

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

8 Augustus 1950.

WETSVOORSTEL

tot wijziging en aanvulling van de wet van
10 Maart 1900 op het arbeidscontract.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Het is bekend, dat de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract de dienstverhuring van de arbeiders heeft gemaakt tot wat men in burgerlijk recht pleegt te noemen een « benoemd contract », d.w.z. een contract waarvan, behoudens strijdige overeenkomst onder partijen, al de uitwerksels door de wetgever werden bepaald. Dienaangaande kon gezegd worden, dat de wet van 10 Maart 1900 een volledig juridisch geheel vormt, waarbij de wederzijdse verplichtingen van werkgever en arbeider worden bepaald en waarbij de toepassing wordt verzekerd van het beginsel der gelijkheid onder contracterende partijen, waarvan de opstellers van het Burgerlijke Wetboek ten dele waren afgeweken ten voordele van de bedrijfshoofden.

Van dit uit het Romeins recht ontsproten beginsel van gelijkheid onder contracterende partijen, werd anderzijds, maar ditmaal terecht, ten bate van de bediende afgeweken bij de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract. Rekening houdend met de toestand van minderheid waarin de bediende zich ontegenzeggelijk bevindt tegenover de werkgever bij wie hij in dienst treedt, heeft de wetgever van 1922 elke strijdige overeenkomst verboden en sommige voorschriften opgelegd, klaarblijkend in het belang van de bediende. Deze wordt beschouwd als een economisch zwakke, die er als dusdanig kon toe gebracht worden arbeidsvoorwaarden te onderschrijven die in rechte aanneembaar doch in billijkheid onverdedigbaar zijn. De wet van 7 Augustus 1922 was niet meer een werk ontsproten aan zuivere rechtsbegrippen zoals de wet van 10 Maart 1900, doch de rechtzetting van zekere in de betrekkingen tussen bedrijfsleiders en bedienden vastgestelde misbruiken.

Thans is het ogenblik gekomen om de burgerlijke wetgeving op de arbeid te « moderniseren » inzonderheid door wijziging en aanvulling van de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract.

Dit is het doel van dit wetsvoorstel.

Het strekt er vooreerst toe artikelen 12, 19 en 22 der wet

8 AOÛT 1950.

PROPOSITION DE LOI

modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900
sur le contrat de travail.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'on n'ignore pas que la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail a fait du louage de service des ouvriers d'atelier ce que l'on appelle en droit civil un « contrat nommé », c'est-à-dire un contrat dont le législateur a pris la peine de préciser tous les effets, sauf convention contraire des parties. L'on a pu dire à ce propos que la loi du 10 mars 1900 est un monument juridique complet, définissant les obligations respectives du patron et de l'ouvrier et assurant en principe l'application de la règle de l'égalité des contractants, que les rédacteurs du Code Civil avaient partiellement abandonnée au profit des chefs d'entreprise.

Cette notion de l'égalité des contractants, tirée du droit romain, a été, d'autre part, rompue avec raison, mais, cette fois au profit de l'employé, par la loi du 7 août 1922, sur le contrat d'emploi. Tenant compte de la position d'infériorité dans laquelle se trouve incontestablement l'employé qui s'engage au service d'un employeur, le législateur de 1922 a imposé, en interdisant toute convention contraire, certaines clauses manifestement prévues dans l'intérêt de l'employé, considéré comme « économiquement faible » et, par conséquent, enclin à souscrire à des conditions de travail, admissibles en droit mais indéfendables en équité. La loi du 7 août 1922 ne fut plus une œuvre de droit pur comme la loi du 10 mars 1900, mais une œuvre de redressement de certains abus constatés dans les rapports entre les chefs d'entreprise et les employés.

L'heure semble venue de « moderniser » la législation civile du travail, notamment en modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Tel est l'objet de la présente proposition de loi.

Celle-ci tend tout d'abord à remplacer les articles 12, 19

van 1900 te vervangen door voor de arbeiders gunstiger bepalingen.

Thans wordt onder artikel 12 beslist dat, behoudens strijdige overeenkomst, de arbeider die per stuk, per taak of bij aanneming betaald wordt, en door toedoen van het hoofd der onderneming in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, recht heeft op de helft van het loon overeenkomende met de verloren tijd.

Deze bepaling werd door de rechtspraak beschouwd als een beperking van een op de billijkheid gevestigde regel, waardoor in dergelijke gevallen de uitkering van het volledig loon wordt gevegd, bijaldien het de arbeider niet toegelaten wordt de werkplaats te verlaten. Zij heeft te recht beslist, dat deze beperking niet mocht worden uitgebreid tot de per uur, per dag, of per week betaalde arbeiders die, in voormelde hypothese, het recht op hun volle loon behouden. Maar dit op de wijze van bezoldiging gevestigd onderscheid blijkt dan ook onverdedigbaar.

Onder artikel 12 van de nieuwe tekst wordt, bij een beschikking van openbare orde, bepaald dat elk arbeider, op welke wijze hij ook bezoldigd weze, recht op zijn volle loon behoudt in geval van arbeidsonderbreking door toedoen van de werkgever: anders in het slechts wanneer de arbeidsonderbreking aan overmacht te wijten is en het de werkmans toegelaten wordt de werkplaats te verlaten.

Artikel 19 betreft de opzegging. Krachtens de huidige tekst kan de wettelijke opzegging van zeven dagen bij overeenkomst tussen partijen worden gewijzigd of zelfs worden uitgesloten. De enige regel van openbare orde op dit gebied is, dat de opzegging, zo er een is, wederkerig en van gelijke duur moet zijn.

De door dit artikel aan de arbeider geboden waarborgen blijken thans ernstig te moeten worden uitgebreid. De wettelijke opzegging zou moeten worden gebracht op 14 dagen wanneer opzegging wordt gedaan door het bedrijfshoofd, en op 7 dagen bepaald blijven wanneer de arbeider opzegging doet. Deze termijnen zouden moeten worden verdubbeld wanneer de arbeider minstens 10 jaar werkzaam is in dezelfde onderneming. Deze beschikking zou in de breedste zin dienen opgevat en aldus zouden moeten worden in aanmerking genomen de jaren arbeid in dezelfde dienst of in dezelfde inrichting, ongeacht de wisselingen in de persoon der exploitanten. Daarenboven, wordt bij de nieuwe tekst aan de paritaire commissies toegelaten deze verschillende termijnen te wijzigen, inzonderheid ten voordele van de gespecialiseerde of geschoolde werklieden, wie nog aanzienlijker waarborgen kunnen verstrekt worden.

Het geheel der beschikkingen van het nieuw artikel 19 moet aan partijen worden opgelegd zonder dat het nog toegelaten weze er bij overeenkomst van af te wijken, althans om de uitwerksels er van te verzwakken ten nadele van de arbeiders.

Partijen kunnen nog, bij overeenkomst, de voorgeschreven opzegtermijnen verlengen, met dien verstande nochtans, dat de door de arbeider in acht te nemen opzeg nooit de helft mag overschrijden van de opzegtermijn die voor de werkgever geldt.

In zijn huidige tekst, beperkt artikel 22 der wet van 1900 de schadevergoeding voor het ontijdig verbreken van het contract tot de helft van het loon overeenkomstig met de duur van de opzegtermijn of met het nog te lopen gedeelte daarvan. Bovendien zal deze vergoeding het bedrag van het gemiddelde weekloon niet overschrijden.

Het is duidelijk, dat ingevolge de wijzigingen aan artikel 19 gebracht, dit laatste maximum geen reden van bestaan meer heeft. Het is, overigens, duidelijk dat billijkheidshalve de vergoeding dient gelijk te zijn aan het volle bedrag van het loon, overeenstemmend met de niet nageleefde opzegtermijn.

Het wetsvoorstel beoogt tevens de aanvulling van de

et 22 de la loi de 1900 par des dispositions plus favorables aux travailleurs.

Dans l'état actuel de la législation, l'article 12 décide, sauf convention contraire, que l'ouvrier, payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise et mis dans l'impossibilité de travailler par le fait du chef d'entreprise a droit à la moitié du salaire correspondant au temps perdu.

La jurisprudence a vu dans cette disposition une restriction à la règle d'équité qui veut en pareil cas que l'ouvrier touche l'intégralité de son salaire, du moment qu'il n'est pas autorisé à quitter le lieu du travail. Elle a décidé avec raison que cette restriction ne peut être étendue aux ouvriers payés à l'heure, à la journée ou à la semaine, qui, dans cette hypothèse, conservent le droit à tout leur salaire. Mais, dès lors, cette distinction, basée sur le mode de rémunération, apparaît comme indéfendable.

Le texte du nouvel article 12 a donc pour objet de décider d'ordre public que tout ouvrier, sans égard au mode de sa rémunération, conserve son droit à l'intégralité de son salaire en cas d'interruption du travail par le fait du patron. Il n'en est pas autrement que si l'ouvrier, empêché de travailler par un cas de force majeure, est autorisé à quitter le lieu du travail.

L'article 19 est relatif au préavis de congé. En vertu du texte actuel, le préavis légal de 7 jours peut être modifié ou même supprimé par l'accord des parties. La seule règle qui soit d'ordre public en la matière, c'est que le préavis, s'il existe, doit être réciproque et d'égale longueur.

Le moment semble venu d'augmenter sérieusement les garanties offertes à l'ouvrier par cet article. Le préavis légal doit être porté à 14 jours, lorsque le congé est donné par le chef d'entreprise et maintenu à 7 jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier. Ces délais doivent être doublés lorsque le travailleur compte au moins 10 ans de service dans la même entreprise. Cette règle doit être interprétée dans le sens le plus large; ainsi, il doit être tenu compte des années de service dans le même office ou le même établissement et sans égard aux mutations dans la personne des exploitants. De plus, le nouveau texte tend à permettre aux commissions paritaires de modifier ces divers délais, notamment en faveur des ouvriers spécialisés ou qualifiés, auxquels des garanties plus considérables peuvent encore être assurées.

L'ensemble des dispositions du nouvel article 19 doit être imposé aux parties sans qu'il soit permis désormais d'y déroger par convention, du moins pour en diminuer les effets au détriment des travailleurs.

Les parties peuvent encore convenir d'allonger les délais de préavis imposés, mais il est entendu que le préavis à donner par l'ouvrier ne pourra jamais être supérieur à la moitié du délai du préavis à observer par le patron.

Dans son texte actuel, l'article 22 de la loi de 1900 limite l'indemnité pour rupture intempestive de l'engagement à la moitié du salaire correspondant à la durée du délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir. De plus, cette indemnité est bloquée au montant du salaire moyen d'une semaine.

Il est clair qu'en présence des modifications apportées à l'article 19, ce dernier plafond n'a plus de raison d'être. Il est évident, d'autre part, que l'équité commande de prévoir une indemnisation égale à l'entière du salaire correspondant au préavis non observé.

La présente proposition de loi vise encore à compléter

huidige wetgeving op het arbeidscontract door bepaalde regels die reeds grotendeels in de wet op het bediendencontract te vinden zijn.

Luidens de nieuwe bepaling voorkomend onder artikel 5bis wordt een geschrift vereist voor het sluiten van een arbeidscontract op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming. Het is de weergave, *mutatis mutandis*, van artikelen 2 en 3 der wet van 7 Augustus 1922. Een afwijking van de verplichting de contracten voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming schriftelijk te sluiten wordt nochtans voorzien: deze afwijking is van toepassing in de bedrijfstakken en voor de categorieën arbeiders voor wie de aanwerving voor een bepaalde onderneming of voor een bepaalde duur door de bevoegde paritaire commissie wordt gebruikelijk geheten, zoals b.v. voor havenarbeiders het geval is.

In de wet van 10 Maart 1900 werd niets bepaald omtrent de toestand van de arbeider die wegens ziekte of ongeval arbeidsonbekwaam is. Deze leemte dient aangevuld door passende beschikkingen, waarin trouwens onderscheid te maken is naar gelang de reden van de arbeidsonderbreking, wat onder artikelen 8 en 9 der wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wegens gebrek aan ervaring nog niet kon gedaan worden. Daarom wordt onder artikel 19bis vooreerst de arbeidsonderbreking wegens beroepsziekte of arbeidsongeval voorzien: in beide gevallen wordt de overeenkomst geschorst tot de consolidatie.

Gaat het over gewone ziekte of een gewoon ongeval, dan wordt het arbeidscontract eveneens geschorst. Maar indien de duur der arbeidsonbekwaamheid driemaal de duur bereikt van de opzegtermijn waarop de arbeider bij afdanking kan aanspraak maken, dan heeft het bedrijfshoofd het recht hem af te danken mits een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon overeenstemmend met de opzegtermijn.

Bij hetzelfde artikel wordt de toestand geregeld van de arbeidster in zwangerschap: haar overeenkomst wordt geschorst gedurende 6 weken vóór en 6 weken na de bevalling. Buiten deze periode van 3 maanden zijn de beschikkingen betreffende gewone ziekte van toepassing op andere uit de zwangerschap voortvloeiende arbeidsonbekwaamheid.

Onder de laatste 2 alinea's van artikel 19bis worden de rechtsgevolgen van de schorsing der overeenkomst bepaald voor werknemer en werkgever, wat betreft het recht opzegging te doen en het verloop van de opzegtermijn.

Bij artikel 28bis wordt in onze burgerlijke arbeidswetgeving, en nog steeds op gebied van de opzegging, een volkomen nieuw beginsel ingevoerd. Het is echter verantwoordt door al te vaak gedane vaststellingen betreffende het lot van arbeiders die het beste hunner krachten aan een onderneming hebben besteed.

Het gaat hier over de arbeiders van 45 jaar of meer die minstens 15 jaar bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven en met wettelijke opzeg worden afgedankt. Vaak worden deze arbeiders afgedankt zonder ernstige reden of liever om de zelfzuchtige beschouwing, dat zij op leeftijd komen. De arbeider die ingevolge deze betreurenswaardige opvatting getroffen wordt, zal zijn afdanking door de rechtbank onbillijk kunnen laten verklaren en zal ten minste een aanvullende vergoeding bekomen welke als minimum het dubbele bedragen zal van de opzegvergoeding waarop hij wegens onwettelijk verbreken van het contract zou kunnen aanspraak maken.

Wanneer om economische redenen verscheidene arbeiders ontslagen worden, kan de rechtbank waarbij het geschil aanhangig wordt gemaakt om het advies vragen van de ondernemingsraad betreffende de volgorde der afdankingen. Heeft de werkgever bedoelde raad voorafgaandelijk geraadpleegd, dan kan hij het verkregen advies inroepen vóór de rechtbank, welke de behoorlijkheid daarvan

la législation actuelle sur le contrat de travail, en y introduisant certaines règles figurant déjà, pour une bonne part, dans la loi sur le contrat d'emploi.

Une nouvelle disposition reprise sous l'article 5bis tend à imposer la rédaction d'un écrit pour la conclusion de tout contrat à l'essai ou de tout contrat pour une durée ou une entreprise déterminées. C'est la reproduction, *mutatis mutandis*, des articles 2 et 3 de la loi du 7 août 1922. Une dérogation à l'obligation de l'écrit en matière d'engagements pour une durée ou une entreprise déterminée est toutefois prévue: elle est applicable, en vertu d'une décision à prendre par la commission paritaire compétente, compte tenu des usages pratiqués dans certaines branches professionnelles ou pour certaines catégories d'ouvriers, tels, par exemple, les ouvriers des ports.

La loi du 10 mars 1900 est muette sur la situation faite à l'ouvrier incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident. Il convient de combler cette lacune par des dispositions adéquates et ce en faisant au sujet des motifs d'interruption du contrat de travail des distinctions que l'expérience ne permettait pas encore de faire lors de l'adoption des articles 8 et 9 de la loi du 7 août 1922, sur le contrat d'emploi. C'est pourquoi le nouvel article 19bis envisage d'abord l'interruption du travail par suite de maladie professionnelle ou d'accident du travail. Dans ces deux cas, la suspension de l'engagement est maintenue jusqu'à la consolidation.

S'il s'agit d'une maladie ordinaire ou d'un accident étranger au travail, le contrat de travail demeure également suspendu. Mais, lorsque la durée de l'incapacité de travail atteint le triple de la durée du préavis revenant à l'ouvrier en cas de congédiement, le chef d'entreprise pourra congédier l'ouvrier avec indemnité égale au salaire correspondant au préavis.

Le même article règle ensuite la situation de l'ouvrière en état de grossesse, dont l'engagement sera suspendu pendant les six semaines qui précèdent et les six semaines qui suivent l'accouchement. En dehors de cette période de trois mois, les dispositions visant la maladie ordinaire seront applicables à toute autre incapacité de travail résultant de la grossesse.

Les deux derniers alinéas de l'article 19bis précisent les conséquences juridiques pour l'ouvrier et le patron de la suspension du contrat en ce qui concerne le droit de congé et le préavis de congé.

L'article 28bis introduit dans notre législation civile du travail et toujours dans le domaine du congédiement une notion entièrement nouvelle, mais correspondant à des constatations trop souvent faites quant au sort des travailleurs qui ont mis au service d'une entreprise le meilleur de leurs forces.

Il s'agit ici du cas du renvoi avec préavis légal des ouvriers âgés de 45 ans ou plus et comptant au moins 15 ans de service dans la même entreprise. Fréquemment, ces travailleurs sont remerciés sans motif sérieux ou plutôt pour le motif égoïste qu'ils prennent de l'âge. L'ouvrier, victime de cette regrettable mentalité, pourra en justice faire déclarer son renvoi inéquitable et obtiendra, à tout le moins, une indemnité complémentaire au moins égale au double de l'indemnité de préavis qui lui reviendrait pour renvoi illégal.

En cas de congé donné à plusieurs ouvriers pour raisons économiques, la juridiction saisie du litige pourra demander l'avis du conseil d'entreprise sur l'ordre des licenciements. Si l'employeur a consulté préalablement ledit conseil, il lui sera loisible d'invoquer cette consultation devant le tribunal, qui en appréciera la pertinence. Si cet avis n'est pas invoqué, le tribunal pourra le provoquer.

beoordelen kan; werd het advies niet ingewonnen, dan kan het door de rechtbank worden uitgelokt. Wat de bepaling van de « ernstige reden » tot afdanking betreft, moet worden verstaan, dat de afdanking steeds onbillijk zal blijven wanneer zij gerechtvaardigd is noch door de fysieke ongeschiktheid van de arbeider, noch door de economische toestand van het bedrijf, noch door de morele onmogelijkheid om de arbeider in de onderneming te behouden.

Pour la détermination du « motif sérieux », il doit être entendu que le licenciement apparaîtra toujours comme injuste lorsqu'il n'est fondé ni sur l'inaptitude physique du travailleur, ni sur la situation économique de l'entreprise, ni sur l'impossibilité morale de conserver le travailleur dans l'entreprise.

P. DE PAEPE.

WETSVOORSTEL

Eerste artikel.

Artikel 12 der wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract wordt gewijzigd als volgt :

« Artikel 12. — De arbeider die zich voor zijn werk » aanbiedt maar, door toedoen van het hoofd der onderneming, in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden » heeft, niettegenstaande elk daarmede strijdig beding, » recht op het volledig loon overeenkomende met de ver- » loren tijd, tenzij het gaat om een geval van overmacht » en hem toegestaan wordt de werkplaats te verlaten. »

Art. 2.

Artikel 19 der wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract wordt vervangen door de volgende beschikkingen :

« Artikel 19. — Is de verbintenis voor onbepaalde tijd » gesloten dan heeft ieder der partijen het recht ze te » doen eindigen door opzegging aan de andere.

» Dit recht kan slechts worden uitgevoerd mits inachtneming van een opzegtermijn.

» De termijn van de voorafgaande opzegging gaat in, » de Maandag volgend op de week tijdens welke ze gedaan wordt. Deze termijn van voorafgaande opzegging » wordt bepaald op 14 dagen wanneer de opzegging door » het bedrijfshoofd wordt gedaan en op 7 dagen wanneer » zij van de arbeider uitgaat.

» Bovenbepaalde opzegtermijnen worden verdubbeld, » wat betreft de werklieden die minstens 10 jaar bij dezelfde onderneming zijn in dienst gebleven.

» Bovenbedoelde termijnen kunnen worden gewijzigd, » inzonderheid ten voordele van gespecialiseerde of geschoolde werklieden, bij een door de Koning bekrachtigde beslissing van de paritaire commissie.

» Is nietig, wat de door de werkgever in acht te nemen » opzegging of de door hem te betalen vergoeding betreft, » elk particulier beding waarbij termijnen worden voorzien » die korter zijn dan deze bepaald bij de vorige beschikkingen of waarbij, voor het geval van verbreking van » de verbintenis, een lagere vergoeding wordt voorzien » dan deze bepaald bij artikel 22. In geen geval, kan bij » een particuliere overeenkomst de door de arbeider in » acht te nemen termijn gebracht worden op meer dan » de helft van de door het bedrijfshoofd na te leven opzegtermijn. »

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

L'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est modifié comme suit :

« Article 12. — Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, » l'ouvrier se présentant au travail est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit, nonobstant toute convention contraire, à l'intégralité du salaire correspondant » au temps perdu, à moins qu'il ne s'agisse d'un cas de » force majeure et que l'ouvrier ne soit autorisé à quitter » le lieu du travail. »

Art. 2.

L'article 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est remplacé par la disposition suivante :

« Article 19. — Lorsque l'engagement est conclu pour » une durée indéterminée, chacune des parties a le droit » d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

» Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

» Le délai de ce préavis prend cours le lundi suivant la » semaine pendant laquelle il est donné. Ce délai de préavis est fixé à 14 jours, lorsque le congé est donné par » le chef d'entreprise et à 7 jours lorsqu'il est donné par » l'ouvrier.

» Les délais de préavis prévus ci-dessus seront doublés » en ce qui regarde les ouvriers qui sont demeurés au service de la même entreprise pendant au moins 10 années.

» Les délais de préavis visés ci-dessus peuvent être modifiés, notamment en faveur des ouvriers spécialisés ou qualifiés, en vertu d'une décision de la commission paritaire compétente, sanctionnée par le Roi.

» Est nulle, en ce qui concerne le congé à donner ou les » indemnités à payer par le chef d'entreprise, toute stipulation particulière fixant des délais d'une durée inférieure à celle résultant des dispositions ci-dessus ou prévoyant, en cas de rupture de l'engagement, des indemnités moindres que celles déterminées à l'article 22. En » aucun cas, le délai de préavis à observer par l'ouvrier » ne peut, en vertu d'une convention particulière, être » supérieur à la moitié du délai du préavis à respecter » par le chef d'entreprise. »

Art. 3.

Artikel 22 der wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract wordt gewijzigd als volgt :

« Artikel 22. — Is het contract zonder tijdsbepaling gesloten, dan is de partij die de verbintenis verbreekt » zonder gegronde reden en zonder voldoende inachtneming van de opzegtermijn of vóór het verstrijken daarvan, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend, hetzij met de duur van de opzegtermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van die termijn. »

Art. 4.

De wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract wordt aangevuld met de volgende beschikkingen :

« Artikel 5bis. — Het arbeidscontract, gesloten op proef » of voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, moet schriftelijk worden vastgesteld.

» De duur van de overeengekomen proeftijd mag niet » minder dan 7 en niet meer dan 14 dagen bedragen.

» Bij ontstentenis van een geschrift, wordt het op proef » of voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming gesloten contract beheerst door de beschikkingen » in de wet voorzien voor verbintenissen gesloten voor onbepaalde duur.

» De schriftelijke vaststelling van het voor een bepaalde » de duur of voor een bepaalde onderneming gesloten » contract is nochtans niet vereist in de bedrijfstakken en » voor de categorieën van arbeiders waarvoor dergelijke » verbintenis, overeenkomstig een beslissing van de bevoegde paritaire commissie, als gebruikelijk is te beschouwen. »

« Artikel 19bis. — Door de onmogelijkheid voor de » arbeider zijn werk te verrichten ingevolge een beroepsziekte of een arbeidsongeval wordt de uitvoering van het » contract geschorst tot aan de consolidatie, ongeacht de » duur en de graad der arbeidsonbekwaamheid die eruit voortvloeien.

» Bij gewoon ongeval of gewone ziekte, blijft het arbeidscontract insgelijks geschorst, maar het staat het bedrijfs- » hoofd vrij er een einde aan te maken wanneer de duur » der arbeidsonbekwaamheid driemaal de duur bereikt » van de opzegtermijn waarop de arbeider, bij afdanking, » zou kunnen aanspraak maken; van dit recht kan nochtans » slechts gebruik worden gemaakt mits aan de arbeider » een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend met de opzegtermijn.

» Bij bevalling van een bij arbeidscontract verbonden » vrouw, wordt het contract geschorst gedurende 6 weken » vóór en 6 weken na de bevalling. Bovenstaande bepalingen betreffende de gewone ziekte zijn van toepassing » wanneer er arbeidsonbekwaamheid is in geval van zwangerschap of bevalling buiten bedoelde periode van » 3 maanden.

» Tijdens de schorsing van het contract behoudt de arbeider het recht opzegging te doen en de opzegtermijn » loopt wat zijn opzegging betreft. De door het bedrijfs- » hoofd gedane opzegging is insgelijks rechtsgeldig, maar » de opzegtermijn zal slechts ingaan bij het hervatten van » de uitvoering van het contract door het wegvallen der » schorsingreden; de opzegtermijn die voor de schorsing » van het contract is ingegaan houdt tijdens de duur der » schorsing op te lopen. »

« Artikel 28bis. — De arbeiders van 45 jaar en meer die » sinds minsten 15 jaar bij dezelfde onderneming in dienst

Art. 3.

L'article 22 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est modifié comme suit :

« Article 22. — Si le contrat est conclu sans terme, la » partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner d'une manière suffisante le préavis de » congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est » tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au » salaire correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. »

Art. 4.

La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est complétée par les dispositions suivantes :

« Article 5bis. — Si le contrat de travail a été conclu à » l'essai ou pour une durée déterminée ou une entreprise » déterminée, il doit être constaté par écrit.

» La durée de l'essai convenu ne peut être inférieure à 7, » ni supérieure à 14 jours.

» A défaut d'écrit, le contrat conclu à l'essai ou pour » une durée ou une entreprise déterminées, sera soumis aux » conditions fixées par la loi pour les engagements conclus pour une durée indéterminée.

» La constatation par écrit d'un engagement pour une » durée ou pour une entreprise déterminées n'est toutefois » pas requise dans les branches professionnelles et pour » les catégories d'ouvriers où ce genre d'engagements est » considéré comme correspondant à l'usage, suivant décision de la commission paritaire compétente. »

« Article 19bis. — L'impossibilité pour l'ouvrier de fournir son travail par suite de maladie professionnelle ou » d'accident du travail suspend l'exécution du contrat » jusqu'à la consolidation, sans égard à la durée et aux taux » d'incapacité de travail qui en résultent.

» En cas d'accident ou de maladie ordinaires, le contrat » de travail demeure également suspendu, mais il sera loisible au chef d'entreprise d'y mettre fin lorsque la durée de l'incapacité de travail aura atteint le triple de la » durée du préavis revenant à l'ouvrier en cas de congédiement. Il ne peut cependant faire usage de cette faculté qu'en payant à l'ouvrier une indemnité égale au » salaire correspondant au délai de préavis.

» En cas d'accouchement d'une femme engagée dans » les liens d'un contrat de travail, ce contrat sera suspendu » pendant les six semaines qui précèdent et les six semaines qui suivent cet accouchement. En cas d'incapacité » de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors de cette période de trois mois, les dispositions ci-dessus visant la maladie ordinaire seront » applicables.

» La suspension du contrat conserve à l'ouvrier le droit » de donner congé, et le délai de préavis court en ce qui » concerne son congé. Le congé donné par le chef d'entreprise est également valable, mais le délai de préavis » ne courra qu'à partir de la reprise de l'exécution du » contrat par la disparition de la cause de la suspension; » le délai de préavis donné antérieurement à la suspension du contrat cessera de courir pendant la durée de » cette suspension. »

« Article 28bis. — Les ouvriers de 45 ans et plus, restés » au service de la même entreprise depuis au moins 15 ans

» zijn en die, met wettelijke opzegging doch zonder ernstige reden, worden afgedankt, kunnen de onbillijkheid van deze afdanking in rechte doen vaststellen.

» Wordt de afdanking door de rechtbank onbillijk verklaard dan heeft het bedrijfshoofd de keuze: of de arbeider terug aan te werven onder de vroegere voorwaarden of hem een bijkomende vergoeding te betalen die minstens het dubbel bedraagt van de in het beschouwde geval normaal verschuldigde opzegvergoeding.

» Worden, om economische redenen, verscheidene arbeiders afgedankt, dan kan de rechtbank waarbij het geschil aanhangig is om het advies vragen van de ondernemingsraad over de volgorde der afdankingen. »

26 Juli 1950.

» et qui seraient congédiés moyennant préavis légal mais sans motif sérieux, peuvent faire constater en justice le caractère injuste de ce congédiement.

» Si le congédiement se voit reconnaître ce caractère par le tribunal, le chef d'entreprise aura le choix entre le réembauchage de l'ouvrier aux conditions antérieures ou le paiement à l'intéressé d'une indemnité complémentaire au moins égale au double de l'indemnité de préavis normalement due en l'espèce.

» En cas de congé donné à plusieurs ouvriers pour raisons économiques, la juridiction saisie du litige pourra demander l'avis du conseil d'entreprise sur l'ordre des licenciements. »

26 juillet 1950.

P. DE PAEPE,
H. HEYMAN,
F. BERTRAND,
H. WILLOT,
H. VERGELS.
