

**SENAT DE BELGIQUE**


---

**SESSION DE 1981-1982**


---

21 DECEMBRE 1981

**Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**

(Déposée par M. C. De Clercq et consorts)

**DEVELOPPEMENTS**

Lors du vote de la loi du 3 juillet 1978, qui a coordonné des dispositions légales en matière de contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique ainsi que le contrat d'occupation d'étudiants, il a été déclaré explicitement que tout n'avait pas été réglé et qu'il subsistait des problèmes fondamentaux qui réclamaient une solution urgente. Certains de ces problèmes concernent le contrat de travail de représentant de commerce et ont déjà fait l'objet d'une proposition de loi en la matière (n° 486-1, session de 1979-1980).

Les propositions que nous formulons ci-après ont essentiellement trait aux dispositions générales de la loi du 3 juillet 1978, qui sont applicables à tous les travailleurs salariés, et contiennent par ailleurs des améliorations pour tous les ouvriers et employés, c'est-à-dire pour la majorité de nos travailleurs salariés ou appointés.

Dans cet ordre d'idées, nous songeons particulièrement à la justification du licenciement ainsi qu'à la réintégration du travailleur salarié. En fait, il s'agit d'une généralisation de la motivation du licenciement. Dans bon nombre de cas déjà, le législateur a jugé que le travailleur a le droit de connaître les raisons qui donnent lieu au licenciement. Dès à présent, il y a obligation de motivation dans les cas suivants : lors du licenciement des médecins du travail, des travailleurs accomplissant leur service militaire, des travail-

**BELGISCHE SENAAAT**


---

**ZITTING 1981-1982**


---

21 DECEMBER 1981

**Voorstel van wet houdende wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten**

(Ingediend door de heer C. De Clercq c.s.)

**TOELICHTING**

Ter gelegenheid van de wet van 3 juli 1978, waarbij de wetgeving inzake arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten, geordend werd, werd duidelijk gesteld dat niet alles geregeld was en er nog problemen ten gronde overbleven, die dringend dienden geregeld te worden. Sommige ervan betreffen de arbeidsovereenkomsten voor handelsvertegenwoordigers en maakten reeds het voorwerp uit van een wetsvoorstel ter zake (nr. 486-1, zitting 1979-1980).

De navolgende voorstellen hebben hoofdzakelijk betrekking op de algemene bepalingen van de wet van 3 juli 1978, die voor alle werknemers gelden, en bevatten eveneens verbeteringen voor al de werklieden en bedienden, dus voor het merendeel van onze werknemers.

We denken hier in het bijzonder aan de motivering van de afdanking en de reïntegratie van de werknemer. In feite gaat het om een veralgemening van de motivering van de afdanking. In heel wat gevallen reeds heeft de wetgever geoordeeld dat de werknemer het recht heeft de redenen te kennen, die tot de afdanking aanleiding geven. Motivering is nu reeds verplicht in volgende gevallen : bij afdanking van arbeidsgeneesheren, ook van werknemers in geval van militaire dienst, van toezichthouders bij verrichtingen aangaande gifti-

leurs surveillant les opérations relatives aux déchets toxiques, des membres de la délégation syndicale, des membres du conseil d'entreprise et du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, des médecins-conseils, lors du congé politique, lors de la grossesse et, dans une certaine mesure, en cas de licenciement abusif d'ouvriers.

Dans ce domaine, la Belgique accuse un retard évident. La motivation du licenciement est déjà obligatoire dans pas moins de 45 pays, et ce conformément à la recommandation 119 de l'Organisation internationale du travail. Font partie de ces pays la plupart des Etats membres de la Communauté européenne. Dès 1972, la Commission européenne estimait que l'obligation de motiver le licenciement, c'est-à-dire l'obligation pour l'employeur de communiquer au travailleur, par écrit et dans une forme qui aura été précisée, les motifs de son licenciement — cette communication pouvant servir aux fins d'un examen objectif, et éventuellement d'une instruction, dans laquelle c'est l'employeur qui devrait être chargé de prouver la légitimité du licenciement — semble être pour tous les pays de la Communauté une règle fondamentale devant guider la pratique du droit en matière de licenciement.

Il est évident que la Belgique ne peut pas rester à la traîne plus longtemps en la matière et que le gouvernement et le Parlement devront prendre leurs responsabilités en tenant compte de l'avis du Conseil national du Travail. Ce qui importe surtout, c'est de réinstaurer la possibilité de réintégrer le travailleur qui a été licencié abusivement.

### Commentaire des articles

#### Article 1<sup>er</sup>

La disposition du deuxième alinéa de l'article 7 du projet, aux termes duquel le contrat de travail «ne peut jamais être conclu à vie» date de notre Code civil de 1804 et avait en fait plutôt pour objectif d'abolir le servage et, partant, de protéger le droit du travailleur de choisir librement son emploi. En d'autres termes, le travailleur ne peut jamais s'engager à vie. C'est là la signification qu'il convient de donner à cet alinéa.

Les choses se présentent toutefois différemment pour l'employeur. Dans le souci de garantir la sécurité d'emploi, on a déjà élaboré dans la pratique plusieurs formules selon lesquelles l'employeur relativise son droit de licencier; dans certains cas, il renonce même à ce droit. Ainsi, l'une de ces formules implique que le travailleur n'est plus licencié que pour des motifs personnels et non pour des raisons économiques ou techniques; une autre consiste à ne pas licencier l'employé qui a atteint un certain âge et une certaine ancienneté, par exemple 45 ans d'âge et 15 ans d'ancienneté. Il va de soi que cette renonciation à la faculté de licencier est valable en droit. Afin d'éviter tout malentendu sur ce point, il semble indiqué de remplacer le deuxième alinéa de l'article 7 de la loi par la disposition suivante : «Le contrat de travail ne peut être conclu à vie par le travailleur.»

ge afval, van leden van de syndikale afvaardiging, van leden van de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaats, van de adviseerend geneesheren, bij politiek verlof, bij zwangerschap en in zekere mate in geval van willekeurige afdanking van werklieden.

België staat op dit stuk duidelijk ten achter. Motivering van de afdanking is reeds verplicht in niet minder dan 45 landen, dit in overeenstemming met de aanbeveling 119 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Tot die landen behoren het merendeel van de Lid-Staten van de Europese Gemeenschap. Reeds in 1972 stelde de Europese Commissie : Een verplichting tot motivering van het ontslag, d.w.z. de verplichting voor de werkgever om aan de werknemer langs schriftelijke weg en in een nader bepaalde vorm de redenen van diens ontslag mede te delen, welke mededeling kan dienen voor een objectief, eventueel gerechtelijk onderzoek, waarbij de bewijslast voor de rechtmatigheid van het ontslag aan de werkgever op te leggen ware, lijkt voor alle landen van de Gemeenschap een na te streven grondregel van het ontslagrecht te zijn.

Het is voor de hand liggend dat België op dit stuk niet langer ten achter kan blijven en dat regering en Parlement met inachtnaam van het advies van de Nationale Arbeidsraad, ter zake hun verantwoordelijkheid zullen moeten opnemen. Vooral de mogelijkheid van herplaatsing van de werknemer in geval van onrechtmatige afdanking dient opnieuw gesteld.

### Artikelsgewijze toelichting

#### Artikel 1

Het bepaalde in lid 2 van artikel 7 van het ontwerp, dat de arbeidsovereenkomst nooit voor het leven kan worden gesloten, dateert uit ons Burgerlijk Wetboek van 1804 en was in feite meer bedoeld om de lijfeigenschap af te schaffen en meteen de vrijheid van arbeid van de werknemer te bevleigen. M.a.w., de werknemer kan zich nooit voor het leven verbinden. Dit is de betekenis, die aan deze zinsnede moet worden toegekend.

Hetzelfde geldt echter niet wat de werkgever betreft. Vanuit de bekommernis om de vastheid van betrekking te garanderen worden in de praktijk reeds allerlei formules uitgewerkt waarbij de werkgever zijn recht tot afdanken niet alleen relativeert; in bepaalde gevallen doet hij er ook afstand van. Aldus b.v. de formule alleen nog af te danken om persoonlijke redenen en niet om economische of technische redenen; aldus de formule niet af te danken wanneer de bediende een bepaalde leeftijd en anciënniteit, b.v. 45 jaar en 15 jaar anciënniteit enz... heeft. Deze afstand van het recht tot afdanken is vanzelfsprekend juridisch geldig. Ten einde elk misverstand in deze te vermijden lijkt het aangevozen het tweede lid van artikel 7 van de wet als volgt te vervangen : « De arbeidsovereenkomst kan door de werknemer niet voor het leven worden aangegaan. »

## Article 2

La liberté de travail du travailleur n'est pas toujours respectée. C'est notamment le cas pour certaines clauses de formation, qui figurent dans le contrat de travail individuel conclu pour une durée indéterminée et par lesquelles le travailleur qui bénéficie d'une formation déterminée au sein de l'entreprise, s'engage à y rester pendant une certaine durée (par exemple 3 ans) et est obligé de payer à son employeur une indemnité lorsqu'il quitte l'entreprise avant l'expiration de cette durée ou qu'il est licencié pour motif grave.

Dans un cas, ce montant correspondait à 6 mois de salaire (Trav. Bruxelles 17 avril 1969, JTT, 30 avril 1970, n° 62); dans un autre cas (nov. 1970), il s'élevait à 30 000 FB si le travailleur (en l'occurrence un soudeur) quittait son emploi dans le courant de la première année, à 20 000 FB s'il partait durant la deuxième année et à 10 000 FB durant la troisième année (Cass. 19 septembre 1973, RW, 16 février 1974, n° 25, p. 1389). Si l'on veut confirmer explicitement cette liberté de travail du travailleur et ne laisser subsister aucun doute à cet égard, il faut que toute clause restreignant cette liberté soit déclarée nulle et non avenue. C'est pour prévenir tout malentendu que la clause de formation est mentionnée expressément.

L'alinéa 4 (nouveau) de l'article 7 s'inspire de la conception que le contrat de travail doit en principe être conclu pour une durée indéterminée, et ce en vue de renforcer la stabilité d'emploi. Il est d'ailleurs acquis dès à présent que les contrats conclus pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini sont l'exception à la règle générale (durée indéterminée), ces contrats devant être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement. Ce qui s'applique d'ores et déjà aux contrats successifs est désormais étendu au premier contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini : ce type de contrat n'est autorisé que lorsqu'il se justifie par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes, la charge de la preuve incombant évidemment à l'employeur.

## Article 3

Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu d'abroger l'article 10, relatif aux contrats successifs.

## Article 4

Etant donné que, dans beaucoup de cas, les travailleurs sont occupés durant plus de 5 ans par le même employeur et que, dans la majorité des cas, le travailleur se trouve dans l'impossibilité d'assigner son employeur au cours de l'exécution du contrat, il doit avoir la possibilité d'intenter une action après la cessation de celui-ci. L'article 15 est modifié dans ce sens.

## Artikel 2

De vrijheid van arbeid van de werknemer wordt niet altijd geëerbiedigd. Dit geldt o.m. in geval van opleidingsclausules, opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd waarbij de werknemer; die in de onderneming een bepaalde opleiding geniet, zich ertoe verbindt gedurende een bepaalde periode in de onderneming te blijven (b.v. 3 jaar) en zo hij vroeger de onderneming verlaat of om dringende reden wordt afgedankt, aan de werkgever een schadevergoeding moet betalen.

Dit bedrag beliep in één geval 6 maanden loon (Arb. Brussel 17 april 1969, JTT, 30 april 1970, nr. 62); in een ander geval (nov. 1970) 30 000 BF indien de werknemer (een lasser in dit geval) in de loop van het eerste jaar vertrok, 20 000 BF indien het vertrek in de loop van het tweede jaar plaatshad en 10 000 BF in de loop van het derde jaar (Cass. 19 september 1973, RW, 16 februari 1974, nr. 25, p. 1389). Ten einde deze vrijheid van arbeid voor de werknemer uitdrukkelijk te bevestigen en in dit verband alle twijfel weg te nemen, moet elk beding waardoor de vrijheid van arbeid van de werknemer beperkt wordt, nietig worden verklaard. Ten einde elk misverstand te voorkomen wordt de opleidingsclausule uitdrukkelijk vermeld.

In een nieuw lid 4 van artikel 7 wordt uitgegaan van de gedachtengang dat de arbeidsverhouding in beginsel voor een onbepaalde tijd moet zijn, dit met het oog op het verstevigen van de vastheid van betrekking. Het is trouwens reeds verworven dat bepaalde tijd en een welomschreven werk de uitzondering zijn op de algemene regel (onbepaalde tijd), schriftelijk en individueel vast te stellen. Wat reeds geldt voor de opeenvolgende overeenkomsten wordt nu ook gesteld voor de eerste overeenkomst van een bepaalde tijd of voor een welomschreven werk : deze is alleen toegelaten wanneer ze gerechtvaardigd is wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen, waarbij de bewijslast vanzelfsprekend op de werkgever rust.

## Artikel 3

Dienovereenkomstig dient artikel 10 in verband met de opeenvolgende overeenkomsten te worden geschrapt.

## Artikel 4

Daar werknemers in heel wat gevallen meer dan 5 jaar bij dezelfde werkgever tewerk zijn gesteld en het vaststaat dat het voor de werknemer in feite in de meerderheid van de gevallen onmogelijk is zijn werkgever te dagvaarden in de loop van de arbeidsovereenkomst, dient de werknemer de mogelijkheid te hebben, vorderingen uit de arbeidsovereenkomst na het einde van de overeenkomst in te dienen. Artikel 15 wordt in die zin gewijzigd.

## Article 5

Il doit être clairement établi qu'à l'expiration de son contrat, chaque travailleur a droit au certificat et à la remise de tous les documents sociaux.

## Article 6

Afin de protéger le travailleur de tout acte arbitraire éventuel de l'employeur en matière de cautionnement, cet article prévoit que dorénavant un cautionnement ne pourra plus être demandé qu'en application des dispositions d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal. Il est en effet dans nos traditions que les conditions de travail et de rémunération soient fixées d'un commun accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.

## Article 7

Les mots « au moment de se présenter au travail », qui figurent au premier alinéa de l'article 27 de la loi, sont en contradiction avec les mots « ou n'arrive pas au lieu du travail », que l'on trouve au 1<sup>o</sup> du même alinéa, et doivent donc être supprimés.

Le 3<sup>o</sup>, par lequel nous proposons de compléter l'alinéa et qui a trait au « devoir électoral », répond à une nécessité évidente.

## Articles 8 et 9

Aux articles 28 et 30 de la loi sont apportées quelques modifications relatives à la suspension de l'exécution du contrat de travail, et plus précisément en ce qui concerne :

- l'occupation de travailleuses enceintes (art. 40 de la loi sur le travail);
- la détention préventive;
- le temps consacré à élever un nouveau-né;
- la comparution en justice.

## Article 10

L'article 31, § 2, dernier alinéa, de la loi, fait l'objet d'une modification importante destinée à régler les litiges entre le médecin traitant et le médecin-contrôleur en matière d'incapacité de travail. Etant donné que, dans la très grande majorité des cas, il n'est pas fait usage de la procédure d'arbitrage instaurée dès 1962, nous proposons une méthode simple permettant de résoudre enfin cette question, où le travailleur ne sait finalement plus quelle est sa situation. En cas de litige, l'employeur peut s'adresser au président du tribunal du travail, lequel désigne un médecin qui pourra régler ce litige dans les meilleurs délais.

## Artikel 5

Het dient duidelijk vast te staan dat elke werknemer recht heeft én op het getuigschrift bij het einde van de overeenkomst, én op afgifte van alle sociale documenten.

## Artikel 6

Ten einde de werknemer te beschermen tegen mogelijk willekeurig optreden van de werkgever inzake borgtocht wordt bepaald dat een borgtocht voortaan alleen mag worden gevraagd overeenkomstig hetgeen bepaald is bij een collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit. Het gezamenlijk vastleggen van loons- en arbeidsvoorwaarden door de werkgever- en werknemersorganisaties behoort immers tot de traditie van onze arbeidsverhoudingen.

## Artikel 7

De woorden « op het ogenblik dat hij op het werk komt » in lid 1 van artikel 27 zijn strijdig met het bedoelde in 1<sup>o</sup> van lid 1, met name : « niet op de plaats van het werk aankomt » en dienen dan ook te worden geschrapt.

Het 3<sup>o</sup> dat wordt ingevoegd en betrekking heeft op de « kiesplicht » is een evidentie.

## Artikelen 8 en 9

In de artikelen 28 en 30 worden enkele wijzigingen aangebracht die de regeling van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst betreffen, aldus inzake :

- tewerkstelling van zwangere vrouwen (art. 40, arbeidswet);
- voorlopige hechtenis;
- opvoeding van een kind na de geboorte;
- verschijning voor het gerecht.

## Artikel 10

In artikel 31, § 2, laatste lid, wordt een belangrijke wijziging aangebracht ten einde de geschillen tussen de behandelende en de controlerende geneesheren inzake arbeidsongeschiktheid te beslechten. Daar van de scheidsrechterlijke procedure, reeds ingesteld in 1962, in de overgrote meerderheid der gevallen geen gebruik wordt gemaakt, wordt er een eenvoudige regeling vooropgesteld om in deze aangelegenheid, waar de werknemer uiteindelijk niet weet waar hij aan toe is, eindelijk een oplossing te brengen. In geval van geschil kan de werkgever zich wenden tot de voorzitter van de arbeidsrechtbank die een geneesheer aanstelt, die het geschil met bekwame spoed kan beslechten.

## Article 11

En cas de motif grave, nous estimons que la partie qui l'invoque a le droit d'effectuer l'enquête nécessaire. Il est évident que celle-ci doit se faire avec toute la célérité requise et qu'il faudra apporter la preuve qu'elle a effectivement eu lieu aussi rapidement que possible.

## Article 12

Cet article concerne la motivation du congé avec délai de préavis et la réintégration; ce régime n'est pas applicable aux employés chargés de la gestion journalière de l'entreprise, ni aux gens de maison ni aux étudiants.

Le nouveau régime est le suivant :

Tout d'abord, il faut pour licencier qu'il y ait des motifs suffisants. Sont considérés comme motifs suffisants ceux qui sont déjà repris dans l'article 63 de la loi actuelle, relatif au licenciement abusif d'ouvriers : ils doivent donc avoir un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou être fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Avant de licencier un travailleur, l'employeur est tenu de l'informer de son intention et des motifs du licenciement. L'employeur doit avoir avec le travailleur un entretien dans lequel il lui exposera ces motifs et où seront examinées d'éventuelles solutions de rechange (par exemple, un autre poste dans l'entreprise). Il va sans dire qu'à cet entretien, le travailleur pourra se faire assister par un membre de la délégation syndicale ou par un permanent d'une des organisations syndicales les plus représentatives des travailleurs.

Ce n'est qu'après cet entretien que le travailleur pourra être licencié. Au cas où le travailleur n'accepterait pas le licenciement, il pourra introduire auprès du tribunal du travail soit une demande de réintégration, soit une demande d'indemnisation (six mois de rémunération), si le tribunal déclare qu'il n'existe pas de motifs suffisants. Comme il va de soi, la charge de la preuve des motifs incombe entièrement à l'employeur.

Tant en cas de réintégration que de paiement d'une indemnité, le juge peut apprécier en équité si une indemnité supplémentaire doit être allouée au travailleur, soit pour compenser le manque à gagner qu'il a subi pour la période s'étendant entre son licenciement abusif et sa réintégration ou l'octroi de l'indemnité, soit pour réparer les dommages moraux, la perte de certaines possibilités de promotion, etc.

En cas de réintégration, le travailleur sera effectivement réintégré. Si l'employeur refuse de procéder à la réintégration, le travailleur aura droit à une indemnité jusqu'au moment de sa réintégration effective.

## Artikel 11

In geval van dringende reden wordt geoordeeld dat de partij die zich op dringende reden beroept het recht heeft het nodige onderzoek in te stellen. Het is evident dat dergelijk onderzoek met bekwame spoed dient te geschieden en dat het bewijs dient geleverd dat dit onderzoek inderdaad met bekwame spoed geschiedde.

## Artikel 12

Dit artikel heeft betrekking op de motivering van de afdanking met opzeggingstermijn en de herplaatsing, regeling die niet geldt voor bedienden belast met het dagelijks beheer van de onderneming, noch voor dienstboden en studenten.

De nieuwe regeling luidt als volgt :

Vooreerst dienen er in geval van afdanking voldoende redenen te zijn. Voldoende redenen, zijn die welke reeds weerhouden zijn in het huidige artikel 63 van de wet in verband met de willekeurige afdanking van werklieden : ze dienen namelijk verband te houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of te berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

Vooraleer tot de afdanking over te gaan dient de werkgever de werknemer in te lichten over zijn bedoeling af te danken en de redenen, die de afdanking rechtvaardigen. De werkgever dient de werknemer uit te nodigen tot een gesprek waarbij die redenen worden aangebracht en mogelijke alternatieven (b.v. ander werk in de onderneming) worden onderzocht. Het is vanzelfsprekend dat de werknemer zich ter gelegenheid van dit gesprek mag laten bijstaan, b.v. door een lid van de syndikale afvaardiging of door een vrijgestelde van een van de meest representatieve vakorganisaties van werknemers.

Pas na dit gesprek kan de werknemer afgedankt worden. Is de werknemer het niet eens met de afdanking dan kan hij een aanvraag indienen bij de rechtbank hetzij om herplaatst te worden, hetzij om een schadevergoeding te bekomen (6 maanden loon), zo het arbeidsgerecht zou besluiten dat er geen voldoende redenen aanwezig zijn. De bewijslast van deze redenen ligt vanzelfsprekend volledig bij de werkgever.

Zowel in geval van herplaatsing als van schadevergoeding kan de rechter naar billijkheid oordelen of aan de werknemer nog een bijkomende schadevergoeding moet worden toegekend, hetzij omwille van gederfd loon voor de periode tussen de onrechtmatige afdanking en de herplaatsing of de toekenning van de schadevergoeding, hetzij omwille van morele schade, gebrek aan promotiekansen, enz.

In geval van herplaatsing zal de werknemer opnieuw effectief gereïntegreerd worden. Zo de werkgever weigert op de herplaatsing in te gaan, zal de werknemer recht hebben op schadevergoeding tot en met effectieve herplaatsing.

## Articles 13 et 14

Ces articles concernent les modalités de réintégration au cas où un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée est résilié sans motif grave. Dans cette hypothèse, le travailleur a droit à la réintégration et au paiement d'une indemnité supplémentaire, conformément aux dispositions de l'article 37bis.

## Article 15

Cet article modifie le montant de l'indemnité due au travailleur lorsqu'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini est résilié sans motif grave avant terme ou avant l'achèvement de ce travail. Dans ce cas, l'indemnité devra désormais être versée pour toute la période restant à courir.

## Article 16

Selon la législation actuelle, le travailleur qui résilie son contrat pour motif grave n'a en principe pas droit à une indemnité forfaitaire particulière. Il convient de remédier à cette anomalie. C'est pourquoi notre texte prévoit le paiement d'une telle indemnité.

## Article 17

L'article 41bis contient une innovation importante : lorsqu'il est licencié, le travailleur peut s'absenter du travail pour suivre des cours de recyclage. Il est souhaitable que les conditions relatives à ces absences soient fixées dans la convention collective de travail.

## Article 18

La clause d'essai n'est valable que si elle a été constatée par écrit avant l'exécution du contrat de travail. Le travailleur n'a toutefois pas toujours la possibilité effective de demander l'établissement par écrit de la clause d'essai. C'est pourquoi, au cas où il souhaiterait mettre fin au contrat de travail au cours de la période d'essai convenue mais non constatée par écrit, il doit pouvoir prouver par toutes les voies de droit l'existence de la clause d'essai.

## Article 19

La modification proposée est nécessaire pour permettre au Roi de rencontrer le souhait des partenaires sociaux, qui veulent supprimer la journée de carence.

## Article 20

Etant donné la généralisation de la motivation du licenciement, l'article 63 n'a plus de raison d'être et il y a donc lieu de l'abroger.

## Artikelen 13 en 14

Deze artikelen hebben betrekking op de herplaatsing in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder dringende reden. Is dat geval heeft de werknemer recht, overeenkomstig het bepaalde in artikel 37bis, op herplaatsing en bijkomende schadevergoeding.

## Artikel 15

Dit artikel wijzigt de schadevergoeding die aan de werknemer verschuldigd is wanneer een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een welomschreven werk zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn of het voltooiën van het werk beëindigd wordt. In dat geval dient voortaan vergoed voor de ganse resterende periode.

## Artikel 16

Zo de werknemer om dringende redenen de overeenkomst verbreekt heeft hij volgens de huidige regeling in beginsel geen recht op een bijzondere forfaitaire schadevergoeding. Deze anomalie dient te worden verholpen. In een bijzondere schadevergoeding wordt nu voorzien.

## Artikel 17

Artikel 41bis voorziet in een belangrijke vernieuwing, met name dat de werknemer, wanneer hij wordt afgedankt, op het werk afwezig mag zijn om een herscholingsprogramma te volgen. Het is aangewezen dat de voorwaarden daartoe bij collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

## Artikel 18

Een proefbeding is alleen geldig wanneer het schriftelijk en vóór de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is vastgesteld. De werkmans is echter niet altijd in de feitelijke mogelijkheid een geschreven vaststelling van het proefbeding te vragen. Vandaar dat hij de mogelijkheid moet hebben om, zo hij de arbeidsovereenkomst, gedurende de afgesproken maar niet schriftelijk vastgestelde proefperiode wil beëindigen, dit met alle rechtsmiddelen te bewijzen.

## Artikel 19

De wijziging is noodzakelijk om de Koning de mogelijkheid te bieden tegemoet te komen aan de wens van de sociale partners, die de carensdag willen afschaffen.

## Artikel 20

Gezien de veralgemening van de motivering van de afdanking wordt artikel 63 overbodig en dient het te worden opgeheven.

## Article 21

L'article 64 limite à une demi-journée de travail la période qui peut être consacrée à la recherche d'un nouvel emploi. Ceci est manifestement insuffisant.

## Articles 22-23

Les dispositions relatives à la clause de non-concurrence font l'objet de plusieurs modifications.

Nous proposons tout d'abord de supprimer la commission des bons offices puisque, dans la pratique, celle-ci ne fonctionne pas.

La durée de validité maximum de la clause est limitée à six mois.

Enfin, la clause doit être confirmée par écrit — par lettre recommandée — au moment où il est mis fin au contrat de travail. Sinon, elle reste sans effet.

## Article 24

Voir l'article 18.

## Article 25

L'insertion des mots « et les avantages acquis en vertu d'un contrat » va de soi.

## Article 26

Cet article modifie les règles relatives au droit de s'absenter en vue de rechercher un nouvel emploi pendant le délai de préavis. La durée des absences sera désormais celle d'une journée de travail par semaine (au total) pour tous les employés.

## Article 27

Bien des difficultés sont dues au manque de précision de la loi quant au secteur, aux produits, à l'exclusivité, à la rémunération, au mode de calcul des commissions, à l'indexation, etc. Ces difficultés pourront être évitées si tous ces points sont définis clairement dans le contrat écrit.

Le contrat de travail de représentant de commerce doit faire mention du secteur et des produits, de l'exclusivité, de la rémunération, du règlement des frais de représentation, du mode de calcul des commissions directe et indirecte ainsi que du mode d'indexation de la rémunération et des frais. La commission directe et la commission indirecte doivent être fixées de la même manière. Tel est le but de l'article 88bis que nous proposons d'insérer dans la loi. La sanction de cette disposition est prévue aux articles 101 et 104.

## Artikel 21

Artikel 64 beperkt het zoeken naar nieuw werk tot een halve dag. Dit is blijkbaar onvoldoende.

## Artikelen 22-23

In de bepalingen in verband met het concurrentiebeding worden verscheidene wijzigingen aangebracht.

Vooreerst wordt de commissie voor goede diensten opgeheven, aangezien deze in de praktijk niet werkt.

De maximumtermijn van het beding wordt beperkt tot zes maanden.

Het beding dient tenslotte, op het ogenblik dat aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt, schriftelijk — bij aangetekend schrijven — bevestigd. Zoniet heeft het geen uitwerking.

## Artikel 24

Zie artikel 18.

## Artikel 25

De toevoeging « en de voordelen verworven krachtens overeenkomst » is voor de hand liggend.

## Artikel 26

Bevat een wijziging van de regeling om gedurende de opzeggingstermijn nieuw werk te zoeken. Deze bedraagt nu voor alle bedienden (in totaal) een arbeidsdag per week.

## Artikel 27

Heel wat moeilijkheden ontstaan omwille van het feit dat sector, produkten, exclusiviteit, beloning, wijze van berekening van commissielonen, indexering e.a., in het vage gelaten worden. Deze moeilijkheden kunnen worden vermeden door een en ander duidelijk in de geschreven overeenkomst te vermelden.

De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers moet de sector en de produkten aanwijzen, de exclusiviteit, de beloning, de regeling van de kosten van vertegenwoordiging, de wijze waarop het rechtstreeks en het onrechtstreeks commissieloon berekend worden, alsmede de wijze van indexatie van de beloning en van de kosten. Het rechtstreeks en onrechtstreeks commissieloon dienen op dezelfde wijze te worden vastgesteld. Daartoe wordt een artikel 88bis ingevoegd. De sanctionering van deze bepaling ligt vervat in de artikelen 101 en 104.

## Article 28

L'article 97 de la loi a trait aux relevés qui doivent permettre au représentant de commerce de vérifier si sa commission a été calculée correctement. Afin d'éviter toute imprécision et de prévenir les litiges, il convient de fixer la nature et le modèle de ces relevés par arrêté royal, après avis du Conseil national du Travail.

## Article 29

A l'article 101 de la loi, il faut d'abord supprimer la mention du motif grave. L'indemnité d'éviction est due en raison de l'apport d'une clientèle; la manière dont il est mis fin au contrat n'a pas la moindre importance en la matière. En outre, pour obtenir cette indemnité, le représentant de commerce est actuellement tenu de prouver qu'il a effectivement apporté une clientèle. Il paraît toutefois souhaitable de prévoir que le représentant de commerce est présumé avoir apporté une clientèle; l'employeur pourra, le cas échéant, faire la preuve contraire.

Il en est de même en ce qui concerne la condition relative au non-paiement de l'indemnité d'éviction, sauf si la résiliation du contrat ne porte pas préjudice au représentant de commerce; cette condition doit être supprimée. Comme il a été dit plus haut, l'indemnité d'éviction est liée à un apport de clientèle; le fait que le représentant de commerce est ou non préjudicié par la résiliation du contrat n'est pas déterminant en l'espèce.

L'indemnité d'éviction est également due aux héritiers; cette règle s'applique dans tous les cas de cessation du contrat, même en cas de décès du représentant de commerce, car à ce moment également il a droit à une telle indemnité.

## Article 30

L'article 104 doit également être adapté. En effet, la réglementation concernant la clause de non-concurrence pour employés a été fondamentalement modifiée en 1978. La nouvelle réglementation peut s'inspirer de celle de 1978, compte tenu du fait qu'il est difficile, en ce qui concerne les représentants de commerce, d'assigner aux commissions paritaires le rôle important qui leur a été confié par l'article 65 de la loi de 1978, étant donné que cette catégorie de travailleurs est insuffisamment représentée au sein des dites commissions. C'est pourquoi la rémunération annuelle sous laquelle la clause de non-concurrence est réputée inexistante serait portée à 500 000 francs. Voir également les articles 20 et 21.

## Article 31

Nous proposons de supprimer à l'article 107 la notion de faute lourde et d'indiquer plus clairement qu'une clause écrite est nécessaire.

\*\*

## Artikel 28

Artikel 97 heeft het over staten die de handelsvertegenwoordiger in staat moeten stellen om na te gaan of zijn commissieloon op de juiste wijze berekend wordt. Ten einde elke onduidelijkheid te vermijden en geschillen te voorkomen is het aangewezen aard en model van die staat bij koninklijk besluit vast te stellen na advies van de Nationale Arbeidsraad.

## Artikel 29

In artikel 101 dient vooreerst de dringende reden te worden geschrapt. De uitwinningsvergoeding steunt op een aanbreng van cliënteel; de wijze van beëindiging speelt ter zake geen enkele rol. Daarenboven dient de handelsvertegenwoordiger, om de uitwinningsvergoeding te bekomen, te bewijzen dat hij cliënteel heeft aangebracht. Het is aangewezen te stellen dat er een vermoeden is dat de handelsvertegenwoordiger cliënteel heeft aangebracht; de werkgever mag in voorkomend geval het tegenbewijs leveren.

Hetzelfde geldt de voorwaarde dat de uitwinningsvergoeding niet betaald wordt tenzij uit de beëindiging van de overeenkomst geen nadeel volgt voor de handelsvertegenwoordiger; die voorwaarde dient te vervallen. Zoals gezegd steunt de uitwinningsvergoeding op een aanbreng van cliënteel; of de handelsvertegenwoordiger al dan niet nadeel lijdt uit de beëindiging van de overeenkomst is ter zake niet relevant.

De uitwinningsvergoeding komt ook toe aan de erfgenamen; dit geldt in alle gevallen waarin de overeenkomst een einde neemt, ook in geval van de dood van de handelsvertegenwoordiger, want ook op dat ogenblik ontstaat een recht op uitwinningsvergoeding.

## Artikel 30

Artikel 104 dient eveneens te worden aangepast. Inderdaad werd de regeling inzake het concurrentiebeding voor bedienden in 1978 drastisch gewijzigd. De nieuwe regeling kan zich inspireren aan die van 1978, rekening houdende met het feit dat de belangrijke rol, die de paritaire comités spelen in de regeling opgezet in artikel 65 van de wet van 1978, moeilijk opgang maakt voor handelsvertegenwoordigers, aangezien deze categorie van werknemers op onvoldoende wijze vertegenwoordigd is in de paritaire comités. Vandaar dat men de toelaatbaarheidsgrens zou optrekken naar 500 000 frank per jaar loon. Zie eveneens de artikelen 20 en 21.

## Artikel 31

In artikel 107 wordt het begrip zware fout geschrapt en bevattelijker gesteld dat een schriftelijk beding nodig is.

C. DE CLERCQ.

\*\*



**PROPOSITION DE LOI****ARTICLE 1<sup>er</sup>**

L'article 7, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est remplacé par la disposition suivante :

« Il ne peut être conclu à vie par le travailleur. »

**ART. 2**

L'article 7 de la même loi est complété par un troisième et un quatrième alinéa, rédigés comme suit :

« Toute clause qui limite la liberté de travail du travailleur, telle une clause de formation, est nulle.

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est autorisé que s'il se justifie par la nature même du travail ou pour d'autres motifs légitimes. La charge de la preuve en la matière incombe à l'employeur. »

**ART. 3**

L'article 10 de la même loi est abrogé.

**ART. 4**

A l'article 15 de la même loi, les mots « ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat » sont supprimés.

**ART. 5**

Au premier alinéa de l'article 21 de la même loi, les mots « qui en fait la demande » sont supprimés et les mots « tous les documents sociaux et » sont insérés entre les mots « travailleur » et « un certificat ».

**ART. 6**

A l'article 23 de la même loi, il est inséré, avant le premier alinéa, un alinéa nouveau rédigé comme suit :

« Le travailleur ne peut être tenu de fournir cautionnement qu'en conformité des stipulations d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal. »

**ART. 7**

§ 1<sup>er</sup>. A l'article 27, premier alinéa, de la même loi, les mots « au moment de se présenter au travail » sont supprimés.

**VOORSTEL VAN WET****ARTIKEL 1**

Artikel 7, lid 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt vervangen als volgt :

« De arbeidsovereenkomst kan door de werknemer niet voor het leven worden gesloten. »

**ART. 2**

Aan artikel 7 van dezelfde wet worden een derde en vierde lid toegevoegd, luidende :

« Bedingen waardoor de vrijheid van arbeid van de werknemer wordt beperkt, zoals de opleidingsclausule, zijn nietig.

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is alleen toegelaten wanneer deze gerechtvaardigd is wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. De bewijslast ter zake rust op de werkgever. »

**ART. 3**

Artikel 10 van dezelfde wet wordt opgeheven.

**ART. 4**

In artikel 15 van dezelfde wet vervallen de woorden : « of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden. »

**ART. 5**

In artikel 21, eerste lid, van dezelfde wet vervallen de woorden « die hierom verzoekt » en worden tussen de woorden « werknemer » en « een getuigschrift » ingevoegd de woorden « alle sociale bescheiden en ».

**ART. 6**

In artikel 23 van dezelfde wet wordt het eerste lid voorafgegaan door een nieuw lid luidende :

« Van de werknemer mag een borgtocht alleen worden gevraagd overeenkomstig hergeen bepaald is in een collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit. »

**ART. 7**

§ 1. In artikel 27, lid 1, van dezelfde wet vervallen de woorden : « op het ogenblik dat hij op het werk komt. »

§ 2. Le même alinéa est complété par un 3°, rédigé comme suit :

« 3° qui s'absente du travail pour remplir son devoir d'électeur en territoire belge ».

#### ART. 8

§ 1<sup>er</sup>. A l'article 28 de la même loi, il est inséré un 2<sup>o</sup>bis, rédigé comme suit :

« 2<sup>o</sup>bis Pendant la période d'interruption du travail normal, lorsque la travailleuse ne peut exécuter aucun autre travail compatible avec son état, en application des articles 41 à 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail »;

§ 2. L'article 28 de la même loi est complété par un 5° et un 6°, rédigés comme suit :

« 5° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail pour cause de détention préventive;

6° pendant une période maximum de six mois consécutive à une naissance, que le travailleur consacre à élever son enfant. »

#### ART. 9

A l'article 30 de la même loi, le mot « ordonnée » est supprimé.

#### ART. 10

A l'article 31 de la même loi, le dernier alinéa du § 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Si le médecin traitant et le médecin délégué par l'employeur sont d'un avis différent quant à la réalité de l'incapacité de travail du travailleur, celui-ci est réputé incapable de travailler, à moins qu'un médecin désigné à cet effet par le président du tribunal du travail, à la demande de l'employeur, n'arrive à une autre conclusion. L'employeur doit, à peine de déchéance, adresser cette demande par lettre recommandée au président du tribunal du travail, dans un délai de cinq jours prenant cours à la réception du certificat visé au § 2 du présent article.

Le travailleur ne peut refuser de recevoir le médecin désigné par le président du tribunal ni de se laisser examiner par lui. Les honoraires du médecin sont à charge de l'employeur. A moins que son médecin traitant n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin désigné par le président. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin désigné par le président vérifie si le travailleur peut s'absenter; toutes autres constatations sont couvertes par le secret professionnel. Sa décision est définitive. »

§ 2. Aan hetzelfde artikel 27 wordt een 3° toegevoegd, luidende :

« 3° die zijn werk verlaat om zijn kiesplicht op Belgisch grondgebied te vervullen. »

#### ART. 8

§ 1. In artikel 28 van dezelfde wet wordt een 2<sup>o</sup>bis ingevoegd, luidende :

« 2<sup>o</sup>bis Gedurende de periode van onderbreking van de normale arbeid, en tijdens welke de werkneemster geen andere in haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten bij toepassing van de artikelen 41 tot en met 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 »;

§ 2. Aan hetzelfde artikel 28 worden een 5° en een 6° toegevoegd, luidende :

« 5° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is wegens voorlopige hechtenis;

6° gedurende een periode van maximum 6 maanden na de geboorte gedurende welke de werknemer zich wijdt aan de opvoeding van zijn kind. »

#### ART. 9

In artikel 30 van dezelfde wet worden de woorden « op aanmaning van » vervangen door het woord « voor ».

#### ART. 10

In artikel 31 van dezelfde wet wordt § 2, laatste lid, vervangen als volgt :

« Indien de behandelende geneesheer en de door de werkgever gemachtigde geneesheer een verschillende mening hebben betreffende de werkelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer, wordt deze laatste geacht arbeidsongeschikt te zijn, tenzij een geneesheer daartoe aangeduid door de voorzitter van de arbeidsrechtbank op aanvraag van de werkgever tot een ander besluit komt. De werkgever dient deze aanvraag, op straffe van verval, binnen een termijn van vijf dagen volgend op het ontvangen van het getuigschrift, bedoeld in § 2 van dit artikel, bij aangetekend schrijven in te dienen bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

De werknemer mag niet weigeren de door de voorzitter van de rechtbank aangewezen geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Het ereloon van de geneesheer is ten laste van de werkgever. Behalve wanneer de behandelende geneesheer oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werknemer zich, desgevraagd, bij de door de voorzitter aangewezen geneesheer aanbieden. De reiskosten zijn ten laste van de werkgever.

De door de voorzitter aangewezen geneesheer gaat na of de werknemer afwezig mag zijn; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim. Zijn beslissing is definitief. »

## ART. 11

Entre le troisième et le quatrième alinéa de l'article 35 de la même loi, il est inséré un alinéa nouveau, rédigé comme suit :

« Celle-ci doit examiner dans les meilleurs délais le fait incriminé et en fournir la preuve. »

## ART. 12

Dans la même loi il est inséré un article 37bis, rédigé comme suit :

« § 1<sup>er</sup>. Aux ouvriers, représentants de commerce et employés, à l'exception des employés visés à l'article 69, s'appliquent en outre les dispositions des §§ 2 à 7 du présent article en matière de résiliation, par l'employeur, du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

§ 2. L'employeur ne peut faire usage du droit de mettre fin, par résiliation au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée que s'il existe des motifs suffisants qui l'obligent à licencier le travailleur.

Les motifs sont suffisants lorsqu'ils ont un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qu'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

§ 3. Avant de procéder au licenciement, l'employeur communique au travailleur, par lettre recommandée, son intention de le licencier ainsi que l'analyse détaillée des motifs suffisants qu'il invoque pour justifier la résiliation du contrat. Seuls ces motifs peuvent être invoqués pour justifier le congé. Dans le même écrit, l'employeur invite le travailleur à un entretien concernant le licenciement éventuel et les motifs allégués. Cet entretien doit avoir lieu dans les 8 jours de l'envoi de la lettre recommandée. Ce n'est qu'après cet entretien que l'employeur peut résilier le contrat conformément aux dispositions de l'article 37.

§ 4. Le travailleur peut introduire une demande auprès des tribunaux du travail aux fins de faire constater l'absence de motifs suffisants au sens du § 2 du présent article. La charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur.

En l'absence de motifs suffisants, les tribunaux du travail condamnent l'employeur, au choix du travailleur :

— soit à réintégrer le travailleur licencié abusivement aux conditions de son contrat; le tribunal du travail fixe, en tenant compte des circonstances, la date de la réintégration;

— soit à payer une indemnité égale à six mois de la rémunération en cours ainsi que les avantages acquis en vertu du contrat.

## ART. 11

Tussen lid 3 en lid 4 van artikel 35 van dezelfde wet wordt volgend lid ingevoegd, luidende :

« Deze dient het ten laste gelegde feit met bekwame spoed te onderzoeken en daarvan het bewijs te leveren. »

## ART. 12

In dezelfde wet wordt een artikel 37bis ingevoegd, luidende :

« § 1. Voor de werklieden, de handelsvertegenwoordigers en de bedienden, behoudens voor de bedienden bedoeld in artikel 69, geldt daarenboven het bepaalde in § 2 tot en met § 7 van dit artikel inzake de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever.

§ 2. De werkgever kan van het recht, de overeenkomst voor een onbepaalde tijd te beëindigen door opzegging, enkel gebruik maken wanneer er voldoende redenen aanwezig zijn, waardoor de werkgever wordt genoodzaakt de werknemer af te danken.

Redenen zijn voldoende wanneer ze verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

§ 3. Vooraleer tot de afdanking over te gaan deelt de werkgever bij aangetekend schrijven, aan de werknemer zijn bedoeling tot afdanking mede alsmede de omstandige omschrijving van de voldoende redenen, die de werkgever inroept om de beëindiging van de overeenkomst te motiveren. Alleen deze redenen kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van de afdanking. In hetzelfde geschrift nodigt de werkgever de werknemer uit tot een gesprek betreffende de mogelijke afdanking en de aangehaalde redenen. Dit gesprek dient binnen 8 dagen na het verzenden van het aangetekend schrijven plaats te vinden. Pas na dit gesprek kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen volgens het bepaalde in artikel 37.

§ 4. De werknemer kan bij de arbeidsgerechten een aanvraag indienen om de afwezigheid van voldoende redenen als bedoeld in § 2 van dit artikel vast te stellen. De bewijslast ter zake berust volledig bij de werkgever.

Bij afwezigheid van voldoende redenen veroordelen de arbeidsgerechten de werkgever, volgens de keuze van de werknemer :

— ofwel de ten onrechte afgedankte werknemer te herplaatsen onder de voorwaarden van zijn overeenkomst; het arbeidsgerecht bepaalt, rekening houdende met de omstandigheden, de datum van de herplaatsing;

— ofwel tot het betalen van een schadevergoeding gelijk aan zes maanden lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst.

Dans les deux cas, le juge peut apprécier en équité s'il y a lieu à indemnité supplémentaire et en fixe le montant.

§ 5. Si l'employeur ne respecte pas les dispositions du § 3 du présent article, le licenciement est, de manière irréfragable, réputé licenciement sans motifs suffisants.

§ 6. Le cas échéant, l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur à la date fixée par le tribunal du travail. A cette fin, il convoque le travailleur par lettre recommandée sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Après réception de cette lettre recommandée, le travailleur doit se présenter sur les lieux du travail à la date fixée par le tribunal du travail; en cas de force majeure ou s'il y a d'autres motifs de suspension prévus par le contrat de travail, la réintégration est reportée à une date ultérieure. Le travailleur qui ne se présente pas sur les lieux du travail à la date ainsi fixée, perd le droit à la réintégration.

A partir du moment où la décision judiciaire a acquis force de chose jugée, le travailleur a droit à une rémunération mensuelle égale à la rémunération en cours ainsi qu'aux avantages acquis en vertu du contrat. Il perd ce droit s'il ne se présente pas sur les lieux du travail, conformément aux dispositions du présent paragraphe.

§ 7. Le travailleur réintégré est censé avoir été sans interruption au service du même employeur. »

#### ART. 13

A l'article 39, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la même loi, après les mots « est tenue », sont insérés les mots « sauf en cas de réintégration ».

#### ART. 14

A l'article 39 de la même loi, il est inséré un § 1<sup>er</sup>bis et un § 1<sup>er</sup>ter, rédigés comme suit :

« § 1<sup>er</sup>bis. Aux ouvriers, représentants de commerce et employés, à l'exception des employés visés à l'article 69, s'appliquent en outre les dispositions suivantes, qui concernent le cas de rupture, par l'employeur et sans motif grave, du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, le tribunal du travail condamne l'employeur, selon la demande du travailleur :

— soit à réintégrer le travailleur abusivement licencié aux conditions de son contrat; le tribunal du travail fixe en tenant compte des circonstances, la date de la réintégration;

— soit à payer une indemnité égale à six mois de la rémunération en cours ainsi que les avantages acquis en vertu du contrat.

In beide gevallen kan de rechter naar billijkheid oordelen of er grond tot bijkomende schadevergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

§ 5. Zo de werkgever het bepaalde in § 3 van dit artikel niet naleeft, wordt de afdanking onwederlegbaar als een afdanking zonder voldoende redenen beschouwd.

§ 6. De werkgever dient de werknemer in voorkomend geval te herplaatsen op de door het arbeidsgerecht vastgestelde datum. Hiertoe nodigt hij de werknemer uit bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending. Na ontvangst van dit aangetekend schrijven dient de werknemer zich op het werk aan te bieden op de door het arbeidsgerecht vastgestelde datum; overmacht en andere schorsingsoorzaken in het kader van de arbeidsovereenkomst hebben tot gevolg dat het herplaatsingstijdstip verschoven wordt. De werknemer die zich niet op het werk aanbiedt op de aldus vastgestelde datum, verbeurt het recht op herplaatsing.

Vanaf het ogenblik dat de gerechtelijke uitspraak kracht van gewijsde heeft gekregen, heeft de werknemer recht op een maandelijks vergoeding gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. Hij verbeurt dit recht zo hij zich niet, volgens het bepaalde in deze paragraaf, op het werk aanbiedt. »

§ 7. De gereïntegreerde werknemer wordt geacht ononderbroken in dienst geweest te zijn van dezelfde werkgever. »

#### ART. 13

In artikel 39, § 1, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden « tenzij in geval van herplaatsing » ingevoegd tussen de woorden « 115 », en « gehouden ».

#### ART. 14

In artikel 39 van dezelfde wet worden een § 1bis en 1ter ingevoegd, luidende :

« § 1bis. Voor de werklieden, de handelsvertegenwoordigers en de bedienden, behoudens de bedienden bedoeld in artikel 69, geldt daarenboven hetgeen volgt inzake de verbreking door de werkgever van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder dringende redenen. Indien de werkgever de overeenkomst voor onbepaalde tijd verbreekt zonder dringende redenen veroordeelt het arbeidsgerecht de werkgever volgens de aanvraag van de werknemer :

— ofwel de ten onrechte afgedankte werknemer te herplaatsen onder de voorwaarden van zijn overeenkomst; het arbeidsgerecht bepaalt, rekening houdende met de omstandigheden, de datum van de herplaatsing;

— ofwel tot het betalen van een schadevergoeding gelijk aan zes maanden lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst.

Dans les deux cas, le juge peut apprécier en équité s'il y a lieu à indemnité supplémentaire et en fixe le montant.

« § 1<sup>er</sup>ter. Le cas échéant, l'employeur est tenu de réintégrer le travailleur à la date fixée par le tribunal du travail. A cette fin, il convoque le travailleur par lettre recommandée sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date d'envoi. Donnant suite à cette lettre recommandée, le travailleur doit se présenter sur les lieux du travail à la date fixée par le tribunal; en cas de force majeure ou s'il y a d'autres motifs de suspension prévus par le contrat de travail, la réintégration est reportée à une date ultérieure. Le travailleur qui ne se présente pas sur les lieux du travail à la date ainsi fixée perd le droit à la réintégration.

A partir du moment où la décision du tribunal a acquis force de chose jugée, le travailleur a droit à une indemnité mensuelle égale à la rémunération en cours, y compris les avantages acquis en vertu du contrat. Il perd ce droit s'il ne se présente pas sur les lieux du travail conformément aux dispositions du présent paragraphe. »

#### ART. 15

L'article 40, § 1<sup>er</sup>, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, l'employeur qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave, est tenu de payer au travailleur une indemnité égale au montant de la rémunération en cours, y compris les avantages acquis en vertu du contrat, qui restait à échoir jusqu'à ce terme ou jusqu'à l'achèvement du travail. Si le travailleur résilie le contrat sans motif grave, cette indemnité ne peut toutefois excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme. »

#### ART. 16

Il est inséré dans la même loi un article 40bis (nouveau), rédigé comme suit :

« Si le travailleur résilie le contrat de travail pour motif grave, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité égale à la rémunération en cours, y compris les avantages acquis en vertu du contrat, correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, soit à la durée restant à courir du contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, avec un minimum de 6 mois. »

In beide gevallen kan de rechter naar billijkheid oordelen of er grond tot bijkomende schadevergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

« § 1<sup>ter</sup>. De werkgever dient de werknemer in voorkomend geval te herplaatsen op de door het arbeidsgerecht vastgestelde datum. Hiertoe nodigt hij de werknemer uit bij aangezekend schrijven dat uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending. Gevolggevend aan dit aangetekend schrijven dient de werknemer zich op het werk aan te bieden op de door het arbeidsgerecht vastgestelde datum; overmacht en andere schorsingsoorzaken in het kader van de arbeidsovereenkomst hebben tot gevolg dat het herplaatsingstijdstip verschoven wordt. De werknemer die zich niet op het werk aanbiedt op de aldus vastgestelde datum, verbeurt het recht op herplaatsing.

Vanaf het ogenblik dat de gerechtelijke uitspraak kracht van gewijsde heeft gekregen, heeft de werknemer recht op een maandelijks vergoeding gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. Hij verbeurt dit recht zo hij zich niet, volgens het bepaalde in deze paragraaf, op het werk aanbiedt. »

#### ART. 15

Artikel 40, § 1, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd, of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de werkgever die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het lopende loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst dat is verschuldigd tot het bereiken van die termijn of het beëindigen van het werk. Zo de werknemer de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden mag die vergoeding evenwel het loon niet overtreffen dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten. »

#### ART. 16

In dezelfde wet wordt een artikel 40bis (nieuw) ingevoegd, luidende :

« Zo de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt omwille van dringende redenen is de werkgever hem een vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het lopende loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, hetzij met de resterende duur van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een welomschreven werk, met een minimum van 6 maanden. »

## ART. 17

Il est inséré dans la même loi un article 41bis (nouveau), rédigé comme suit :

« Pendant le délai de préavis, le travailleur peut également s'absenter pour suivre un programme de recyclage. »

## ART. 18

L'article 48, § 1<sup>er</sup>, de la même loi est complété par la disposition suivante :

« L'ouvrier peut toutefois prouver par toutes voies de droit l'existence de la clause d'essai. »

## ART. 19

L'article 53 de la même loi est complété par un 4<sup>o</sup>, rédigé comme suit :

« 4<sup>o</sup> Supprimer la journée de carence. »

## ART. 20

L'article 63 de la même loi est abrogé.

## ART. 21

L'article 64, deuxième alinéa, de la même loi est abrogé.

## ART. 22

L'article 65 de la même loi est modifié comme suit :

Le § 2, troisième alinéa, est abrogé.

Au § 2, cinquième alinéa, 3<sup>o</sup>, le mot « douze » est remplacé par le mot « six ».

Au § 2, cinquième alinéa, 4<sup>o</sup>, les mots « sauf si ce dernier renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence » sont supprimés.

## ART. 23

A l'article 65, § 2, de la même loi, est inséré, entre les alinéas 7 et 8, un alinéa nouveau, rédigé comme suit :

« La clause ne produit pas ses effets, à moins que l'employeur ne la confirme par lettre recommandée, au moment de la cessation du contrat de travail. »

## ART. 17

In dezelfde wet wordt een artikel 41bis, (nieuw) ingevoegd, luidende :

« De werknemer mag gedurende de opzeggingstermijn eveneens afwezig zijn om een herscholingsprogramma te volgen. »

## ART. 18

Artikel 48, § 1, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

« De werkman mag evenwel het bestaan van het proefbeding met alle rechtsmiddelen bewijzen. »

## ART. 19

Artikel 53 van dezelfde wet wordt aangevuld met een 4<sup>o</sup>, luidende :

« 4<sup>o</sup> De carensdag afschaffen. »

## ART. 20

Artikel 63 van dezelfde wet wordt opgeheven.

## ART. 21

Het tweede lid van artikel 64 van dezelfde wet wordt opgeheven.

## ART. 22

Artikel 65 van dezelfde wet wordt gewijzigd als volgt :  
§ 2, 3e lid, wordt opgeheven.

In § 2, 5e lid, 3<sup>o</sup>, wordt het woord « twaalf » vervangen door het woord « zes ».

In § 2, 5<sup>e</sup> lid, 4<sup>o</sup>, worden de woorden « tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding » weggelaten.

## ART. 23

In artikel 65, § 2, van dezelfde wet wordt tussen de leden 7 en 8 een nieuw lid ingevoegd, luidende :

« Het beding heeft geen uitwerking, tenzij de werkgever het bij aangetekend schrijven bevestigt op het ogenblik dat aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt. »

## ART. 24

L'article 67, § 1<sup>er</sup>, de la même loi est complété par la disposition suivante :

« L'employé peut prouver l'existence de la clause d'essai par toutes voies de droit. »

## ART. 25

A l'article 81, § 2, de la même loi, il est inséré, entre les mots « rémunération en cours » et « correspondant », les mots « y compris les avantages acquis en vertu du contrat ».

## ART. 26

L'article 85 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut être exercé par l'employé une ou deux fois par semaine, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. »

## ART. 27

Dans la même loi est inséré un article 88*bis*, rédigé comme suit :

« Le contrat de travail de représentant de commerce doit contenir l'indication écrite du secteur et des produits, préciser si le représentant de commerce en a ou non l'exclusivité et fixer la rémunération, le mode de calcul de la commission directe et de la commission indirecte, le montant des frais de représentation ainsi que le mode d'indexation de la rémunération et des frais. La commission directe et la commission indirecte doivent être calculées de la même manière. »

## ART. 28

L'article 97 de la même loi est complété par la disposition suivante :

« La nature et le modèle de ces relevés sont fixés par arrêté royal, après avis du Conseil national du travail. »

## ART. 29

Les deux premiers alinéas de l'article 101 de la même loi sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Lorsqu'il est mis fin au contrat, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce ou à ses héritiers. Le représentant de commerce est présumé avoir apporté une clientèle. L'employeur pourra, le cas échéant, faire la preuve contraire. Ladite indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an, sauf au cas où le contrat de travail n'aurait pas été constaté par écrit conformément aux dispositions de l'article 88*bis*. »

## ART. 24

Artikel 67, § 1, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

« De bediende mag het bestaan van het proefbeding met alle rechtsmiddelen bewijzen. »

## ART. 25

In artikel 81, § 2, van dezelfde wet worden tussen de woorden « lopend loon » en « dat overeenstemt » de woorden « en de voordelen verworven krachtens overeenkomst » ingevoegd.

## ART. 26

Artikel 85 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« De bediende mag van het recht om van het werk afwezig te zijn, waarvan sprake is in artikel 41, een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt. »

## ART. 27

In de dezelfde wet wordt een artikel 88*bis* ingevoegd, luidende :

« De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers moet de sector en de produkten schriftelijk aanduiden, eveneens of de handelsvertegenwoordiger al dan niet exclusief bevoegd is, evenals de beloning, de wijze waarop het rechtstreeks en het onrechtstreeks commissieloon berekend wordt, het bedrag van de kosten van de handelsvertegenwoordiger, alsmede de wijze van indexatie van de beloning en van de kosten. De berekening van rechtstreeks en onrechtstreeks commissieloon dient op dezelfde wijze te geschieden. »

## ART. 28

Artikel 97 van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

« Aard en model van die staat worden bij koninklijk besluit vastgelegd op advies van de Nationale Arbeidsraad. »

## ART. 29

Artikel 101, 1ste en 2de lid, van dezelfde wet worden vervangen als volgt :

« Wanneer de overeenkomst een einde neemt is een vergoeding wegens uitwinning verschuldigd aan de handelsvertegenwoordiger of zijn erfgenamen. De handelsvertegenwoordiger wordt vermoed een cliënteel te hebben aangebracht. De werkgever mag het tegendeel bewijzen. Die vergoeding is pas verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar, tenzij in het geval dat de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk werd vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 88*bis*. »

## ART. 30

L'article 104 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 500 000 francs et dans les contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la clause de non concurrence est réputée inexistante.

La validité de toute clause de non-concurrence est en outre subordonnée aux conditions suivantes :

- 1° elle doit se rapporter à des activités similaires;
- 2° elle doit se limiter géographiquement au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité;
- 3° elle ne peut excéder six mois à compter du jour où la relation d'emploi a pris fin;
- 4° elle doit prévoir le paiement par l'employeur d'une indemnité compensatoire unique et forfaitaire;
- 5° le contrat de travail doit avoir été établi par écrit, conformément aux dispositions de l'article 88bis.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute du représentant de commerce correspondant à la durée d'application de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute dont a bénéficié le représentant de commerce durant le mois précédant le jour où la relation d'emploi a pris fin.

Pour le représentant de commerce dont tout ou partie de la rémunération est variable, ce montant est calculé pour la partie variable sur la rémunération brute moyenne des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat. La clause doit, à peine de nullité, être constatée dans un écrit fixant les modalités d'application des conditions énumérées ci-dessus.

La clause qui satisfait aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur ou par le représentant de commerce, pour motif grave.

La clause ne produit pas ses effets, à moins que l'employeur ne la confirme par lettre recommandée, au moment de la cessation du contrat.

Si le représentant de commerce enfreint la clause de non-concurrence, il est tenu de rembourser à l'employeur le montant que celui-ci lui a versé en application du principe inscrit au troisième alinéa du présent article et il sera tenu de lui payer en outre un montant équivalent. Toutefois, le juge peut, à la demande du représentant de commerce, réduire le montant de l'indemnité contractuelle en tenant compte notamment du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le

## ART. 30

Artikel 104 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 500 000 frank niet te boven gaat en in de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd.

De geldigheid van elk concurrentiebeding is bovendien ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden :

- 1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;
- 2° het moet geografisch worden beperkt tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent;
- 3° het mag niet langer lopen dan zes maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;
- 4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever;
- 5° de arbeidsovereenkomst moet schriftelijk gesteld zijn, overeenkomstig het bepaalde in artikel 88bis.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de handelsvertegenwoordiger dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de handelsvertegenwoordiger heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de handelsvertegenwoordiger met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan. Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt.

Het beding dat aan de bepalingen van dit artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever of door de handelsvertegenwoordiger om dringende redenen.

Het beding heeft geen uitwerking, tenzij de werkgever het bij aangetekend schrijven bevestigt op het ogenblik dat aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt.

Indien de handelsvertegenwoordiger het concurrentiebeding overtreedt, is hij gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatste ter toepassing van het in het derde lid van dit artikel neergelegde beginsel heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de handelsvertegenwoordiger kan de rechter evenwel het bedrag van de bij overeenkomst vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur



juge peut également, à la demande de l'employeur, attribuer un dédommagement plus important sous l'obligation de fournir la preuve de l'existence et de l'importance du dommage. »

ART. 31

L'article 107 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Sauf les cas de clause écrite et de dol, toute clause mettant à la charge du représentant de commerce une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client. »

ART. 32

L'article 118 de la même loi est abrogé.

van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade. »

ART. 31

Artikel 107 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Behoudens in geval van schriftelijk beding en van bedrog, kan een beding waardoor de handelsvertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de klant, maar uitwerking hebben ten belope van een som gelijk aan het commissieloon dat verband houdt met onverhaalbare vorderingen ten laste van de klant. »

ART. 32

Artikel 118 van dezelfde wet wordt opgeheven.

C. DE CLERCQ.  
J. VANGEEL.  
A. VANDENABEELE.  
R. VANNIEUWENHUYZE.  
R. KUYLEN.  
W. CLAEYS.  
R. CONROTTE.