

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

18 MAART 1953

18 MARS 1953

WETSVOORSTEL

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

PROPOSITION DE LOI

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

AMENDEMENTEN VOORGESTELD DOOR DE HEER MAJOR.

AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR M. MAJOR.

Het eerste artikel van het wetsvoorstel doen voorafgaan door een artikel dat luidt als volgt :

Faire précéder l'article premier de la proposition de loi d'un article libellé comme suit :

Eerste artikel (nieuw).

Article premier (nouveau).

« In fine » van artikel 6 van de wet van 10 Maart 1900 worden twee leden toegevoegd, welke als volgt luiden :

« Il est ajouté « in fine » de l'article 6 de la loi du 10 mars 1900 deux alinéas ainsi rédigés :

» De arbeider aan wie de verjaring zal worden tegenge-
steld, mag echter de eed opdragen aan het ondernemings-
hoofd omtrent de vraag of de zaak werkelijk werd betaald.

» Néanmoins, l'ouvrier auquel cette prescription sera op-
posée peut déférer le serment au chef d'entreprise sur la
question de savoir si la chose a réellement été payée.

» De eed zal mogen opgedragen worden aan de weduwe
en aan de erfgenamen van het ondernemingshoofd of aan
de voogd van deze laatsten, indien zij minderjarig zijn, opdat
zij verplicht zouden zijn te verklaren of zij niet weten dat
de zaak verschuldigd zou zijn. »

» Le serment pourra être déféré à la veuve et aux héri-
tiers du chef d'entreprise ou au tuteur de ces derniers s'ils
sont mineurs, pour qu'ils aient à déclarer s'ils ne savent
pas que la chose soit due. »

VERANTWOORDING.

JUSTIFICATION.

Artikel 6 der wet van 10 Maart 1900 heeft aanleiding gegeven tot een zeer ernstig rechtsgeschil. De doctrine en de rechtspraak waren verdeeld omtrent de juiste draagwijdte van de verjaring van korte duur, ingevoerd bij artikel 6.

L'article 6 de la loi du 10 mars 1900 a provoqué une très grave controverse juridique. La doctrine et la jurisprudence se sont divisées sur la portée exacte de la prescription de courte durée instituée par l'article 6.

Sommige auteurs (VELGE, t. I, p. 126) zijn van oordeel dat de bij artikel 6 ingevoerde verjaring gebaseerd is op een vermoeden van betaling wanneer zij toepasselijk is op vorderingen bedoeld bij artikel 2271 van het burgerlijk Wetboek.

Certains auteurs (VELGE, t. I, p. 126) considèrent que la prescription instituée par l'article 6 est fondée sur une présomption de paiement lorsqu'elle s'applique à des actions visées à l'article 2271 du Code civil.

Daarentegen, in alle gevallen waarin vóór de wet van 1900, de dertigjarige verjaring van kracht was, is de bij artikel 6 ingevoerde verjaring niet gegrond op een vermoeden van betaling, doch op de werkloosheid van de schuldeiser. In dit geval, kan hij, aan wie de verjaring wordt tegengesteld, de geloofseed aan zijn tegenstander niet opdragen.

Au contraire, dans tous les cas où avant la loi de 1900 la prescription trentenaire était en vigueur, la prescription instituée par l'article 6 n'est pas fondée sur une présomption de paiement mais sur l'inaction du créancier. Dans ce cas, celui qui se voit opposer la prescription ne peut pas déférer à son adversaire le serment de crédibilité.

Het Hof van verbreking heeft deze stelling aanvaard in zijn arresten van 20 December 1917 en 20 Februari 1941 (Pas., 1918, I, 161; 1941, I, 53).

La Cour de cassation a adopté cette thèse dans ses arrêts du 20 décembre 1917 et 20 février 1941 (Pas., 1918, I, 161; 1941, I, 53).

Zie :

128 (1950) : Wetsvoorstel.
474 (1950-1951), 199 en 251 : Amendementen.

Voir :

128 (1950) : Proposition de loi.
474 (1950-1951), 199 et 251 : Amendements.

H.

Andere auteurs (HORION, *Législation sociale*, pp. 57 à 59) zijn daarentegen van oordeel, dat artikel 6 der wet van 10 Maart 1900 een vermoeden heeft ingevoerd, dat gegrond is op de werkloosheid van de schuldeiser en dat dit vermoeden derhalve absoluut is en door geen enkel bewijsmiddel kan omvergeworpen worden.

Door artikel 2275 van het Burgerlijk Wetboek te wijzigen, maakt ons amendement het voor de werkman, aan wie de verjaring van 6 maanden zou worden tegengesteld, mogelijk dat zij zonder uitwerking zou zijn, door de geloofseed op te dragen of door te bewijzen, bij middel van de bekentenis van de schuldenaar, dat de zaken welke hij in zijn rechtsoverdracht eist, niet betaald werden.

De termen « zaken » en « betaald » dienen vanzelfsprekend verstaan te worden niet in de gewone zin, maar volgens de draagwijdte, de nauwkeurige betekenis welke zij krijgen in de algemene theorie der verbintenissen.

Eerste artikel (van het wetsvoorstel).

De tekst van artikel 12 vervangen door volgende tekst :

« Art. 12. — Voor elke door de werkman begonnen arbeidsweek is het ondernemingshoofd, niettegenstaande elke tegenstrijdige overeenkomst, verplicht aan de werkman het normaal loon uit te betalen dat deze zou verdiend hebben indien hij gewerkt had tot op het einde van de arbeidsweek.

» De arbeidsweek stemt overeen met de periode lopende van af de dag der week waarop bij overeenkomst voor de eerste maal prestaties worden verricht tot Zondagmiddernacht daaropvolgend.

» De verplichting het normaal loon uit te betalen geldt eveneens wanneer tijdens de begonnen arbeidsweek de uitvoering van het contract wordt geschorst of aan het contract een einde wordt gemaakt door het ondernemingshoofd, of door de werkman wegens het bestaan van een ernstige reden.

» Het normaal loon hierboven bedoeld wordt bepaald door het daggemiddelde van de verdiensten welke tijdens de beschouwde arbeidsweek effectief verworven werden, te vermenigvuldigen met het aantal dagen van de arbeidsweek.

» Na de paritaire comité's te hebben geraadpleegd, kan de Koning andere regels vaststellen voor de berekening van het normaal loon in bepaalde bedrijfstakken of voor bepaalde beroepen. »

VERANTWOORDING.

Dit artikel heeft tot doel een reeds sedert lange tijd door het Algemeen Belgisch Vakverbond geformuleerde eis in zake het vast weekloon in een wettelijk kader te leggen.

Volgens de economie van dit artikel moet de werkgever aan de werkman het normaal weekloon uitbetalen zodra deze werkman prestaties heeft verricht bij de aanvang der arbeidsweek.

De arbeidsweek vangt in principe in de meeste gevallen aan de Maandagmorgen en eindigt op de Zondagmiddernacht daaropvolgend.

Nochtans kan bij overeenkomst in bepaalde bedrijven of voor bepaalde personen de arbeidsweek op een andere dag van de week beginnen, bv. Dinsdag, Woensdag.

In dit laatste geval moet, zodra prestaties op de eerste dag van de beschouwde arbeidsweek verricht werden, de werkman recht hebben op de betaling van zijn normaal loon dat hij zou verdiend hebben indien hij had gewerkt tot het einde van de arbeidsweek.

Dezelfde verplichting bestaat voor de werkgever indien tijdens de begonnen arbeidsweek de uitvoering van het contract wordt geschorst, bv. om een reden die in hiernavolgend artikel 19bis voorkomt. In dat geval moet het normaal weekloon eveneens uitbetaald worden.

Indien tijdens de arbeidsweek aan het contract een einde wordt gemaakt door de werkgever of door de werkman wegens een ernstige reden, moet eveneens het normaal loon voor de week door de werkgever worden uitbetaald, onverminderd de schadevergoeding die de werkgever eventueel zou moeten betalen wegens verbreking van de overeenkomst.

Voor de berekening van het normaal loon dat toegekend wordt, werd de meest eenvoudige regel aangenomen. Het daggemiddelde van de verdiensten die de werkman verworven heeft wegens effectieve prestaties tijdens de arbeidsweek, wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen die in de beschouwde arbeidsweek begrepen zijn.

D'autres auteurs (HORION, *Législation sociale*, pp. 57 à 59) estiment au contraire que l'article 6 de la loi du 10 mars 1900 a institué une présomption fondée sur l'inaction du créancier, et que, dès lors, cette présomption est absolue et ne peut être renversée par aucun moyen de preuve.

Notre amendement, en aménageant l'article 2275 du Code civil permet à l'ouvrier à qui serait opposée la prescription de 6 mois, de la faire tomber en déferant le serment de crédibilité ou en prouvant par l'aveu du débiteur, que les choses qu'il réclame dans son action judiciaire n'ont pas été payées.

Les termes « choses » et « payées » doivent naturellement être entendus non au sens vulgaire, mais selon la portée, la signification précise que leur donne la théorie générale des obligations.

Article premier (de la proposition).

Remplacer le texte de l'article 12 par le texte suivant :

« Art. 12. — Pour toute semaine de travail commencée par l'ouvrier, le chef d'entreprise, nonobstant toute convention contraire, est tenu de payer à l'ouvrier le salaire normal que celui-ci aurait gagné s'il avait travaillé jusqu'à la fin de la semaine de travail.

» La semaine de travail correspond à la période allant du jour de la semaine où, pour la première fois, des prestations sont fournies en vertu de la convention jusqu'au dimanche suivant, à minuit.

L'obligation de payer le salaire normal vaut tout aussi bien lorsque l'exécution du contrat est suspendue durant la semaine commencée que lorsqu'il est mis fin au contrat par le chef d'entreprise ou par l'ouvrier en raison de l'existence d'un motif grave.

» Le salaire normal désigné ci-dessus est déterminé par la moyenne journalière des gains promérités durant la semaine considérée, multipliée par le nombre de jours que compte la semaine de travail.

» Le Roi peut, après consultation des commissions paritaires, établir d'autres règles pour le calcul du salaire normal dans certaines branches d'industrie, ou pour certaines professions. »

JUSTIFICATION.

Cet article a pour but de fixer dans un texte de loi une revendication formulée depuis longtemps déjà par la Fédération Générale du Travail de Belgique en matière de salaire hebdomadaire garanti.

En vertu de l'économie de cet article, l'employeur doit payer à l'ouvrier le salaire hebdomadaire normal dès que celui-ci a fourni des prestations alors que la semaine de travail a commencé.

La semaine de travail commence en principe, dans la plupart des cas, le lundi matin et se termine le dimanche suivant à minuit.

Cependant, la semaine de travail peut, par convention, commencer, dans certaines entreprises ou pour certaines personnes, un autre jour de la semaine, par exemple le mardi ou le mercredi.

Dans ce dernier cas, l'ouvrier doit avoir droit au paiement du salaire normal qu'il aurait gagné s'il avait travaillé jusqu'à la fin de la semaine, dès que des prestations ont été fournies le premier jour de la semaine de travail considérée.

La même obligation existe pour l'employeur si, au cours de la semaine de travail commencée, l'exécution du contrat est suspendue, par exemple pour une raison mentionnée à l'article 19bis ci-après. Dans ce cas, le salaire hebdomadaire normal doit également être payé.

Si, durant la semaine de travail, il est mis fin au contrat par l'employeur ou par l'ouvrier pour une raison grave, le salaire normal doit également être payé par l'employeur pour la semaine, indépendamment de l'indemnité que l'employeur devrait éventuellement payer du chef de rupture de contrat.

Pour le calcul du salaire normal attribué, on a adopté la règle la plus simple. La moyenne journalière des gains promérités par le travailleur en raison de ses prestations effectives durant la semaine de travail, est multipliée par le nombre de jours compris dans la semaine considérée.

Art. 3.

De tekst van artikel 22 wijzigen als volgt :

« Art. 22. — Is het contract zonder tijdsbepaling gesloten, dan is de partij die de verbintenis verbreekt zonder gegronde reden en zonder voldoende inachtneming van de opzeggingstermijn 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 opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, onverminderd hetgeen in artikel 12 bepaald is. »

VERANTWOORDING.

De vergoeding bij ontijdige verbreking van het contract wordt indien zij door de werkgever moet betaald worden eventueel gecumuleerd met de betaling van het normaal loon voorzien in artikel 12.

Inderdaad, indien de werkgever het contract verbreekt tijdens de arbeidsweek zonder opzegging en zonder dat een gegronde reden aanwezig is, moet hij :

1° het loon voor de ganse week, d.w.z. tot op de Zondag volgende op de verbreking van het contract betalen;

2° en daarenboven de vergoeding wegens contractbreuk betalen.

Art. 4.

1. — Het laatste lid van artikel 5bis weglaten.

VERANTWOORDING.

Door het invoeren in de wetgeving betreffende het arbeidscontract van de verplichting van een geschrift, wanneer het contract gesloten wordt voor een proeftijd of voor een bepaalde duur, hebben de HH. De Paepe en consorten de werklieden de bescherming willen doen genieten, welke bestaat voor de bedienden krachtens artikelen 2 en 4 van de wet van 7 Augustus 1922 betreffende het bediendencontract.

Door ons amendement zouden wij willen dat de werklieden het aan de bedienden reeds erkende recht volledig zouden genieten, en derhalve is een afwijking van dit principe, zelfs wanneer deze de tweevoudige bekrachtiging van een paritair comité en van de Koning heeft gekregen, niet gerechtvaardigd.

2. — De tekst van artikel 19bis vervangen door wat volgt :

« Art. 19bis.

» De arbeidsovereenkomst wordt geschorst wanneer de schorsing veroorzaakt wordt door :

» a) een arbeidsongeval dat werkloosheid ten gevolge heeft;

» b) een ziekte die of een ongeval dat werkloosheid ten gevolge heeft en door een medisch attest is gestaafd;

» c) de bevalling van een vrouw; tijdens zes weken welke de bevalling voorafgaan, evenals tijdens zes weken welke volgen op deze bevalling;

» d) het overlijden van de echtgenoot, van een afstammeling of ascendent van de eerste graad; tot ten hoogste vier dagen;

» e) het overlijden van een afstammeling of ascendent van de tweede graad, van een broeder of een zuster, van de voogd, van de schoonkinderen en schoonouders; tot ten hoogste twee dagen;

» f) het huwelijk van de belanghebbende; tot ten hoogste drie dagen;

» g) het huwelijk van een kind, van een broeder of van een zuster van de belanghebbende; tot ten hoogste één dag;

» h) de geboorte van een kind van de belanghebbende; tot ten hoogste twee dagen;

» i) de verschijning in rechte;

» j) de vervulling van burgerlijke of militaire plichten

Art. 3.

Modifier le texte de l'article 22 comme suit :

« Art. 22. — Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, 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, sans préjudice de ce qui est stipulé à l'article 12. »

JUSTIFICATION.

L'indemnité du chef de rupture intempestive du contrat, pour autant qu'elle doive être payée par l'employeur, est éventuellement cumulée avec le paiement du salaire normal prévu à l'article 12.

En effet, si l'employeur rompt le contrat pendant la semaine de travail sans préavis et sans juste motif, il doit :

1° payer le salaire pour la semaine entière, c'est-à-dire jusqu'au dimanche suivant la rupture du contrat;

2° en outre, payer l'indemnité due du chef de rupture du contrat.

Art. 4.

1. — Supprimer le dernier alinéa de l'article 5bis.

JUSTIFICATION.

MM. De Paepe et consorts, en introduisant dans la législation sur le contrat de travail l'obligation d'un écrit lorsque le contrat est conclu à l'essai ou pour une durée déterminée, ou pour une entreprise déterminée, ont voulu faire bénéficier les ouvriers de la protection qui existe pour les employés en vertu des articles 2 et 4 de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi.

Nous voudrions, par notre amendement, que les ouvriers bénéficient de l'intégralité du droit reconnu déjà aux employés et, dès lors, une dérogation à ce principe, même lorsqu'elle a reçu la double sanction d'une commission paritaire et du Roi, ne se justifie pas.

2. — Remplacer le texte de l'article 19bis par ce qui suit :

« Art. 19bis.

» Le contrat de travail est suspendu lorsqu'il est causé par :

» a) un accident de travail entraînant le chômage;

» b) une maladie, un accident entraînant le chômage et attestés par un certificat médical;

» c) l'accouchement d'une femme; pendant les six semaines qui précèdent et les six semaines qui suivent cet accouchement;

» d) le décès du conjoint, d'un descendant ou ascendant du premier degré; à concurrence de quatre jours au maximum;

» e) le décès d'un descendant ou ascendant du deuxième degré, d'un frère ou d'une sœur, du tuteur, des beaux-enfants et beaux-parents; à concurrence de deux jours au maximum;

» f) le mariage de l'intéressé; à concurrence de trois jours au maximum;

» g) le mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur de l'intéressé; à concurrence d'un jour;

» h) la naissance de l'enfant d'un intéressé; à concurrence de deux jours au maximum;

» i) la comparution en justice;

» j) l'accomplissement des devoirs civiques ou militaires.

zoals wederoproeping onder de wapens, behalve om tuchtredenen, familieraad, verplichtingen voortvloeiend uit een officiële opdracht;

» k) de vervulling van syndicale verplichtingen wegens een behoorlijk gerechtvaardigde opdracht;

» l) een staking afgekondigd door een der meest representatieve arbeidersorganisaties;

» m) een lock-out;

» n) elk geval van overmacht;

» o) elke reden vooraf door de werkgever aangenomen.

» Onverminderd de kortere tijdstippen vermeld in de vorige leden, houdt de schorsing van het contract slechts op, wanneer het voor de arbeider lichamelijk of moreel mogelijk is zijn werk in de onderneming te hervatten.

» Elke opzegging welke door de werkgever tijdens deze periode wordt gegeven, is nietig. »

VERANTWOORDING.

Dit artikel voert het principe in en regelt de toepassingsmodaliteiten van de schorsing van het contract in geval van ongeval, van ziekte, van kort werkverlet en van staking.

Men zal vaststellen dat de lijst der oorzaken welke de schorsing van het contract ten gevolge hebben rechtstreeks ingegeven is door de wetgeving betreffende de betaalde verlofdagen (artikel 12 van het besluit van de Regent van 2 April 1947, gewijzigd door artikel 7 van het besluit van de Regent van 15 Juli 1947).

Om elk meningsverschil te vermijden, hebben wij er de bevalling van een vrouw, die uit medisch oogpunt niet als een ziekte mag worden beschouwd, aan toegevoegd.

Ten slotte stellen wij U voor, voor de erkenning van een staking, niet meer de officiële vaststelling van de mislukking der verzoeningsprocedure te eisen. Wij zijn de mening toegedaan dat de erkenning van het syndicaal feit, dat in ons land algemeen is aangenomen, de rechtvaardiging van elke staking voor gevolg moet hebben zodra deze staking afgekondigd wordt door een der meest representatieve arbeidersorganisaties.

Wij hebben eveneens voorzien dat de schorsing van het contract slechts zou ophouden indien het voor de werkmán lichamelijk of zedelijk niet meer mogelijk zou zijn, zijn werk te hervatten.

Door de morele onmogelijkheid uitdrukkelijk te voorzien, hebben wij elk meningsverschil willen voorkomen nopens de onmogelijkheid die er bestaat voor de gesyndiceerde of niet gesyndiceerde arbeider om gehoor te geven aan de beslissingen van een organisatie waarbij hij is aangesloten of voor welke hij gevoelens van sympathie koestert.

Ten einde het meningsverschil (zie ROCH: *Résiliation du contrat moyennant un préavis donné par l'employeur durant les 30 premiers jours de maladie*. — *Revue de droit social et des Tribunaux du Travail* 1952, n° 5, pp. 137 à 146) te vermijden dat bestaat in zake de wet van 7 Augustus 1922 betreffende het arbeidscontract, omtrent het recht voor een werkgever de opzegging te geven tijdens de periode van schorsing, stellen wij U voor elke opzegging, die gedurende de periode van schorsing zou worden gegeven, nietig te verklaren.

tels que rappels sous les drapeaux sauf pour motifs disciplinaires, conseils de famille, obligation découlant d'un mandat officiel;

» k) l'accomplissement d'obligations syndicales résultant d'une mission dûment justifiée;

» l) une grève décrétée par une des organisations les plus représentatives des travailleurs;

» m) un lock-out;

» n) tout cas de force majeure;

» o) tout motif préalablement accepté par l'employeur.

» Sans préjudice des durées plus courtes mentionnées aux alinéas précédents, la suspension du contrat ne cesse que lorsqu'il est possible physiquement ou moralement à l'ouvrier de reprendre son travail dans l'entreprise.

» Tout congé donné par l'employeur pendant cette période est nul et non avenue. »

JUSTIFICATION.

Cet article institue le principe et règle les modalités d'application de la suspension du contrat en cas d'accident, de maladie, de petit chômage et de grève.

On constatera que la liste des causes qui provoquent la suspension du contrat est directement inspirée de la législation sur les jours fériés payés (article 12 de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947, modifié par l'article 7 de l'arrêté du Régent du 15 juillet 1947).

Afin d'éviter toute controverse, nous y avons ajouté l'accouchement d'une femme qui, au point de vue médical, ne peut être considéré comme une maladie.

Enfin, nous vous proposons de ne plus exiger pour la reconnaissance d'une grève, la constatation officielle de l'échec de la procédure de conciliation. Nous estimons que la reconnaissance du fait syndical, unanimement admis dans notre pays, doit avoir pour conséquence de justifier toute grève dès que celle-ci est décrétée par une des organisations les plus représentatives des travailleurs.

Nous avons également prévu que la suspension du contrat ne cesserait que lorsque l'impossibilité physique ou morale de l'ouvrier de reprendre son travail aurait cessé.

En prévoyant explicitement l'impossibilité morale, nous avons voulu prévenir toute controverse sur l'impossibilité qu'il y a pour un ouvrier, syndiqué ou non, de ne pas suivre les décisions d'une organisation à laquelle il est affilié ou pour laquelle il nourrit des sentiments de sympathie.

Afin d'éviter la controverse (voir ROCH: *Résiliation du contrat moyennant un préavis donné par l'employeur durant les 30 premiers jours de maladie*. — *Revue de droit social et des Tribunaux du Travail* 1952, n° 5, pp. 137 à 146) qui existe à propos de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi, sur le droit pour un employeur de donner le préavis pendant la période de suspension, nous vous proposons de déclarer nul et non avenue tout préavis qui serait donné pendant la période de suspension.

L. MAJOR.