

## Chambre des Représentants

SESSION 1979-1980

22 NOVEMBRE 1979

### PROJET DE LOI

modifiant la loi du 1<sup>er</sup> avril 1936  
sur les contrats d'engagement pour le service  
des bâtiments de navigation intérieure

#### RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DE L'EMPLOI  
ET DE LA POLITIQUE SOCIALE (1)

PAR Mme SMET

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre Commission a examiné le 14 novembre dernier le présent projet qui a été adopté par le Sénat au cours de la précédente législature.

#### I. Exposé du Ministre

1. — Le présent projet vise en premier lieu à adapter les dispositions légales relatives aux contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure à l'évolution du droit du travail en matière de préavis, qui se caractérise actuellement par la protection des travailleurs. Comme

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Brasseur.

A. — Membres : M. De Mey, Mlle De Weweire, MM. Deneir, Hiance, Langendries, Lenssens, Marchal, Marc Olivier, Mathieu Rutten, Mme Smet. — MM. Gondry, Leburton, Nyffels, Onkelinx, Perdieu, Van Acker, Vandenhove. — MM. Flamant, Maistriaux, Pierard, Van Renterghem. — M. Brasseur. — M. Valkeniers.

B. — Suppléants : MM. Breyne, Cardoen, Coppieters, Desutter, Robert Devos, Liénard, Schyns, Smets, Van den Brande, Vankeirsbilck, Verhaegen. — Mme Adriaensens épouse Huybrechts, MM. Delhaye, Delizée, Hancké, Leclercq, Mangelschots, Scokaert, Vanderheyden. — MM. Colla, De Cordier, Kubla, Pans, Sprockeels. — MM. Fiévez, Moreau. — MM. Anciaux, Van Grembergen.

Voir :

336 (1979-1980) : N° 1.

## Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1979-1980

22 NOVEMBER 1979

### WETSONTWERP

tot wijziging van de wet van 1 april 1936  
op de arbeidsovereenkomst  
wegens dienst op binnenschepen

#### VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE  
VOOR DE TEWERKSTELLING  
EN HET SOCIAAL BELEID (1)

UITGEBRACHT DOOR Mevr. SMET

DAMES EN HEREN,

Uw Commissie onderzocht op 14 november jl. dit tijdens de vorige legislatuur door de Senaat aangenomen ontwerp.

#### I. Uiteenzetting van de Minister

1. — In de eerste plaats strekt het ontwerp ertoe de wettelijke bepalingen inzake de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen aan te passen aan de evolutie van het arbeidsrecht inzake opzegging, dat thans gekenmerkt is door de bescherming van de werknemers. Zoals

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Brasseur.

A. — Leden : de heer De Mey, Mej. De Weweire, de heren Deneir, Hiance, Langendries, Lenssens, Marchal, Marc Olivier, Mathieu Rutten, Mevr. Smet. — de heren Gondry, Leburton, Nyffels, Onkelinx, Perdieu, Van Acker, Vandenhove. — de heren Flamant, Maistriaux, Pierard, Van Renterghem. — de heer Brasseur. — de heer Valkeniers.

B. — Plaatsvervangers : de heren Breyne, Cardoen, Coppieters, Desutter, Robert Devos, Liénard, Schyns, Smets, Van den Brande, Vankeirsbilck, Verhaegen. — Mevr. Adriaensens echtg. Huybrechts, de heren Delhaye, Delizée, Hancké, Leclercq, Mangelschots, Scokaert, Vanderheyden. — de heren Colla, De Cordier, Kubla, Pans, Sprockeels. — de heren Fiévez, Moreau. — de heren Anciaux, Van Grembergen.

Zie :

336 (1979-1980) : N° 1.

pour les autres contrats de travail, il convient de limiter la liberté des employeurs en s'inspirant des principes de protection qui sont rappelés ci-après :

1° Etant donné que la perte de son emploi met directement en péril la sécurité d'existence de l'engagé et que souvent il est plus difficile pour lui de trouver un nouvel emploi que pour l'employeur de lui trouver un remplaçant, les délais de préavis à respecter par l'engagé sont en général de moitié inférieurs à ceux à respecter par l'employeur. Ces derniers délais, par ailleurs, constituent toujours des délais minimums, alors que ceux à observer par l'engagé sont des délais maximums qui peuvent être réduits contractuellement.

2° Le changement d'emploi et l'adaptation au nouvel emploi devenant plus difficiles à mesure que les relations de travail se prolongent, les délais de préavis à respecter varient en fonction de l'ancienneté de service acquise par l'engagé dans l'entreprise. En outre, pour les employés la durée du préavis varie en fonction de l'importance de la rémunération.

3° Sont nulles les clauses conventionnelles visant à réduire la durée du préavis à notifier aux engagés.

Le projet de loi vise non seulement à adapter la législation existante à l'évolution du droit moderne de résiliation; il prévoit aussi des règles précises en matière de notification du préavis qui sont similaires à celles de la législation sur les contrats de travail d'ouvrier et d'employé.

Toutefois, en 1979, la résiliation du contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure a toujours lieu moyennant le respect d'un délai de préavis dont la durée, malgré le minimum fixé par la loi, est déterminée par convention et est identique pour les parties contractantes, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que le préavis émane de l'une ou l'autre d'entre elles.

2. — En modernisant les dispositions propres à cette catégorie de travailleurs dans le sens préconisé ici, on œuvre en même temps au rapprochement des statuts sans toucher pour autant à la spécificité des relations de travail dans ce secteur professionnel. On renforce aussi progressivement l'effort de codification, ce qui signifie que l'on améliore peu à peu la qualité de l'instrument qu'utilisent ceux qui pratiquent de façon régulière le droit du travail. Que l'on se souvienne de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. C'est dans cet esprit et pour répondre à la même préoccupation que l'on a instauré, outre un mécanisme de délais de préavis :

a) des règles précises pour la notification du préavis, identiques à celles qui sont applicables aux ouvriers et aux employés;

b) la protection contre le licenciement abusif, similaire à celle dont bénéficient les ouvriers en vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

3. — Dès lors, les délais de préavis dans la navigation intérieure seraient dorénavant fixés comme suit :

a) un mois au moins si le congé est donné par l'employeur et quinze jours, s'il est donné par l'engagé, lorsque ce dernier compte moins de cinq ans de services ininterrompus dans la même entreprise;

pour de andere arbeidscontracten past het de vrijheid van de werkgevers te beperken naar het voorbeeld van de beschermende principes die hierna in herinnering worden gebracht :

1° Aangezien het verlies van zijn dienstbetrekking rechtstreeks de bestaanszekerheid van de aangeworvene in gevaar brengt en het voor hem doorgaans moeilijker is een nieuwe betrekking te vinden dan voor de werkgever om in de vervanging te voorzien, bedragen de door de aangeworvene in acht te nemen opzeggingstermijnen doorgaans slechts de helft van de door de werkgever na te leven termijnen. Overigens gelden deze laatste steeds als een minimum, terwijl de door de aangeworvene in acht te nemen termijnen maximumtermijnen zijn die contractueel kunnen worden vermindert.

2° Omdat verandering van dienstbetrekking en aanpassing aan de nieuwe dienstbetrekking moeilijker worden naarmate de arbeidsverhouding langer heeft geduurd, worden de opzeggingstermijnen verlengd naar gelang van het aantal jaren dat de aangeworvene in dienst van de werkgever is geweest. Voor de bediende hangt de duur van de opzeggingstermijn bovendien nog af van de omvang van het loon.

3° Nietig zijn de contractuele bedingen die tot doel hebben de duur te verminderen van de opzegging die aan de aangeworvene moet worden betekend.

Het ontwerp heeft niet alleen tot doel de bestaande wetgeving aan een modern ontslagrecht aan te passen; doch het voorziet ook in preciese regels voor het betekenen van de opzegging die van gelijke aard zijn als die welke bepaald zijn in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden.

In 1979 evenwel geeft de opzegging van het arbeidscontract wegens dienst op binnenschepen steeds aanleiding tot een opzegtermijn waarvan de duur — en dit niettegenstaande het wettelijk vastgesteld minimum — conventioneel is vastgelegd en dezelfde is voor de betrokken partijen welke ook degene is die opzegt.

2. — Door de specifieke wetsbepalingen in die zin te moderniseren, streeft men er terzelfder tijd naar de statuten nader bij elkaar te brengen zonder daarom aan de eigenheid van de arbeidsverhoudingen in deze beroepssector te raken. Men versterkt ook geleidelijk de strekking naar de codificatie, dit wil zeggen men verbetert van lieverlede het instrumentarium van degenen die geregeld het arbeidsrecht beoefenen. Er zij aan de nog jonge wet van 3 juli 1978 op de arbeidscontracten herinnerd. Het is in deze geest en met dezelfde bekommernis voor ogen, dat men, benevens een mechanisme van opzegtermijnen in de zin van de hogerbetoelde principes, eveneens :

a) precieze regels heeft ingevoegd op het stuk van betekening van de opzegging, net als deze die gelden voor de werklieden en de bedienden;

b) de bescherming tegen willekeurige opzegging heeft voorzien zoals deze die op grond van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 aan al de werklieden is verleend.

3. — De opzeggingstermijnen zouden derhalve en binnen korte tijd in de binnenscheepsvaart voortaan als volgt zijn vastgesteld :

a) ten minste één maand in geval van opzegging door de werkgever en vijftien dagen in geval van opzegging door de aangeworvene, indien de aangeworvene minder dan vijf jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is;

b) deux mois au moins si le congé est donné par l'employeur, et un mois s'il est donné par l'engagé, lorsque ce dernier compte cinq ans au moins et dix ans au plus de services ininterrompus dans la même entreprise;

c) trois mois au moins si le congé est donné par l'employeur, et un mois et quinze jours s'il est donné par l'engagé, lorsque ce dernier compte plus de dix ans de services ininterrompus dans la même entreprise.

## II. Discussion

1. A l'article 2, § 3, il a été précisé que par « jour » il y a lieu d'entendre le jour civil.

Le tableau annexé au rapport permet la comparaison en matière de préavis avec ce qui est prévu pour les ouvriers.

Au sujet du § 4 du même article, l'attention a été attirée sur les problèmes surgissant en matière d'ancienneté en cas de fusion ou de cession d'entreprise. Qu'en est-il par exemple en cas de congé signifié par le premier employeur suivi d'un engagement par son successeur ?

Le Ministre signale qu'en cas de fusion ou de cession d'entreprise, les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire (art. 5, alinéa 1<sup>er</sup>, arrêté royal du 19 avril 1978 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 32 du 28 février 1978 conclue au sein du Conseil national du travail relative au maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise).

L'article 6 du même arrêté prévoit en outre que le changement d'employeur ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire et que les travailleurs qui changent d'employeur peuvent toutefois être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

En cas de congé signifié par le premier employeur, celui-ci devrait être considéré comme illicite s'il a été donné pour le seul motif du transfert.

En cas de congé licite suivi par un engagement par le nouvel employeur, la doctrine et la jurisprudence dominantes considèrent qu'il y a identité d'entreprise. Seule une interruption de services pourrait poser des problèmes qui peuvent être réglés par la convention des parties.

2. Il découle de l'article 4 que le licenciement pour des motifs ayant un lien avec l'aptitude ou la conduite de l'engagé n'est pas considéré comme ayant un caractère abusif.

Tout en constatant que ce principe est déjà d'application aux contrats de travail d'ouvrier, un membre souhaite en revoir ultérieurement les conditions d'application.

Le Ministre rappelle que la définition du licenciement abusif qui figure à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a été proposée par la représentation des travailleurs au Conseil national du travail (avis n° 541 du 20 décembre 1976) et est la reproduction de celle qui a été adoptée par la recommandation n° 119 de la Confédération internationale du travail concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Le Ministre ajoute que le département suit l'évolution jurisprudentielle de la notion de licenciement abusif.

b) ten minste twee maanden in geval van opzegging door de werkgever en een maand in geval van opzegging door de aangeworvene, indien de aangeworvene vijf tot tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is;

c) ten minste drie maanden in geval van opzegging door de werkgever en een maand en vijftien dagen in geval van opzegging door de aangeworvene, indien de aangeworvene meer dan tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is.

## II. Bespreking

1. In artikel 2, § 3, wordt gepreciseerd dat onder « dagen » kalenderdagen worden verstaan.

Aan de hand van de bij het verslag gevoegde tabel kan een vergelijking inzake opzegregeling worden gemaakt met de arbeiders.

In verband met § 4 van hetzelfde artikel wordt de aandacht gevestigd op de vraagstukken die inzake anciënniteit rijzen in geval van fusie of overdracht van een onderneming. Wat gebeurt er bij voorbeeld wanneer de eerste werkgever iemand ontslaat en zijn opvolger die werknemer aanwerft ?

De Minister wijst erop dat de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder uit een op de datum van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst voortvloeien, in geval van fusie of van overgang van een onderneming overgaan op de verkrijger (art. 5, eerste lid, van het koninklijk besluit van 19 april 1978 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst n° 32 van 28 februari 1978, gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst).

Bovendien bepaalt artikel 6 van hetzelfde besluit dat een wijziging van werkgever op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag vormt en dat de werknemers die veranderen van werkgever evenwel kunnen ontslagen worden om een dringende reden of om economische, technische of organisatorische redenen, die wijzigingen op het stuk van de werkgelegenheid met zich brengen.

Wanneer de eerste werkgever ontslaat, moet dat ontslag als onwettig worden beschouwd als de werknemer alleen maar omwille van de overgang werd ontslagen.

Wanneer een rechtmatig ontslag wordt gevolgd door een aanwerving door de nieuwe werkgever, gaat het, volgens de overheersende rechtsleer en rechtspraak, om één zelfde onderneming. Alleen een dienstonderbreking zou problemen kunnen doen rijzen, die door een overeenkomst tussen de partijen kunnen worden geregeld.

2. Uit artikel 4 volgt dat het ontslag om redenen die verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de aangeworvene niet beschouwd wordt als willekeurig.

Een lid stelt vast dat dit beginsel reeds wordt toegepast op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en wenst dat de toepassingsregelen ervan later worden herzien.

De Minister herinnert eraan dat de omschrijving van het begrip willekeurige afdanking, die voorkomt in artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, door de werknemersvertegenwoordiging in de Nationale Arbeidsraad werd voorgesteld (advies n° 541 van 20 december 1976). Die omschrijving is overgenomen uit de aanbeveling n° 119 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de beëindiging van de arbeidsbetrekking door de werkgever.

De Minister voegt daaraan toe dat zijn departement de evolutie van de rechtspraak in verband met het berip willekeurige afdanking volgt.

Au sujet de la « conduite de l'engagé », il est rappelé qu'il s'agit de la conduite professionnelle et non de la conduite dans la vie privée, à moins que cette dernière vienne perturber l'entreprise.

3. Enfin, le Ministre a précisé que les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1936 n'ont pas été reprises dans la coordination qui est devenue la loi du 3 juillet 1978, parce que les conditions de travail, les usages et les coutumes propres aux bateliers ne permettaient pas de les assimiler aux autres travailleurs (projet de loi relatif aux contrats de travail, Sénat, Doc. n° 381/1, S.E. 1974, exposé des motifs, p. 2, et avis du Conseil d'Etat, p. 60).

\* \* \*

Les articles et l'ensemble du projet sont adoptés à l'unanimité.

Dans le texte français de l'article 2, § 1, dernier alinéa, « sortant » doit être lu « sortissant ».

*Le Rapporteur,*

M. SMET

*Le Président,*

G. BRASSEUR

Met betrekking tot het « gedrag van de aangeworvene » wijst hij erop dat het hier gaat om het gedrag in het beroepsleven en niet om het gedrag in het privé-leven, tenzij dit laatste de onderneming schaadt.

3. Tot slot preciseert de Minister dat de bepalingen van de wet van 1 april 1936 niet overgenomen zijn in de coördinatie die de wet van 3 juli 1978 geworden is, omdat de binnenschippers wegens de arbeidsomstandigheden, de gebruiken en gewoonten die hun eigen zijn, niet konden gelijkgeschakeld worden met de andere werknemers (ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, Senaat, Stuk n° 381/1, B.Z. 1974, memorie van toelichting, blz. 2, en advies van de Raad van State, blz. 60).

\* \* \*

De artikelen en het hele ontwerp worden eenparig aangenomen.

Er zij opgemerkt dat in de Franse tekst van artikel 2, § 1, laatste lid, het woord « sortant » moet worden vervangen door het woord « sortissant ».

*De Rapporteur,*

M. SMET

*De Voorzitter,*

G. BRASSEUR

## ANNEXE

## Délais de préavis

## Contrat d'engagement pour la navigation intérieure

| Préavis donné par               |           |                       |                       |
|---------------------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|
| Ancienneté                      | employeur | engagé                |                       |
| — 5 ans                         | 1 mois    | 15 jours              | } + avantageux<br>que |
| de 5 ans à — de 10 ans          | 2 mois    | 1 mois                |                       |
| + de 10 ans                     | 3 mois    | 1 mois<br>et 15 jours |                       |
| (art. 29, § 3, L. 3 avril 1936) |           |                       | → Régime général      |

## Contrat de travail d'ouvrier

| Préavis donné par                                                        |           |          |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| Ancienneté                                                               | employeur | ouvrier  |
| <hr/>                                                                    |           |          |
| — de 20 ans                                                              | 28 jours  | 14 jours |
| + de 20 ans                                                              | 56 jours  | 28 jours |
| (Art. 59, L. 3 juillet 1978)                                             |           |          |
| 6 secteurs d'activité                                                    |           |          |
| — de 10 ans                                                              | 28 jours  | 14 jours |
| de 10 à 20 ans                                                           | 56 jours  | 21 jours |
| + de 20 ans                                                              | 112 jours | 28 jours |
| (ex. sidérurgie arrêté royal 18 juillet 1973)                            |           |          |
| 1 secteur d'activité                                                     |           |          |
| + de 10 ans                                                              | 28 jours  | 14 jours |
| de 10 à 20 ans                                                           | 56 jours  | 21 jours |
| (horlogerie, bijouterie arrêté royal 20 septembre 1974)                  |           |          |
| (grandes entreprises de vente au détail<br>arrêté royal 12 février 1979) |           |          |
| de 10 à 20 ans                                                           | 56 jours  | 14 jours |
| + de 20 ans                                                              | 112 jours | 14 jours |
| (services de garde arrêté royal 27 juillet 1979)                         |           |          |
| — de 10 ans                                                              | 28 jours  | 14 jours |
| de 10 à 20 ans                                                           | 56 jours  | 14 jours |
| + de 20 ans                                                              | 91 jours  | 28 jours |
| (entreprises de garage arrêté royal 10 octobre 1979)                     |           |          |
| de 10 à 15 ans                                                           | 56 jours  | de 10 à  |
| plus de 15 ans                                                           | 112 jours | 20 ans : |
|                                                                          |           | 21 jours |

## BIJLAGE

## Opzeggingstermijnen

## Arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

| Opzegging gegeven door          |           |                        |                      |
|---------------------------------|-----------|------------------------|----------------------|
| Anciënniteit                    | werkgever | aangeworvene           |                      |
| —                               | —         | —                      |                      |
| — 5 jaar                        | 1 maand   | 15 dagen               | } voordeliger<br>dan |
| 5 jaar tot — 10 jaar            | 2 maanden | 1 maand                |                      |
| + dan 10 jaar                   | 3 maanden | 1 maand<br>en 15 dagen |                      |
| (Art. 29, § 3, W. 3 april 1936) |           |                        | → Algemene regeling  |

## Arbeidsovereenkomst voor werklieden

| Opzegging gegeven door                                                   |           |                    |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------|
| Anciënniteit                                                             | werkgever | werkman            |
| —                                                                        | —         | —                  |
| — 20 jaar                                                                | 28 dagen  | 14 dagen           |
| + dan 20 jaar                                                            | 56 dagen  | 28 dagen           |
| (Art. 59, W. van 3 juli 1978)                                            |           |                    |
| 6 activiteitssectoren                                                    |           |                    |
| — 10 jaar                                                                | 28 dagen  | 14 dagen           |
| 10 tot 20 jaar                                                           | 56 dagen  | 21 dagen           |
| + dan 20 jaar                                                            | 112 dagen | 28 dagen           |
| (vb. ijzernijverheid, koninklijk besluit 18 juli 1973)                   |           |                    |
| 1 activiteitssector                                                      |           |                    |
| — 10 jaar                                                                | 28 dagen  | 14 dagen           |
| 10 tot 20 jaar                                                           | 56 dagen  | 21 dagen           |
| (uurwerkmakerij, juwelenmakerij<br>koninklijk besluit 20 september 1974) |           |                    |
| (grote kleinhandelszaken, koninklijk besluit 12 februari 1979)           |           |                    |
| 10 tot 20 jaar                                                           | 56 dagen  | 14 dagen           |
| + dan 20 jaar                                                            | 112 dagen | 14 dagen           |
| (bewakingsondernemingen, koninklijk besluit 27 juli 1979)                |           |                    |
| — 10 jaar                                                                | 28 dagen  | 14 dagen           |
| 10 tot 20 jaar                                                           | 56 dagen  | 14 dagen           |
| + dan 20 jaar                                                            | 91 dagen  | 28 dagen           |
| (garagebedrijven, koninklijk besluit 10 oktober 1979)                    |           |                    |
| 10 tot 15 jaar                                                           | 56 dagen  | van 10 tot         |
| + dan 15 jaar                                                            | 112 dagen | 20 jaar : 21 dagen |