

Chambre des Représentants

Kamer der Volksvertegenwoordigers

28 OCTOBRE 1953.

28 OCTOBER 1953.

PROJET DE LOI

modifiant et complétant la loi du 7 août 1922
sur le contrat d'emploi.

WETSONTWERP

tot wijziging en aanvulling van de wet van
7 Augustus 1922 op het bediendencontract.

TEXTE ADOPTE AU PREMIER VOTE (1).

TEKST AANGENOMEN IN EERSTE LEZING (1).

Article premier (nouveau).

*Le texte de l'article 2 de la loi du 7 août 1922 sur le
contrat d'emploi est remplacé par la disposition suivante :*

*« Si l'engagement est fait pour une entreprise déterminée
ou s'il est fait pour une durée déterminée, il doit être con-
staté par écrit. »*

Eerste artikel (nieuw).

*De tekst van artikel 2 van de wet van 7 Augustus 1922
op het bediendencontract wordt door de volgende bepaling
vervangen :*

*« Geldt het dienstverband voor een bepaalde onder-
neming, of geldt het voor een bepaalde duur, dan moet het
schriftelijk vastgesteld worden. »*

Art. 2 (ancien premier).

Le texte de l'article 3 de la même loi est remplacé par
les dispositions suivantes :

Art. 3. — Si l'engagement n'est contracté qu'à l'essai,
il doit être constaté par écrit.

La durée de l'essai convenu ne peut être inférieure à
un mois ni dépasser trois mois.

Si l'engagement a été contracté à l'essai, et si le deu-
xième mois de la période d'essai a commencé, le contrat
ne peut être rompu que moyennant un préavis de part et
d'autre de sept jours.

Le même préavis doit être donné si l'on veut mettre fin
au contrat à l'expiration du premier mois.

Artikel 2 (vroeger eerste).

De tekst van artikel 3 van dezelfde wet wordt door de
volgende bepalingen vervangen :

Art. 3. — Indien de verbintenis slechts op proef werd
aangegaan dan moet ze schriftelijk vastgesteld worden.

De duur van de overeengekomen proef mag niet minder
dan één en niet meer dan drie maanden bedragen.

Indien de verbintenis op proef werd aangegaan en de
tweede maand van de proeftijd begonnen is, kan het con-
tract niet verbroken worden tenzij mits een wederzijdse
opzeggingstermijn van zeven dagen.

Dezelfde opzeggingstermijn moet toegestaan worden,
indien men aan het contract een einde wil maken op het
einde van de eerste maand.

(1) Les amendements adoptés au premier vote sont imprimées en
« italiques ».

Voir :

A. — 260 (1950-1951) : Proposition de loi.
473 (1950-1951) et 256 : Amendements.

et :

B. — 198 : Proposition de loi.

287 : Rapport.

449 : Amendements.

581 : Rapport complémentaire.

637, 700, 702 et 751 : Amendements.

(1) De in eerste lezing aangenomen amendementen zijn « cursief »
gedrukt.

Zie :

A. — 260 (1950-1951) : Wetsvoorstel.
473 (1950-1951) en 256 : Amendementen.

en :

B. — 198 : Wetsvoorstel.

287 : Verslag.

449 : Amendementen.

581 : Aanvullend verslag.

637, 700, 702 en 751 : Amendementen.

Art. 3 (nouveau).

Le texte de l'article 4 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« A défaut d'écrit constatant que l'engagement a été conclu soit à l'essai, soit pour une entreprise déterminée, soit pour une durée déterminée, il est soumis aux conditions fixées par la présente loi. »

Art. 4 (ancien 2).

Le texte de l'article 8 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

Art. 8. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident, suspend l'exécution du contrat et le cours de la prescription.

L'employé dont le contrat est suspendu conserve, pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, le droit à la rémunération prévue par la convention.

La commission à laquelle l'employé a éventuellement droit est calculée sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité ou, si les services ont une durée inférieure à douze mois, sur la moyenne des commissions allouées pour cette période.

Le contrat est suspendu pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

Il doit l'être, à la demande de l'employée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'employée remettra, à cet effet, à son employeur, un certificat médical déclarant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

Pendant les trente premiers jours de suspension du contrat à l'occasion de ses couches, l'employée conserve son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

L'employé est tenu de justifier de son état d'incapacité de travail et il produira, s'il y est invité, un certificat médical; en outre, il ne pourra refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, en vue d'éclairer ce dernier sur la réalité de l'incapacité de travail.

La suspension du contrat dans les cas prévus ci-dessus conserve à l'employé le droit de donner congé, et le délai de préavis courra en ce qui le concerne. Le congé donné par l'employeur est également valable, mais le délai de préavis ne courra qu'à partir de 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.

Toute convention qui réduirait les avantages assurés à l'employé par le présent article est nulle de plein droit.

Art. 5 (ancien 3).

Le texte de l'article 9 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 9. — Si l'incapacité de travail a une durée de plus de 90 jours, l'employeur peut à tout moment mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours. »

Art. 3 (nieuw).

De tekst van artikel 4 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Is er geen geschrift, waaruit blijkt dat het dienstverband werd gesloten hetzij op proef, hetzij voor een bepaalde onderneming, hetzij voor een bepaalde duur, dan gelden daartoe de voorwaarden door deze wet gesteld. »

Art. 4 (vroeger 2).

De tekst van artikel 8 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Art. 8. — De uitvoering van het contract en het verloop van de verjaring zijn geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval.

De bediende wiens contract geschorst is, behoudt gedurende de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid recht op de bij de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

Het commissieloon, waarop de bediende mocht recht hebben, wordt berekend naar het gemiddeld bedrag van de commissielonen, die gedurende twaalf maanden vóór de ongeschiktheid werden toegekend, of, indien de diensten minder dan twaalf maanden bedragen, op het gemiddeld bedrag van de commissielonen toegekend voor dit tijdperk.

Het contract wordt geschorst gedurende de zes weken welke op de bevalling volgen.

Het moet geschorst worden, op verzoek van de bediende, gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap. De bediende zal daartoe aan haar werkgever een medisch getuigschrift overmaken, waarin verklaard wordt dat de bevalling normaal op het einde van deze periode moet plaats hebben.

Gedurende de eerste dertig dagen van de schorsing van het contract bij gelegenheid van haar bevalling, behoudt de bediende haar recht op bezoldiging ten laste van de werkgever.

De bediende is gehouden zijn staat van arbeidsongeschiktheid te bewijzen en legt, indien hij daartoe wordt verzocht, een medisch getuigschrift over; bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever afgevaardigd en bezoldigd geneesheer te ontvangen, ten einde deze laatste voor te lichten of de arbeidsongeschiktheid werkelijk bestaat.

Bij schorsing van het contract in bovenbepaalde gevallen behoudt de bediende het recht opzegging te doen, en de opzeggingstermijn loopt, wat hem betreft. De door de werkgever gedane opzegging is eveneens rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in met het wegvallen der reden tot schorsing.

De termijn van de opzegging welke vóór de schorsing van het contract gegeven werd houdt op te lopen tijdens de duur der schorsing.

Is van rechtswege nietig, elke overeenkomst, waarbij de bij dit artikel aan de bediende toegekende voordelen worden verminderd.

Art. 5 (vroeger 3).

De tekst van artikel 9 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 9. — Duurt de arbeidsongeschiktheid meer dan 90 dagen, dan kan de werkgever, te allen tijde, een einde maken aan het contract, mits vergoeding. Deze is gelijk aan de bezoldiging welke overeenstemt met de duur van de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde welke betaald werd sedert de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam of desgevallend sedert de datum waarop de opzeggingstermijn is ingegaan. »

» Toutefois cette indemnité pourra être réduite et ne dépassera pas six mois lorsque la cessation du contrat s'impose compte tenu des nécessités de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé.

» La preuve peut en être fournie par toute voie de droit. Toute convention fixant une indemnité moindre est nulle de plein droit. »

Art. 6 (ancien 4).

1. — A l'article 10 de la même loi, entre le premier et le deuxième alinéa, il est inséré un nouvel alinéa libellé comme suit :

Cette disposition n'est pas applicable aux femmes dont le contrat est suspendu à l'occasion de leur accouchement.

2. — Le 1^{er} alinéa du même article 10 est remplacé par ce qui suit :

« Lorsque l'engagement est fait soit à l'essai, soit pour une entreprise déterminée, soit pour une durée déterminée, l'incapacité de travail permet au patron de mettre fin au contrat sans indemnité si elle a une durée de plus de huit jours. »

Art. 7 (ancien 5).

L'article 12 de la loi du 7 août 1922, modifié par la loi du 2 mai 1929, est remplacé par la disposition suivante :

Art. 12. — Lorsque le contrat d'emploi est conclu pour une durée indéfinie, 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 signification d'un préavis, dont la preuve ne peut être fournie que par l'envoi d'une lettre recommandée, par la notification d'un exploit d'huissier ou par la signature apposée par l'autre partie sur la copie de la lettre de congé. Cette signature ne peut valoir qu'à titre d'accusé de réception.

Le délai de préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel le préavis est donné :

a) Si le congé est donné par l'employeur :

1^o lorsque la rémunération annuelle est inférieure à 72.000 francs, le délai de préavis est égal à :

trois mois pour les employés restés au service d'un même employeur pendant moins de 10 ans;
six mois pour 10 à 20 années de service inclus;
neuf mois pour plus de 20 années de service;

2^o lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 120.000 francs, le délai de préavis est égal à :

six mois pour les employés comptant moins de 10 années de service;
douze mois pour 10 à 20 années de service inclus;
dix-huit mois pour plus de 20 années de service;

3^o lorsque la rémunération annuelle dépasse 120.000 francs, le délai de préavis est, à défaut de convention, fixé notamment d'après la hauteur de la rémunération, le nombre d'années de service et les possibilités de retrouver une situation équivalente. L'employé a néanmoins droit au minimum et, nonobstant toute convention contraire, aux délais de préavis établis au 2^o.

» Voormelde vergoeding kan evenwel worden verminderd en zal zes maanden niet te boven gaan wanneer het wegens de vereisten der onderneming en de gezondheids-toestand van de bediende noodzakelijk is aan de overeenkomst een einde te maken.

» Het bewijs er van mag door alle rechtsmiddelen geleverd worden; elke overeenkomst tot vaststelling van een mindere vergoeding is van rechtswege nietig. »

Art. 6 (vroeger 4).

1. — In artikel 10 van dezelfde wet, tussen lid 1 en 2, wordt een nieuw lid ingevoegd, dat luidt als volgt :

Deze bepaling is niet van toepassing op de vrouwen wier contract ter gelegenheid van hun bevalling geschorst is.

2. — Het eerste lid van hetzelfde artikel 10 wordt vervangen door wat volgt :

« Wanneer het dienstverband is aangegaan hetzij op proef, hetzij voor een bepaalde onderneming, hetzij voor een bepaalde duur, kan de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid een einde maken aan de overeenkomst zonder vergoeding zo die ongeschiktheid meer dan acht dagen duurt. »

Art. 7 (vroeger 5).

De tekst van artikel 12 van de wet van 7 Augustus 1922, gewijzigd bij de wet van 2 Mei 1929, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Art. 12. — Wanneer het dienstcontract voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, heeft elke partij het recht er een einde aan te maken door opzegging aan de andere. Van dit recht mag geen gebruik gemaakt worden dan mits betekening van een opzegging, waarvan het bewijs enkel kan geleverd worden door het toezenden van een aangetekende brief, door de betekening van een deurwaardersexploot of door de handtekening die door de andere partij op het afschrift van de opzeggingsbrief wordt aangebracht. Die handtekening kan enkel gelden als kennisgeving van ontvangst.

De opzeggingstermijn neemt een aanvang bij het beëindigen van de kalendermaand gedurende welke de opzegging wordt gegeven :

a) Indien de opzegging gedaan wordt door de werkgever :

1^o wanneer de jaarlijkse bezoldiging minder bedraagt dan 72.000 frank is de opzeggingstermijn gelijk aan :

drie maanden voor de bedienden met minder dan 10 dienstjaren bij dezelfde werkgever;
zes maanden voor 10 tot en met 20 dienstjaren;
negen maanden voor meer dan 20 dienstjaren;

2^o wanneer de jaarlijkse bezoldiging 120.000 frank niet te boven gaat, is de opzeggingstermijn gelijk aan :

zes maanden voor de bedienden met minder dan 10 dienstjaren;
twaalf maanden voor 10 tot en met 20 dienstjaren;
achttien maanden voor méér dan 20 dienstjaren;

3^o wanneer de jaarlijkse bezoldiging 120.000 frank te boven gaat, wordt de opzeggingstermijn, bij gebreke van overeenkomst, o. m. vastgesteld volgens het bedrag van de bezoldiging, het aantal dienstjaren en de mogelijkheden om een gelijkwaardige betrekking te vinden. De bediende heeft niettemin recht op het minimum en, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, op de in het 2^o bepaalde opzeggings-termijnen.

Nonobstant toute convention contraire, il est loisible à l'employé de quitter son employeur au cours du délai de préavis lorsqu'il a conclu un nouveau contrat de louage de travail, à la condition de donner un préavis de 14, de 30 ou de 60 jours, selon que l'employé est resté au service de l'employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans, ou plus de 20 ans.

b) S'il s'agit d'un congé donné par l'employé, le délai fixé ainsi qu'il est dit au premier alinéa du littéra a) est réduit de moitié, sans pouvoir toutefois dépasser 3 mois.

Sur avis du Conseil national du Travail ou de la Commission paritaire nationale des employés, le Roi peut adapter à la situation de fait les limites de rémunérations visées au présent article.

Art. 8 (ancien 6).

Le texte de l'article 29 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, modifié par l'arrêté-loi du 28 février 1947, est remplacé par les dispositions suivantes :

Art. 29. — Ne sont pas soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des articles 7, 8, 9, 12, 15, 16, 17, 26 et 27, les contrats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue est supérieure à 180.000 francs par an ou au chiffre supérieur fixé par le Roi en application de l'alinéa dernier de l'article 12.

La présente loi n'est pas applicable aux employés de l'Etat, des provinces et des communes qui jouissent d'un statut de droit administratif.

Art. 9 (ancien 7).

Dans la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi il est inséré un article 14bis libellé comme suit :

Art. 14bis. — La mort de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat, sauf si celui-ci avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle et pour autant que ce fait ait été constaté par écrit.

Art. 10 (ancien 8).

Dans la même loi, il est inséré un article 17bis libellé comme suit :

Art. 17bis. — A peine de nullité, la quittance « pour solde de tout compte » ou toute formule libératoire analogue doit être rédigée en entier de la main du signataire et doit comporter les éléments du compte ainsi que les motifs pour lesquels le solde est arrêté à la somme reprise dans le reçu.

Art. 11 (ancien 9).

Les articles 8 et 29 de la loi du 7 août 1922 ainsi modifiée sortiront leurs effets le 1^{er} janvier 1953.

Art. 12 (nouveau).

« Le Roi peut, dans le but d'unifier la terminologie en matière de législation sociale, modifier la rédaction des textes de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi et des lois qui l'ont modifiée. »

Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, staat het de bediende vrij, gedurende de opzeggingstermijn de werkgever te verlaten, wanneer hij een nieuw dienstcontract heeft afgesloten, op voorwaarde een opzegging te geven van 14 dagen, 30 dagen of 60 dagen, naargelang de bediende gedurende minder dan 10 jaar, van 10 tot 20 jaar of meer dan 20 jaar in dienst is gebleven van de werkgever.

b) Wanneer het een door de bediende gedane opzegging betreft, wordt de vastgestelde termijn bedoeld in het eerste lid van littera a) met de helft verminderd, zonder nochtans 3 maanden te mogen te boven gaan.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad of het Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, de bezoldigingsperken in dit artikel bedoeld aan de feitelijke toestand aanpassen.

Art. 8 (vroeger 6).

De tekst van artikel 29 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract, gewijzigd bij de besluitwet van 28 Februari 1947, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Art. 29. — Vallen niet onder de voorgaande bepalingen, met uitzondering van de artikelen 7, 8, 9, 12, 15, 16, 17, 26 en 27, de bediendencontracten, waarin de overeengekomen bezoldiging meer bedraagt dan 180.000 frank, per jaar of dan het hoger cijfer dat door de Koning, tot voldoening van het laatste lid van artikel 12, wordt bepaald.

Deze wet is niet van toepassing op de personeelsleden van de Staat, van de provinciën en van de gemeenten die een administratiefrechtelijk statuut genieten.

Art. 9 (vroeger 7).

In de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt een artikel 14bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

Art. 14bis. — De dood van de werkgever maakt niet automatisch een einde aan het contract, behalve wanneer dit werd gesloten met het oog op een persoonlijke medewerking en voor zover dit feit schriftelijk werd vastgesteld.

Art. 10 (vroeger 8).

In dezelfde wet wordt een artikel 17bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

Art. 17bis. — Op straffe van nietigheid, moet de kwijting « voor saldo van rekening » of elke gelijkaardige ontlastingsformule volledig met de hand van de ondertekenaar opgesteld zijn en moet zij de elementen van de rekening, alsook de redenen waarom het saldo op de in het ontvangstbewijs vermelde som werd afgesloten, bevatten.

Art. 11 (vroeger 9).

De aldus gewijzigde artikelen 8 en 29 van de wet van 7 Augustus 1922 hebben uitwerking op 1 Januari 1953.

Art. 12 (nieuw).

« De Koning kan, om eenheid te brengen in de terminologie van de sociale wetgeving, de redactie wijzigen van de teksten van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract en van de wetten welke ze gewijzigd hebben. »