevant de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique (*Molliteur belge* du 13 mars 1976).

Arrêté royal du 17 février 1976 fixant les délais et modalités de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (*Molliteur belge* du 12 mars 1976).

Arrêté royal du 21 décembre 1976 modifiant l'arrêté royal du 9 février 1976 fixant les délais de préavis dans les entreprises de construction de carrosseries relevant de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique (*Molliteur belge* du 27 janvier 1977).