

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

23 JUNI 1953.

23 JUIN 1953.

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 10 Maart 1900
op de arbeidsovereenkomst.

WETSVOORSTEL

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

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE ARBEID
EN DE SOCIALE VOORZORG ⁽¹⁾, UITGEBRACHT
DOOR MEVR. DE RIEMAECKER-LEGOT.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN.

Inleiding.

Bij de bespreking van het wetsvoorstel van de heer De Paepe tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract (*Stuk Kamer* n° 128, buitengewone zitting 1950), waren een zeker aantal leden van de Commissie van oordeel dat, gelijktijdig met de herziening van het arbeidscontract, ook het vraagstuk van het gewaarborgd weekloon een oplossing kon krijgen.

De heer Major diende in die zin amendementen in op het eerste artikel van het voorstel (art. 12 van de wet).

De meerderheid van de Commissie ging volledig akkoord met het principe van de invoering van het gewaarborgd weekloon, maar, gezien voor deze bij uitstek sociale aange-

(1) Samenstelling van de Commissie: de heer Heyman, voorzitter; de heren Bertrand, De Paepe, Mevr. De Riemaeker-Legot, de heren De Saeger, Humblet, Kofferschläger, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, Mevr. Fontaine-Borquet, de heren Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Zie:

A. — 51 (1950): Wetsvoorstel.

B. — 128 (1950): Wetsvoorstel.

474 (1950-1951), 199, 251 en 274: Amendementen.

PROPOSITION DE LOI

portant modification à la loi du 10 mars 1900
sur le contrat de travail.

PROPOSITION DE LOI

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

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL
ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE ⁽¹⁾,
PAR M^{me} DE RIEMAECKER-LEGOT.

MESDAMES, MESSIEURS.

Préliminaires.

Au cours de la discussion de la proposition de loi de M. De Paepe, modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (*Doc. Chambre* n° 128, session extraordinaire 1950), quelques membres de la Commission ont estimé que la révision du contrat de travail pourrait aller de pair avec une solution du problème du salaire hebdomadaire garanti.

M. Major a déposé dans ce sens des amendements à l'article premier de la proposition (art. 12 de la loi).

Tout en se ralliant entièrement au principe de l'introduction du salaire hebdomadaire garanti, la majorité de la Commission a cependant estimé, étant donné que l'avis du

(1) Composition de la Commission: M. Heyman, président; MM. Bertrand, De Paepe, M^{me} De Riemaeker-Legot, MM. De Saeger, Humblet, Kofferschläger, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, M^{me} Fontaine-Borquet, MM. Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Voir:

A. — 51 (1950): Proposition de loi.

B. — 128 (1950): Proposition de loi.

474 (1950-1951), 199, 251 et 274: Amendements.

H.

legenheid het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd werd, oordeelden deze leden dat het voorbarig was thans, door middel van amendementen, het gewaarborgd weekloon in het raam van het wetsvoorstel De Paepe te regelen.

De Nationale Arbeidsraad nu beperkte er zich toe drie nota's te overhandigen, waarin de standpunten der verschillende partijen werden bekend gemaakt. Hij gaf dus feitelijk als dusdanig geen advies. Daarom oordeelde de meerderheid van de Commissie, daarbij rekening houdend met het feit dat de wettelijke invoering van het gewaarborgd weekloon over geheel de nijverheid heel ingewikkeld blijkt, dat dit door een afzonderlijk wetsontwerp moet geregeld worden.

De Regering trad deze zienswijze bij en verklaarde dat vóór 15 juni 1953 een wetsontwerp aan het Parlement zou voorgelegd worden.

Met dit vooruitzicht werden de amendementen van de heer Major, houdende instelling van het gewaarborgd weekloon, door de Commissie verworpen met 10 stemmen tegen 4 en 1 onthouding.

Men besloot het wetsvoorstel De Paepe af te handelen zoals het was en nadien een onderzoek te wijden aan het voorstel van de heer Demoitelle, insgelijks met betrekking tot de wijziging van de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract.

Algemene beschouwingen.

Na herhaalde discussies over de opportuniteit van het al dan niet invoeren van het gewaarborgd weekloon langs om het voorstel De Paepe, werd er over de algemeenheden niet langer gediscussieerd, maar ging men onmiddellijk over tot de bespreking van de artikelen.

Het weze daarom aan Uw verslaggever toegelaten, in haar persoonlijke naam, enkele bedenkingen naar voren te brengen.

In tegenstelling met de wet van 7 Augustus 1922 op het bedieningscontract, die veel meer een beschermingswet is dan wel een « benoemd contract », vormt de wet van 10 Maart 1900 werkelijk een volledig juridisch geheel, waarbij de wederzijdse verplichtingen van werkgever en werknemer worden vastgelegd en waarbij afgeweken wordt van de principes van het Burgerlijk Wetboek, ten einde het beginsel te huldigen van gelijkheid onder de contracterende partijen.

Professor Paul Horion geeft deze zienswijze zeer duidelijk weer in zijn artikel in de *Maatschappelijke Vooruitgang* (Juli 1938, blz. 109). Hij zegt daar :

« De wet van 1900 heeft geen ander uitwerksel dan te verhelpen aan het tekort van het Burgerlijk Wetboek. Zij is hoofdzakelijk een wet van burgerlijk recht.

» De meeste harer beschikkingen hebben eenvoudig een aanvullend karakter. Zij zijn niet van openbare orde, behalve enkele uitzonderingen.

» Deze wet, die niet gestemd werd om te verhelpen aan bijzondere misbruiken, maar op een algemene wijze om een einde te stellen aan de gerechtelijke ongelijkheid waarvan de partijen der arbeidsovereenkomst leden, heeft het uitzicht van een volledig en geordend werk. »

Behoudens de wijziging ingevoerd door de wet van 22 Juli 1952, en die de schorsing van het arbeiderscontract voorziet in geval van militaire dienstplicht, bleef de basis van het wettelijke statuut van de arbeider wat ze in 1900 was.

Weliswaar nam de sociale wetgeving als dusdanig een grote uitbreiding, doch, indien zij zekere punten behan-

Conseil National du Travail a été sollicité pour cette question essentiellement sociale, qu'il serait prématuré de régler dès maintenant, par des amendements, la question du salaire hebdomadaire garanti, dans le cadre de la proposition de loi de M. De Paepe.

Or, le Conseil National du Travail s'est contenté de soumettre trois notes reflétant les points de vue des parties intéressées. En fait, il n'a donc pas formulé d'avis proprement dit. Dès lors, la majorité de la Commission a estimé, compte tenu du fait que l'introduction du salaire hebdomadaire garanti dans l'ensemble de l'industrie semble très compliquée, que cette question devait être réglée par un projet de loi distinct.

Le Gouvernement s'est rallié à cette opinion, en déclarant qu'avant le 15 juin 1953 un projet de loi serait soumis au Parlement.

Cette perspective a amené la Commission à rejeter par 10 voix contre 4 et 1 abstention les amendements de M. Major tendant à introduire le salaire hebdomadaire garanti.

La Commission décida d'examiner, telle qu'elle, la proposition de loi de M. De Paepe et d'aborder ensuite l'examen de la proposition de M. Demoitelle, relative également à la modification de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Considérations générales.

Après de longs débats sur l'opportunité d'instaurer le salaire hebdomadaire garanti, par la voie de la proposition De Paepe, la Commission n'a pas poussé plus loin la discussion générale, pour passer immédiatement à l'examen des articles.

Qu'il soit permis à votre rapporteur de formuler, à ce sujet, quelques considérations en son nom personnel.

A l'encontre de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi, qui est plutôt une loi de protection qu'un « contrat nommé », la loi du 10 mars 1900 forme en réalité un tout juridique complet, établissant les devoirs réciproques de l'employeur et du travailleur et dérogeant aux principes du Code civil, afin de consacrer le principe de l'égalité entre les parties contractantes.

Le Professeur Paul Horion expose très clairement ce point de vue dans un article publié dans le *Progrès social* (juillet 1938, p. 105). Il déclare notamment :

« La loi du 10 mars 1900 n'a d'autre effet que de parer à la carence du Code civil. C'est essentiellement une loi de droit civil.

» La plupart de ses dispositions ont simplement un caractère supplétif. Elles ne sont pas d'ordre public, sauf de rares exceptions.

» Cette loi, qui n'a pas été conçue pour parer à des abus particuliers, mais d'une façon générale pour mettre fin à l'incertitude juridique dont souffraient les parties au contrat de travail, a l'aspect d'une œuvre complète et ordonnée. »

Outre la modification apportée par la loi du 22 juillet 1952, et prévoyant la suspension de l'exécution du contrat de travail en cas d'appel ou de rappel sous les drapeaux, la base du statut légal du travailleur est restée ce qu'elle était en 1900.

Il est vrai que la législation sociale comme telle a pris une grande extension; mais si elle comporte certains points

delde die ook in de wet op het arbeidscontract voorzien worden (b.v. de verplichting om de veiligheid der arbeiders te vrijwaren), toch bleef de grondslag zelf van de wet van 1900 onaangeroerd.

Wanneer we daarnaevens de grondige veranderingen overschouwen welke zich gedurende de laatste jaren op sociaal gebied hebben voorgedaan, verwondert het wel enigszins dat deze wet van 1900 tot heden aan geen dieper onderzoek werd onderworpen.

Eigenlijk mag men zeggen dat zij nog heel wat ouder is dan vijftig jaar. « want de wetgever van 1900 heeft in het geheel geen nieuw werk gedaan; hij heeft eerder bekrachtigd wat bestond, wat reeds aangenomen was door de openbare mening en door de rechtbanken vooraleer hij er tussen kwam, zodat wij ons voor teksten bevinden die, in werkelijkheid, de gerechtelijke en maatschappelijke gedachten samenvatten van de XIX^e eeuw. » (HORIEN, in *Maatschappelijke Vooruitgang*, Juli 1938, blz. 130.)

Men begrijpt best dat de thans vigerende wet op het arbeidscontract niet meer kan overeenstemmen met de noodwendigheden.

Al drijft het voorstel De Paepe niet veel hervormingen door, het wil nochtans aan de wet de meest dringende wijzigingen aanbrengen, en klaarblijkelijk ligt het in de bedoeling van het voorstel, daar waar het mogelijk is, zekere bepalingen van de wet op het bediendencontract te benaderen. Waarom ook niet? Bestaat er werkelijk tussen de loonarbeiders, die juridisch ingedeeld worden in werklieden en bedienden, een zulkdanig essentieel verschil dat twee juridisch zeer onderscheiden statuten als gerechtvaardigd kunnen aangezien worden? Wij menen van niet. En wij zien niet goed hoe men aanvaarden kan dat een bediende met geringe geschooldheid, als b.v. een klasseerder of zelfs een telefoniste, recht heeft op een opzeggingstermijn van drie maanden, alswanneer de gespecialiseerde mechaniker van de ene dag op de andere, of — daar waar het werkreglement het voorziet — ten hoogste met een opzeggingstermijn van één week kan worden afgedankt.

Iedereen weet dat, bij de keuze van een beroep, de graad van stabiliteit van de betrekking invloed uitoefent. En het is duidelijk dat één van de redenen, waarom wij in België te weinig geschoolde en gekwalificeerde arbeiders hebben, in het feit ligt dat deze categorie van arbeiders juridisch niet beschermd wordt, althans niet in een mate die overeenstemt met de vorming welke daarvoor nodig is, noch met de inspanning die men zich daarvoor moet getroosten.

In dat licht gezien blijkt de grootste verdienste van het voorstel De Paepe hierin te bestaan dat het enkele zeer belangrijke beschermingsmaatregelen in de wet van 1900 wil doen opnemen.

Wij willen vooral de aandacht vestigen op de zo zeer gewenste wijziging inzake de opzeggingstermijnen. Deze worden namelijk verplichtend gesteld, zodat nu de stabiliteit van de betrekking verzekerd is, alswanneer tot heden de arbeider slechts zijn recht op een opzeggingstermijn kon doen gelden indien zulks in het werkplaatsreglement was voorzien.

Tot op heden is de opzeggingstermijn, wanneer er een voorzien is, voor beide partijen van gelijke duur. Thans wordt de duur op de helft gebracht wanneer de opzegging van de arbeider uitgaat.

Een tweede belangrijke wijziging is die betreffende de vergoeding bij ziekte. De wet op het bediendencontract kent de bediende een recht toe op uitbetaling van zijn loon gedurende de eerste dertig dagen der ziekte. De zieke arbeider, daarentegen, heeft geen recht op uitbetaling vanwege de werkgever, zelfs niet voor één dag.

Bovendien voorziet de wet op het bediendencontract de « schorsing » van het contract gedurende de ziekteperiode.

qu'on retrouve dans la loi sur le contrat de travail (par exemple l'obligation d'assurer la sécurité des travailleurs), la base même de la loi de 1900 n'en restait pas moins intacte.

Lorsque nous considérons d'autre part les modifications profondes intervenues dans le domaine social au cours des dernières années, nous sommes quelque peu surpris de constater que la loi de 1900 n'a pas, jusqu'à présent, fait l'objet d'un examen plus approfondi.

En réalité, on peut dire qu'elle a bien plus de cinquante ans, « ... car le législateur de 1900 n'a guère fait œuvre novatrice; il a plutôt sanctionné ce qui existait, ce qui était déjà admis par l'opinion publique et par les tribunaux avant qu'il n'intervienne, si bien que nous nous trouvons devant des textes qui, en réalité, résument la pensée juridique et sociale du XIX^e siècle. » (HORIEN, dans *Le Progrès social*, juillet 1938, p. 126.)

On comprend aisément que la loi actuelle sur le contrat de travail n'est plus de nature à répondre aux nécessités présentes.

Si la proposition De Paepe ne comporte pas de nombreuses réformes, elle tend néanmoins à apporter à la loi les modifications les plus urgentes, et il semble que la proposition vise, autant que possible, à se rapprocher de certaines dispositions de la loi relative au contrat d'emploi. Pourquoi pas, d'ailleurs? Existe-t-il réellement entre les travailleurs salariés, juridiquement classés en ouvriers et employés, une telle différence essentielle justifiant l'existence de deux statuts juridiques nettement différents? Nous ne le pensons pas. Et nous ne voyons pas très bien comment l'on puisse admettre qu'un employé peu spécialisé, tel par exemple un trieur, voire un téléphoniste, ait droit à un délai de préavis de trois mois, alors qu'un mécanicien spécialisé peut être congédié d'un jour à l'autre — si tel est le règlement d'atelier — ou après un préavis d'une semaine.

Chacun sait que le degré de stabilité intervient dans le choix d'une profession. Il est évident que l'une des causes de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Belgique réside dans le fait que cette catégorie de travailleurs ne jouit pas d'une protection juridique, en tout cas pas dans une mesure correspondant à la formation requise, ni aux efforts qu'elle a dû consentir à cet effet.

Considéré sous cet angle, le mérite principal de la proposition De Paepe consiste à vouloir insérer dans la loi de 1900 certaines mesures de protection très importantes.

Nous désirons surtout attirer l'attention sur la modification tant souhaitée en matière de délais de préavis. Ceux-ci sont notamment rendus obligatoires, de sorte que la stabilité d'emploi se trouvera dorénavant assurée, alors que jusqu'à présent le travailleur ne pouvait faire valoir son droit au préavis que si le règlement d'atelier le prévoyait.

Jusqu'à présent, le délai de préavis, lorsqu'il en est prévu un, a une durée égale pour les deux parties. Dorénavant, sa durée sera réduite de moitié lorsque le congé est donné par l'ouvrier.

Une seconde modification importante est celle relative à l'allocation en cas de maladie. La loi relative au contrat d'emploi accorde à l'employé le droit au paiement de sa rémunération au cours des trente premiers jours de la maladie. L'ouvrier malade, en revanche, n'a aucun droit à paiement de la part de l'employeur, même d'une seule journée.

En outre, la loi relative au contrat d'emploi prévoit une « suspension » du contrat au cours de la période de mala-

Voor de arbeider, integendeel, heeft een ziekte van lange duur de « verbreking » van het arbeidscontract tot gevolg. Hetgeen betekent dat, na de genezing, de werkman niet kan eisen door zijn vroegere werkgever opnieuw te worden te werk gesteld. Welnu, hierin brengt het voorstel, zoals uit het onderzoek der artikelen zal blijken, een gelukkige verandering.

Eindelijk willen wij nog aanstippen dat de oudere arbeiders, voor wie het steeds moeilijker wordt werkgelegenheid te vinden, thans ook van een bijzondere beschermingsmaatregel zullen genieten.

Wij wensen het te herhalen, het voorstel De Paepe beoogt niet een algehele herziening van de wet op het arbeidscontract, maar zijn belang ligt in de richting die het inslaat en in de uiterst belangrijke stap welke het in die richting gezet heeft, namelijk naar een betere regeling van het wettelijk statuut van de handarbeider.

Onderzoek der artikelen.

I. — Artikel 3 van de wet van 10 Maart 1900.

Vooraleer het eerste artikel (d.i. art. 12 van de wet) te bespreken, werd er een amendement ingediend door Mevr. De Riemaeker, waarbij voorgesteld wordt het laatste lid van artikel 3 van de wet van 1900 als volgt te wijzigen :

« Wat door de partijen niet is bedongen, wordt overeenkomstig het gebruik of door de collectieve overeenkomst geregeld. »

Waarom dit amendement ingediend werd ? Om een einde te stellen aan de betwistingen die oprijzen betreffende de bindende waarde van de collectieve overeenkomsten die niet door koninklijk besluit bekrachtigd zijn.

Tot in 1950, inderdaad, beslisten de meeste werkrechtshoven dat de collectieve overeenkomsten als dusdanig civielrechtelijke bindende kracht hebben.

De werkrechtshoven veronderstellen dat zij, die bij een organisatie aansluiten, een « stilzwijgend mandaat » aan de leiders van deze organisatie verlenen. Toen werd op 20 December 1950, bij arrest van het Hof van verbreking, beslist dat het « uitdrukkelijk mandaat » vereist is opdat een collectieve overeenkomst civielrechtelijke bindende kracht zou hebben. Bij ontstentenis van dit uitdrukkelijk mandaat heeft deze overeenkomst slechts een zedelijke waarde.

Nu weet iedereen dat, in de praktijk, het « uitdrukkelijk » mandaat nooit gegeven wordt. Daarom wil het amendement aan de collectieve overeenkomst dezelfde juridische waarde geven als aan de « gebruiken » reeds voorzien bij artikel 3 van de wet van 1900.

De commissarissen gingen akkoord met de gedachte in het amendement uitgedrukt; een commissaris merkte echter op dat, aldus opgesteld, het amendement onvolledig is, omdat niet al de collectieve overeenkomsten worden voorzien. Het is daarom wellicht nuttig de verschillende soorten collectieve overeenkomsten hier te kenmerken.

De collectieve overeenkomsten kunnen :

ofwel afgesloten worden in de schoot van de paritaire comité's (waarvan het statuut bij besluitwet van 9 Juni 1945 werd vastgesteld);

ofwel afgesloten worden buiten deze comité's, tussen, enerzijds, één werkgever, één groep, één of meer organisaties van werkgevers en, anderzijds, één of meerdere organisaties van arbeiders.

Krachtens artikel 12, lid 1, van de besluitwet van 9 Juni 1945, kan een koninklijk besluit, op aanvraag van het paritair comité in wiens schoot een collectieve overeenkomst werd gesloten, of op aanvraag van een representatieve organisatie, bindende kracht verlenen aan de collectieve overeenkomst, derwijze dat deze overeenkomst het karakter krijgt van een reglement, waarvan de niet naleving strafrechtelijk gesanctionneerd wordt in overeenstemming met artikel 16 van voormelde besluitwet.

Bijgevolg heeft men :

1° collectieve overeenkomsten door koninklijk besluit bekrachtigd;

2° collectieve overeenkomsten niet door koninklijk besluit bekrachtigd :

a) gesloten buiten de paritaire comité's;

b) gesloten in de schoot van een bevoegd paritair comité.

Het moet echter duidelijk zijn dat, wanneer een koninklijk besluit een collectieve overeenkomst heeft bekrachtigd, deze overeenkomst de individuele en collectieve contracten beheerst. Zulks vloeit zeer duidelijk voort uit het artikel 13 van de besluitwet van 9 Juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comité's, waar het zegt :

« Elke clause van een werkplaatsreglement of van een bijzondere overeenkomst, die met de krachtens voormeld artikel bindend gemaakte bepalingen in strijd is, wordt als nietig en ongeldig beschouwd. »

Met al deze gegevens rekening houdend, stelt de commissie volgende volledige tekst voor :

« Indien ter zake geen bij koninklijk besluit verplicht gemaakt akkoord bestaat, wordt, wat niet door partijen bedongen is, geregeld door de collectieve overeenkomsten en de akkoorden gesloten in de bevoegde paritaire comité's of door het gebruik. »

Deze tekst wordt eenparig aanvaard.

die. Pour l'ouvrier, au contraire, une maladie entraîne la « rupture » du contrat de travail. C'est-à-dire que l'ouvrier ne peut, après sa maladie, exiger d'être repris par son employeur. Or, sur ce point, la proposition comme il apparaîtra de l'examen des articles, apporte une modification heureuse.

Enfin, soulignons en outre que les travailleurs d'un certain âge, pour lesquels il devient de plus en plus difficile de trouver du travail, bénéficieront aussi d'une mesure de protection.

La proposition De Paepe, répétons-le, ne tend pas à une révision générale de la loi sur le contrat de travail; son importance réside dans la voie dans laquelle elle s'engage résolument vers une meilleure réglementation du statut légal du travailleur manuel.

Discussion des articles.

1. — Article 3 de la loi du 10 mars 1900.

Avant l'examen de l'article premier (art. 12 de la loi), M^{me} De Riemaeker présente un amendement tendant à modifier comme suit le dernier alinéa de l'article 3 de la loi de 1900 :

« L'usage ou la convention collective supplée au silence des parties. »

Pourquoi cet amendement ? Pour mettre un terme aux contestations concernant la force obligatoire des conventions collectives qui ne sont pas ratifiées par arrêté royal.

En effet, jusqu'en 1950, la plupart des conseils de prud'hommes décidaient que les conventions collectives comme telles sont civilement obligatoires.

Les conseils de prud'hommes présumaient que ceux qui s'affiliaient à une organisation donnent aux dirigeants de cette organisation un « mandat tacite ». Mais, le 20 décembre 1950, un arrêt de la Cour de cassation décida que le « mandat explicite » est requis pour que la convention collective soit civilement obligatoire. A défaut de ce mandat explicite, cette convention n'a qu'une valeur morale.

Or, chacun sait que, dans la pratique, le mandat « explicite » n'est jamais donné. C'est pourquoi l'amendement veut attribuer à la convention collective la même valeur juridique qu'à « l'usage », dont il est déjà question à l'article 3 de la loi de 1900.

Les commissaires se sont ralliés à l'idée exprimée dans l'amendement. Un membre fait cependant remarquer que l'amendement, tel qu'il est rédigé, est incomplet, parce que toutes les conventions collectives n'y sont pas prévues. C'est pourquoi il est peut-être utile de spécifier ici les différentes espèces de conventions collectives.

Les conventions collectives peuvent être :

soit conclues au sein des comités paritaires (dont le statut a été fixé par l'arrêté-loi du 9 juin 1945);

soit conclues en dehors de ces comités entre un employeur, un groupe, une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part.

En vertu de l'article 12, alinéa 1^{er}, de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, un arrêté royal, pris à la requête du comité paritaire au sein duquel une convention collective a été conclue, ou à la demande d'une organisation représentative, peut donner force obligatoire à la convention collective, de sorte que celle-ci prend le caractère d'un règlement dont la non-observation est sanctionnée pénalement, conformément à l'article 16 de l'arrêté-loi précité.

Il y a donc :

- 1° des conventions collectives ratifiées par arrêté royal;
- 2° des conventions collectives non ratifiées par arrêté royal :
 - a) conclues en dehors des commissions paritaires;
 - b) conclues au sein d'une commission paritaire compétente.

Cependant, il doit être bien entendu que lorsqu'un arrêté royal a ratifié une convention collective, celle-ci régit les contrats individuels et collectifs. C'est ce qui résulte clairement de l'article 13 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 :

« Est considérée comme nulle et non avenue, toute clause d'un règlement d'atelier ou d'une convention particulière qui est contraire aux dispositions rendues obligatoires en vertu de l'article précité :

Compte tenu de tous ces éléments, la Commission propose le texte plus complet ci-après :

« Si aucun accord, rendu obligatoire par arrêté royal, ne règle la matière, les conventions collectives et les accords conclus au sein des commissions paritaires compétentes ou l'usage suppléent au silence des parties. »

Ce texte est adopté à l'unanimité.

Art. 3.

Het bedrag en de aard van het loon, de tijd, de plaats en in 't algemeen, al de voorwaarden van de arbeid, worden vastgesteld door de Overeenkomst.

Deze kan mondeling of schriftelijk worden gesloten, onverminderd de wet op de werkplaatsreglementen.

Wat door de partijen niet is bedongen, wordt overeenkomstig het gebruik geregeld.

Eerste artikel.

Het laatste lid van artikel 3 van de wet van 10 Maart 1900, op de arbeidsovereenkomst wordt vervangen door wat volgt :

« Indien ter zake geen bij koninklijk besluit bindend gemaakt akkoord bestaat wordt, wat niet door partijen bedongen is, geregeld door de collectieve overeenkomsten en de akkoorden gesloten in de bevoegde paritaire comité's of door het gebruik. »

II. — Artikel 6 van de wet.

Dit artikel voorziet het verjaringstermijn voor de vorderingen welke uit de arbeidsovereenkomst ontstaan en bepaalt het op 6 maanden. Op dit artikel zijn twee amendementen ingediend, een door de heer Major, het ander door uw verslaggever. Het amendement van de heer Major voorziet dat *in fine* van artikel 6 twee leden worden toegevoegd, welke als volgt luiden :

« De arbeider aan wie de verjaring zal worden tegengesteld, mag echter de eed opdragen aan het ondernemingshoofd omtrent de vraag of de zaak werkelijk werd betaald.

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

Dit amendement werd ingegeven om een einde te stellen aan ernstige rechtsgeschillen.

De doctrine en de rechtspraak zijn, inderdaad, verdeeld omtrent de juiste draagwijdte van de verjaring van korte duur, ingevoerd bij artikel 6.

Het andere amendement (dit van Mevr. De Riemaeker) voorziet dat de woorden « zes maanden » vervangen zouden worden door de woorden : « één jaar na het eindigen der overeenkomst ». Zo luidt namelijk de tekst van artikel 28 van de wet op het bediendencontract.

Het is inderdaad gewenst de eenvormigheid tussen de twee wetgevingen zoveel mogelijk na te streven. Men ziet trouwens niet goed in waarom er, inzake de verjaringstermijnen, een verschil moet bestaan tussen bedienden- en arbeidscontract.

Deze tekst zou bovendien een einde stellen aan zekere betwistingen betreffende de juridische grondslag die men aan de « lonen voor overuren » geven moet. Naargelang men al dan niet het arbeidscontract als juridische grondslag neemt, zal men zes maanden of 1 jaar (wet op de arbeidsduur) als verjaringstermijn aannemen.

Waarom begint de termijn te lopen vanaf het einde van het contract ? Om aan de stabiliteit van de betrekking niet te schaden.

Een breedvoerige discussie omtrent deze twee amendementen leidt tot de opmerking van een lid, dat er een keuze dient gedaan te worden tussen de twee amendementen.

Inderdaad, het amendement van de heer Major, dat zes maanden voorziet, steunt op een « vermoeden van betaling », vandaar dat de geloofseid aan de tegenstrever kan worden opgedragen. De verjaring van een jaar daarentegen is gesteund op de passiviteit van de schuldeiser. In dit geval kan er geen sprake van zijn de eed op te dragen.

Het amendement van de heer Major, waar het die eedoplegging betreft, biedt een praktische moeilijkheid : wie moet als ondernemingshoofd worden beschouwd ? Is het noodzakelijk de afgevaardigde beheerder ?

Wanneer het om de weduwe of de erfgenamen van het ondernemingshoofd gaat wordt het nog moeilijker.

Een andere opmerking betreft het feit dat de verjaringstermijn zou ingaan op het ogenblik dat het contract eindigt.

Men zal toegeven dat het (theoretisch wellicht) mogelijk zou zijn na het einde van een contract de vordering te eisen van een loon dat 30 jaar voordien niet zou zijn uitbetaald, maar dat aldus een opeising zou kunnen ingediend worden na gelijk welk aantal jaren, komt de meeste commissarissen als overdreven en weinig sympathiek voor. Toch blijft het andere zeer belangrijke aspect de aandacht vergen. nl. dat, indien de verjaringsperiode ingaat op het ogenblik van de betwiste feiten, er ontegensprekelijk mogelijkheid bestaat voor « morele druk » vanwege de patroon.

Men kan inderdaad begrijpen dat een arbeider, die zijn betrekking wenst te behouden, het niet zal wagen een geding tegen zijn patroon in te spannen, zolang zijn arbeidscontract niet geëindigd is.

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION DE PAEPETEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 3.

Le montant et la nature de la rémunération, le temps, le lieu et, en général, toutes les conditions du travail sont déterminées par la convention.

Celle-ci peut être faite verbalement ou par écrit, sans préjudice de la loi sur les règlements d'atelier.

L'usage supplée au silence des parties.

Article premier.

Le dernier alinéa de l'article 3 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est remplacé par ce qui suit :

« Si aucun accord, rendu obligatoire par arrêté royal, ne règle la matière, les conventions collectives et les accords conclus au sein des commissions paritaires compétentes ou l'usage suppléent au silence des parties. »

II. — Article 6 de la loi de 1900.

Cet article prévoit le délai de prescription des actions résultant du contrat de travail et le fixe à 6 mois. A cet article, il y a deux amendements : le premier de M. Major, le second émanant de votre rapporteur. L'amendement de M. Major propose d'ajouter *in fine* de l'article 6 deux alinéas libellés comme suit :

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

» Le serment pourra être déféré à la veuve et aux héritiers 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. »

Cet amendement s'inspire du souci de mettre fin à de graves conflits juridiques.

La doctrine et la jurisprudence sont, en effet, divergentes sur la portée exacte de la prescription de courte durée instituée par l'article 6.

L'autre amendement (proposé par M^{me} De Riemaeker) tend à remplacer les mots : « six mois » par les mots : « un an après la cessation du contrat ». Tel est notamment le sens de l'article 28 de la loi relative au contrat d'emploi.

Il serait, en effet, souhaitable de mettre en concordance, autant que possible, les deux législations. L'on ne comprend pas très bien, d'ailleurs, pourquoi il y aurait entre le contrat d'emploi et le contrat de travail une différence en ce qui concerne les délais de prescription.

En outre, ce texte mettrait fin à certaines contestations au sujet de la base juridique à donner aux « salaires pour heures supplémentaires ». Selon qu'on considère ou non le contrat de travail comme base juridique, l'on adoptera six mois ou un an (loi réglementant la durée du travail) comme délai de prescription.

Pourquoi le délai prend-il cours à partir de la cessation du contrat ? Pour ne pas nuire à la stabilité de l'emploi.

Après une discussion approfondie de ces deux amendements, un membre fait remarquer qu'il y a lieu de choisir entre les deux.

En effet, l'amendement Major, qui propose six mois, est fondé sur une « présomption de paiement », de sorte que le serment de crédulité puisse être déféré à l'adversaire. La prescription d'un an, au contraire, est basée sur l'inaction du créancier. Dans ce cas, il ne peut être question de déférer le serment.

L'amendement de M. Major présente, en ce qui concerne cette délation de serment, une difficulté d'ordre pratique : qui doit être considéré comme chef d'entreprise ? Est-ce nécessairement l'administrateur-délégué ?

Lorsqu'il s'agit de la veuve ou des héritiers du chef d'entreprise, les choses se compliquent encore.

Une autre remarque vise le fait, que le délai de prescription prendrait cours au moment de la cessation du contrat.

L'on admettra que (théoriquement peut-être) il soit possible de réclamer, après la cessation d'un contrat, un salaire qui n'aurait pas été payé 30 ans plus tôt; mais la plupart des commissaires estiment exagéré et peu sympathique le fait, qu'une réclamation puisse être introduite après n'importe quel nombre d'années. Néanmoins, un autre aspect fort important continue à retenir l'attention : si le délai de prescription prend cours au moment des faits contestés, il y aura incontestablement une possibilité de « pression morale » de la part du patron.

L'on comprend aisément, en effet, qu'un travailleur désireux de conserver son emploi, ne risquera pas d'intenter un procès à son patron, aussi longtemps que son contrat de travail n'est pas venu à expiration.

De Regering heeft dan een amendement ingediend dat, rekening houdend met de verschillende opmerkingen, een bevredigende oplossing geeft. De tekst luidt :

« De rechtsvorderingen welke uit de arbeidsovereenkomst ontstaan verjaren één jaar na het ophouden van deze overeenkomst of drie jaar na het feit welke de vordering heeft doen ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het ophouden van de overeenkomst mag overschrijden. »

De termijn van één jaar wordt natuurlijk aangezien als een « uitdovende » verjaring die de eedoplegging niet meer toelaat.

Het amendement wordt eensgezind aangenomen.

WET VAN 10 MAART 1900

TEKST
VAN HET VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Art. 3.

De tekst van artikel 6 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

Art. 6. — De rechtsvorderingen, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, verjaren door verloop van zes maanden, tenzij een bijzondere verjaring door een bijzondere wet is vastgesteld of het de bekendmaking betreft van een geheim der fabricering of de vergoeding van schade veroorzaakt door een ongeval of door ziekte.

In geval van bedrog, begint de termijn van zes maanden eerst te lopen van de dag waarop dat bedrog ontdekt wordt.

« Art. 6. — De rechtsvorderingen welke uit de arbeidsovereenkomst ontstaan verjaren één jaar na het ophouden van deze overeenkomst of drie jaar na het feit welke de vordering heeft doen ontstaan zonder dat deze termijn één jaar na het ophouden van de overeenkomst mag overschrijden. »

III. — Artikel 11 van de wet.

De heer Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg dient een amendement in op artikel 11. De tekst hiervan luidt :

- « De laatste volzin van lid 2 van artikel 11, wordt als volgt gewijzigd :
- » Te dien einde moet een verbandkist steeds ter beschikking van het personeel zijn.
- » De Koning bepaalt er de inhoud van. »

Thans is het plaatsen van een verbandkist slechts verplichtend in de ondernemingen die meer dan tien arbeiders te werk stellen. Het amendement heeft tot doel de verbandkist verplichtend te maken in alle nijverheidsinrichtingen, welk ook het aantal arbeiders weze die er te werk gesteld worden.

Eenparig wordt het amendement aanvaard.

WET VAN 10 MAART 1900

TEKST
VAN HET VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Art. 11 (tweede lid).

Met de nauwgezetheid van een goed huisvader en ondanks elk tegenovergesteld beding, te zorgen dat de arbeid geschiedt onder behoorlijke voorwaarden, ten opzichte van de veiligheid en de gezondheid van de werkmán, en dat deze, als hem een ongeval overkomt, de eerste hulpmiddelen kunnen verstrekt worden. Te dien einde moet, in de nijverheidsinrichtingen waar meer dan tien werklieden arbeiden, een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn.

Art. 4.

De laatste volzin aan het tweede lid van artikel 11 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

- « Te dien einde moet een verbandkist steeds ter beschikking van het personeel zijn.
- » De Koning bepaalt er de inhoud van. »

IV. — Artikel 12 van de wet.

Thans volgt de bespreking van het eerste artikel van het voorstel van de heer De Paepe, dat een wijziging voorziet van artikel 12 van de wet van 1900. Tot op heden voorziet het artikel 12 dat de arbeiders (met uitzondering van deze die per uur worden betaald), die door toedoen van de werkgever in de onmogelijkheid worden gesteld te werken, recht hebben op 50 % van het loon, tenzij zij de werkplaats mogen verlaten.

Het voorstel De Paepe voorziet dat deze bepaling toepasselijk zal zijn op alle arbeiders, en dat deze laatsten bovendien het normaal loon zullen genieten.

Het amendement van de heer Van der Schueren, dat op een bepaald ogenblik door de heer Humblet werd overgenomen, wordt ingetrokken en vervalt ingevolge een amendement van de Regering, dat een nieuwe tekst van artikel 12 voorziet.

Le Gouvernement présente ensuite un amendement qui, tenant compte des différentes observations, apporte une solution satisfaisante. Cet amendement est ainsi rédigé :

« Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci, ou trois 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. »

Le délai d'un an doit évidemment être considéré comme une prescription extinctive qui ne permet plus de déférer le serment.

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 6. — Les actions résultant du contrat de travail se prescrivent par six mois, à moins qu'une prescription spéciale n'ait été établie par une loi particulière, ou qu'il ne s'agisse de la divulgation d'un secret de fabrication ou de la réparation d'un dommage causé par un accident ou une maladie.

En cas de dol, le délai de six mois ne commence à courir qu'à dater de la découverte du dol.

Art. 3.

Le texte de l'article 6 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. — Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou trois 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. »

III. — Article 11 de la loi.

A cet article, M. le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale propose un amendement rédigé comme suit :

« La dernière phrase de l'article 11, alinéa 2, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :
» A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel.
» Le Roi en détermine le contenu. »

Actuellement, l'installation d'une boîte de secours n'est obligatoire que dans les entreprises occupant plus de dix ouvriers. L'amendement a pour objet de rendre la boîte de secours obligatoire dans toutes les entreprises industrielles, quel que soit le nombre des ouvriers qui y sont occupés.

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 11 (deuxième alinéa).

De veiller, avec la diligence d'un bon père de famille et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'ouvrier et que les premiers secours soient assurés à celui-ci, en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours devra se trouver constamment à la disposition du personnel dans les usines occupant plus de dix ouvriers.

Art. 4.

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 11 de la même loi est remplacée par ce qui suit :

« A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel.
» Le Roi en détermine le contenu. »

IV. — Article 12 de la loi.

Il est procédé ensuite à l'examen de l'article premier de la proposition de M. De Paepe, qui prévoit une modification à l'article 12 de la loi de 1900. L'article actuel prévoit que les travailleurs (à l'exception de ceux qui sont payés à l'heure) qui par le fait de l'employeur, sont mis dans l'impossibilité de travailler, ont droit à 50 % du salaire, à moins qu'ils ne soient autorisés à quitter le lieu du travail.

La proposition De Paepe prévoit que cette disposition sera applicable à tous les travailleurs, et que ceux-ci bénéficieront en outre du salaire normal.

L'amendement de M. Van der Schueren, qui a été repris à un moment donné par M. Humblet, est retiré et devient sans objet, par suite de l'introduction d'un amendement du Gouvernement qui prévoit, pour l'article 12, un texte nouveau.

Voordien werd door sommige leden voorgestaan dat artikel 12 moest gereserveerd worden, daar het zal moeten worden herzien op het ogenblik dat het regeringsontwerp betreffende het gewaarborgd weekloon zal besproken worden.

Een voorstel tot verdaging van de bespreking van artikel 12 wordt verworpen met 14 stemmen tegen 1.

Het blijkt, inderdaad, mogelijk bij artikel 12 het gewaarborgd dagloon op zulkdanige wijze te voorzien, dat het artikel ongewijzigd kan blijven, zelfs wanneer het ontwerp op het gewaarborgd weekloon werkelijkheid zal worden.

Daarenboven merken verschillende commissarissen op dat het voorstel De Paepe opzeggingstermijnen voorziet die voor de arbeiders een belangrijke verbetering van hun wettelijk statuut betekenen, en dat men bijgevolg naar het gewaarborgd weekloon niet hoeft te wachten om hun deze gerechtvaardigde voldoening te geven.

Het amendement van de heer Major op artikel 12 en waarbij het invoeren van het gewaarborgd weekloon wordt voorzien, wordt met 10 stemmen tegen 4 en 1 onthouding verworpen. De meerderheid volgt inderdaad de Regering, die een afzonderlijk ontwerp betreffende het gewaarborgd weekloon heeft aangekondigd.

Er werd een zeer langdurige bespreking gevoerd omtrent het al dan niet behouden van de woorden « tenzij in geval van overmacht ».

De Regering is van oordeel dat deze woorden overbodig zijn en zelfs een vermindering van de tekst betekenen. Volgens haar volstaan de woorden « door toedoen van de werkgever ». Inderdaad, indien oorspronkelijk de tekst van artikel 12 aanleiding kon geven tot misbruiken, is zulks uitgesloten sedert het arrest van het Hof van Verbreking van 23 Juni 1904 (*Pas.*, 1904, I, 285).

De woorden « door toedoen van de werkgever » worden volgenderwijze geïnterpreteerd : zij omvatten al de redenen van arbeidsonderbreking welke aan de werkgever toerekenbaar zijn, onverschillig of hij al dan niet schuld heeft aan dit feit, met uitsluiting althans van de overmacht.

De heer Minister haalt ter staving van zijn argumentatie twee citaten aan :

1. Van Professor HORIZON, *Législation sociale*, blz. 39 :

« Volgens de rechtspleging, slaan de woorden « door toedoen van de werkgever » op een feit dat niet aan de patroon kan toegeschreven worden, een feit waarvan hij normaal het risico draagt, doch waaraan hij geen schuld heeft, een feit dat op zichzelf vrijwillig is (in tegenstelling met de overmacht) doch niet schuldig, b.v. een onderbreking van het werk waartoe besloten werd ingevolge een onvoorziene gebeurtenis, in een geest van wijs beheer van de onderneming en niet met het doel zich te onttrekken aan de verplichtingen die werden aangegaan tegenover de arbeider.

» Voorbeeld : het werk dat de werkgever zou kunnen laten uitvoeren zou een werk met verlies zijn. »

2. Van Professor MAVALUX, *Contrat de Travail*, art. 12, n^{rs} 59 en 60 :

« Opdat die bepaling echter toepasselijk zou zijn, is het niet nodig dat de werkgever schuld heeft. De tekst eist eenvoudig « het feit » van het ondernemingshoofd en, bijgevolg, is de vergoeding verschuldigd, zelfs bij gebreke van iedere schuld of nalatigheid vanwege de werkgever, zodra de onmogelijkheid om te werken niet aan de arbeider kan worden toegeschreven en niet het gevolg is van een geval van overmacht. Derhalve omvat het feit, in artikel 12, én het schuldig én het niet schuldig feit. »

Steunend op deze zienswijze, stelt de Regering volgend amendement voor :

« De arbeider, bekwaam om te werken, die zich voor zijn werk aanbiedt, maar die door toedoen van de werkgever in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft, niettegenstaande elk daarmee strijdig beding, recht op het normale dagloon. »

Dit amendement voorziet :

1° het principe van het gewaarborgd dagloon voor alle arbeiders op basis van het normaal loon;

2° het principe van de uitsluiting van overmacht;

Dit principe vloeit voort uit de termen « toedoen van de werkgever », zodat de uitsluiting van overmacht in de tekst niet dient vermeld te worden.

3° de mogelijkheid het loon niet te betalen, wanneer de werkgever de werknemer toelaat de werkplaats te verlaten, wordt uitgesloten;

4° huidig artikel 12 is niet van openbare orde, zodat er door overeenkomst tussen de partijen kan worden van afgeweken.

Door dit amendement wordt het principe van openbare orde, met de daaruit voortvloeiende onmogelijkheid van afwijking, uitdrukkelijk vastgelegd.

Het regeringsamendement, aldus toegelicht, wordt aan een grondig onderzoek onderworpen.

Uit een lange discussie blijkt dat de commissarissen van oordeel zijn dat de patroon van zijn verbintenis tegenover de arbeider enkel en alleen kan ontslagen worden in gevallen van overmacht, met dien verstande dat men aan de woorden « geval van overmacht » een restrictieve betekenis moet geven en zij slechts in uitzonderlijke gevallen (b.v. brand, overstromingen, enz.) kan ingeroepen worden. De Commissie meent dan ook dat het eenvoudiger en duidelijker zou zijn de woorden « door toedoen van de werkgever » te laten wegvallen maar integendeel de woorden « in geval van overmacht » opnieuw in te lassen.

Zekere leden oordelen inderdaad dat, niettegenstaande de interpretatie van de rechtsleer, de jurisprudentie een neiging vertoont aan de woorden « door toedoen van de werkgever » een te enge betekenis te geven en een fout van de werkgever eisen. Door echter de woorden « tenzij in geval van overmacht » in te lassen, zal de wetgever

Auparavant, certains membres avaient proposé de réserver l'article 12, étant donné qu'il aurait dû être revu au moment de la discussion du projet gouvernemental relatif au salaire hebdomadaire garanti.

Une proposition d'ajournement de l'examen de l'article 12 est rejetée par 14 voix contre 1.

En effet, il semble possible, à l'article 12, de prévoir le salaire journalier garanti de telle façon que l'article ne doive pas être modifié, même lorsque le projet relatif au salaire hebdomadaire garanti sera devenu une réalité.

En outre, plusieurs commissaires font remarquer que la proposition De Paepe prévoit des délais de préavis qui constituent, pour les travailleurs, une amélioration importante de leur statut légal, et que dès lors il n'est pas nécessaire d'attendre le salaire hebdomadaire garanti pour leur accorder satisfaction.

L'amendement de M. Major à l'article 12, qui prévoit l'instauration du salaire hebdomadaire garanti, est rejeté par 10 voix contre 4 et 1 abstention. En effet, la majorité suit le Gouvernement, qui a annoncé un projet distinct relatif au salaire hebdomadaire garanti.

Une très longue discussion a lieu sur le point de savoir s'il y a lieu ou non de maintenir les mots « sauf cas de force majeure ».

Le Gouvernement estime que ces mots sont superflus et qu'ils constituent même une restriction du texte. Selon lui, les mots « par le fait de l'employeur » suffisent. En effet, si, à l'origine, le texte de l'article 12 pouvait donner lieu à des abus, il n'en est plus de même depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 23 juin 1904 (*Pas.*, 1904, I, 285).

Les mots « par le fait de l'employeur » sont interprétés dans ce sens qu'ils comprennent tous les motifs d'interruption du travail qui sont imputables à l'employeur, que la faute lui en incombe ou non, sauf cependant le cas de force majeure.

A l'appui de son argumentation, M. le Ministre cite deux auteurs :

1. Professeur HORION, *Législation sociale*, p. 39 :

« D'après la jurisprudence, les mots « par le fait du chef d'entreprise » visent un fait non imputable au patron, un fait dont il supporte normalement le risque, mais qui n'est pas dû à sa faute, un fait volontaire en soi (par opposition à la force majeure) mais non coupable, ainsi une suspension du travail décidée à la suite d'un événement imprévu dans un esprit de sage administration de l'entreprise et non dans le but de se soustraire aux obligations contractées envers l'ouvrier.

» Exemple : le travail que le patron pourrait faire effectuer ne serait qu'un travail à perte. »

2. Prof. MAVAUX, *Contrat de travail*, art. 12, nos 59 et 60 :

« Mais pour que la disposition s'applique, il n'est pas nécessaire que le patron soit en faute. Le texte exige simplement le fait du chef d'entreprise, et, par conséquent, l'indemnité est due, même en l'absence de toute faute ou négligence du patron, dès que l'impossibilité de travailler ne peut être imputée à l'ouvrier et qu'elle ne résulte pas d'un cas de force majeure. Donc, le fait, dans l'article 12, comprend à la fois le fait culpeux et le fait non culpeux. »

Se basant sur cette opinion, le Gouvernement propose l'amendement suivant :

« Le travailleur, apte à travailler, qui se présente à son travail mais qui, par le fait de l'employeur, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit, nonobstant toute convention contraire, à son salaire journalier normal. »

Cet amendement prévoit :

1° le principe du salaire journalier garanti à tous les travailleurs sur la base du salaire normal;

2° le principe de l'exclusion du cas de force majeure;

Ce principe découle des termes « par le fait de l'employeur », ce qui rend superflue la mention, dans le texte, de l'exclusion du cas de force majeure.

3° la possibilité de ne pas payer le salaire, lorsque l'employeur permet au travailleur de quitter le lieu du travail, est exclue;

4° l'article 12 actuel n'étant pas d'ordre public, il peut y être dérogé par l'accord des parties.

Par cet amendement, le principe d'ordre public, ainsi que la possibilité de dérogation qui en découle, est explicitement posé.

L'amendement du Gouvernement, ainsi commenté, est soumis à un examen approfondi.

Une très longue discussion fait apparaître que les commissaires estiment que l'employeur ne peut être délié de ses obligations envers le travailleur qu'en cas de force majeure, étant bien entendu que les mots « cas de force majeure » doivent être interprétés dans un sens restrictif, et que l'on ne peut les invoquer que dans des cas exceptionnels (par exemple, incendie, inondations, etc.). Aussi, la Commission estime-t-elle qu'il serait plus simple et plus clair de supprimer les mots « par le fait de l'employeur » et de rétablir les mots « sauf cas de force majeure ».

Les membres estiment, en effet, que malgré l'interprétation de la doctrine, la jurisprudence a tendance à donner aux mots « par le fait de l'employeur » un sens trop restreint et à exiger la faute de l'employeur. Au contraire, en insérant les mots « sauf cas de force majeure », le législateur exprimera clairement son opinion : qu'en règle géné-

duidelijk zijn mening te kennen geven, n.l. dat in algemene regel wanneer een arbeider zich op zijn werk aanbiedt en bekwaam is om te werken, deze de uitbetaling van zijn dagloon moet bekomen, tenzij een geval van overmacht in de strikte en reële zin van het woord zich voordoet, derwijze dat de verantwoordelijkheid van de werkgever geschorst wordt.

Het « geval van overmacht » is en blijft een « feitelijke » kwestie en uw Commissie heeft aan haar verslaggever gevraagd de verschillende voorbeelden die tijdens de bespreking aangegeven werden in het verslag op te nemen, ten einde haar zienswijze zo duidelijk mogelijk weer te geven.

Zo mogen niet als een geval van overmacht worden aangezien : het gebrek aan grondstoffen, herstellingen, gemis aan bestellingen, kortom al wat veroorzaakt werd door een gemis aan goede organisatie. Zo is over 't algemeen geen geval van overmacht een machinedefect of een onderbreking van de drijfkraft, tenzij gans uitzonderlijk, wanneer zij bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat de onderneming totaal lam is gelegd, of wanneer, eveneens bij uitzondering, en omwille van het groot aantal arbeiders die in een getroffen atelier worden te werk gesteld, het onmogelijk is die arbeiders tijdelijk een andere bezigheid te geven. Zulks kan voorkomen in grote ondernemingen, bijvoorbeeld in steenkoolmijnen waar machinedefect honderde arbeiders werkloos kan maken. Zo nog zullen de weersomstandigheden in algemene regel niet als een geval van overmacht kunnen worden beschouwd.

Het tegenovergestelde kan echter wel waar zijn in de landbouwbedrijven, waar « seizoenarbeiders » worden te werk gesteld, n.l. wanneer bijvoorbeeld na een of twee uren werk het onophoudend de ganse dag blijft regenen en het buitenwerk totaal onmogelijk wordt.

Dat zal echter niet het geval zijn voor de in een landbouwonderneming te werk gestelde vaste arbeiders. Inderdaad, voor hen moet, in feite, op de hoeve steeds werk voorhanden zijn.

Ten slotte mag men besluiten dat, indien strikt genomen de weersomstandigheden, het machinedefect, het gemis aan drijfkraft geen gevallen van overmacht zijn, men toch met zekere feitelijke toestanden zal moeten rekening houden.

Een andere discussie ontstond omtrent de termen « bekwaam om te werken ». Er werd opgemerkt, dat dit een nieuwe notie is die tot arbitraire maatregelen zou kunnen leiden. Uw Commissie oordeelde het nodig duidelijk te zeggen dat « bekwaam om te werken » geenszins betekent « bekwaam om een of ander werk te verrichten ». Het betekent dat men in een toestand verkeert die toelaat op normale wijze zijn gewoon werk te doen. Dat zal bijvoorbeeld niet het geval zijn wanneer iemand in bedronken toestand verkeert.

Die gedachte is in feite reeds vervat, al is ze niet duidelijk uitgedrukt, in het artikel 7 van de wet van 1900, waar het de verplichtingen van de arbeider aangeeft.

Het nieuw artikel 12 voorziet trouwens een dermate gunstige maatregel ten voordele van de arbeiders, dat het normaal is deze maatregel aan een voorwaarde te onderwerpen, welke elk eventueel misbruik uitschakelt.

Bij de veronderstelling dat een contestatie ontstaat betreffende de werkbekwaamheid, in de zin zoals hierboven vermeld, zal de werkgever met de bewijsvoering van de onbekwaamheid worden gelast.

Een belangrijke opmerking werd door een lid naar voren gebracht, n.l. dat het duidelijk moet zijn dat de reden die het werk onmogelijk maakt, *onafhankelijk moet zijn van de wil van de arbeider*. Het gebeurt, inderdaad, vooral in het winterseizoen, dat bij voorbeeld de treinen ernstige vertragingen hebben. Er kunnen zich trouwens spoor- of andere verkeersongevallen voordoen, die tot gevolg hebben dat een arbeider zich laattijdiger dan het normale uur op zijn werk aanbiedt. Die feiten, waaraan de arbeider geen schuld heeft, mogen niet te zijnen nadele uitvallen, en voor de werkgever geen argument zijn om te beweren dat, het werk te laattijdig aangevat zijnde, de arbeider geen recht heeft op een « volledig » dagloon.

Het regeringsamendement wordt dan ook in die zin gewijzigd en eensgezind keurt de commissie de nieuwe tekst goed.

WET VAN 10 MAART 1900

TEKST VAN HET VOORSTEL DE PAEPE

TEKST VAN DE REGERING

TEKST VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Eerste artikel.

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

Art. 12.

Wanneer de werkmán, die betaald wordt per stuk, per taak of bij aanneming en ter werkplaats aanwezig is, door het toedoen van het hoofd der onderneming in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft hij recht op de helft van het loon overeenkomende met de verloren tijd, tenzij hem toegestaan wordt de werkplaats te verlaten.

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

De tekst van artikel 12 van zelfde wet wordt vervaangen door wat volgt:

« Art. 12. — De arbeider, bekwaam om te werken, die zich voor zijn werk aanbiedt, maar die door toedoen van de werkgever in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft niettegenstaande elk daarmede strijdig beding, recht op het normale dagloon. »

De tekst van artikel 12 van zelfde wet wordt vervaangen door wat volgt:

« Art. 12. — De arbeider, bekwaam om te werken, die zich voor zijn werk aanbiedt, maar die door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak, in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden heeft, behoudens overmacht en niettegenstaande elk daarmede strijdig beding, recht op het normaal dagloon. »

rale, lorsqu'un travailleur apte à travailler se présente à son travail, il a droit au paiement de son salaire journalier, sauf lorsqu'un cas de force majeure, au sens strict et réel du mot, se présente, de telle façon que la responsabilité de l'employeur soit dégagée.

Le « cas de force majeure » est et demeure une question « de fait », et votre Commission a prié son rapporteur d'insérer dans le rapport les divers exemples évoqués au cours de la discussion, afin que son opinion se dégage le plus nettement possible.

C'est ainsi que ne pourront être considérés comme des cas de force majeure : le manque de matières premières, les réparations, l'absence de commandes, bref, tout ce qui est dû à un manque d'organisation. C'est ainsi qu'en général il n'y aura point de cas de force majeure lorsqu'une machine est en panne ou s'il y a interruption de la force motrice, sauf s'il s'agit d'une situation tout à fait exceptionnelle, par exemple, si cette circonstance avait pour effet de paralyser entièrement l'entreprise, ou encore s'il était exceptionnellement impossible de fournir une occupation temporaire aux ouvriers occupés en grand nombre dans un atelier atteint. Cette éventualité peut se produire dans de grandes entreprises, par exemple dans les charbonnages où le chômage de centaines d'ouvriers peut résulter d'une panne de machine. De même, les intempéries ne pourront pas, en règle générale, être considérées comme un cas de force majeure.

Cependant, il peut en être tout autrement dans les exploitations agricoles qui occupent des « saisonniers », dans le cas où une pluie persistante interrompt le travail après une heure ou deux de prestations, et rend totalement impossible le travail en plein air.

D'autre part, on ne peut en dire autant des ouvriers occupés de façon permanente dans une exploitation agricole. En effet, il doit toujours y avoir pour eux du travail à la ferme.

Enfin, on peut conclure que si, strictement, les intempéries, une panne de machine, l'interruption de la force motrice ne constituent pas des cas de force majeure, il faudra cependant tenir compte de certaines situations de fait.

Une autre discussion eut lieu en ce qui concerne les termes « apte à travailler ». Il a été observé qu'il s'agit là d'une notion nouvelle pouvant donner lieu à des mesures arbitraires. Votre Commission a estimé qu'il était nécessaire de dire clairement que les mots « apte à travailler » ne signifient nullement « apte à exécuter un travail quelconque », mais bien se trouver dans une situation permettant d'exécuter normalement son travail ordinaire. Ce ne sera pas le cas, par exemple, de quelqu'un se trouvant en état d'ivresse.

En fait, cette idée est déjà contenue, quoique non clairement exprimée, dans l'article 7 de la loi de 1900, où celle-ci détermine les obligations du travailleur.

Le nouvel article 12 prévoit d'ailleurs une mesure tellement favorable en faveur des travailleurs, qu'il est normal de la soumettre à une condition excluant tout abus éventuel.

A supposer qu'il y ait contestation concernant l'aptitude au travail, dans le sens indiqué ci-dessus, la preuve de l'incapacité incombera à l'employeur.

Un membre fait une remarque importante; il souligne, notamment, qu'il doit être entendu que la cause de l'impossibilité de travailler *doit être indépendante de la volonté du travailleur*. Il arrive, en effet, surtout pendant la saison d'hiver, que les trains par exemple ont des retards considérables. D'ailleurs, des accidents de chemin de fer ou de la circulation peuvent se produire, ayant pour conséquence que le travailleur se présente à son travail après l'heure réglementaire. Ces faits, dont le travailleur n'est pas responsable, ne peuvent pas lui causer de préjudice, et l'employeur ne peut pas en tirer argument pour prétendre que, le travail ayant été commencé tardivement, le travailleur n'a pas droit au salaire journalier « complet ».

Par conséquent, l'amendement du Gouvernement est modifié dans ce sens; la Commission unanime adopte le nouveau texte.

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION
DE PAEPÉTEXTE
DU
GOUVERNEMENTTEXTE
PROPOSÉ
PAR LA COMMISSION

Article premier.

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

Art. 12.

Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, l'ouvrier payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise et présent à l'atelier, est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit à la moitié du salaire correspondant au temps perdu, à moins qu'il ne soit autorisé à quitter le lieu du travail.

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

Art. 5.

Le texte de l'article 12 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 12. — Le travailleur, apte à travailler, qui se présente à son travail mais qui, par le fait de l'employeur, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit, nonobstant toute convention contraire, à son salaire journalier normal. »

Le texte de l'article 12 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 12. — Le travailleur, apte à travailler, qui se présente à son travail mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit, sauf cas de force majeure et nonobstant toute convention contraire, à son salaire journalier normal. »

V. — Artikel 14 van de wet.

Op artikel 14 van de wet van 1900 is een amendement ingediend door Mevr. De Riemaecker. Het herneemt artikel 18 van de wet op het bediendencontract. Op dit ogenblik moet het certificaat, door de arbeider aangevraagd, slechts de datum van indiensttreding en deze van het vertrek vermelden. Aangezien het voorstel verplichte opzeggingstermijnen voorziet, die kunnen gaan tot 1 maand wanneer de arbeider 10 jaren dienst heeft in dezelfde onderneming, schijnt het wenselijk en normaal dat de « aard » van het gepresteerde werk ook zou vermeld worden, zoals dit voor de bediende het geval is.

Dit amendement draagt de eenparige goedkeuring weg.

WET VAN 10 MAART 1900

TEKST
VAN HET VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Art. 14. — Wanneer de verbintenis ten einde is, is het hoofd der onderneming verplicht de werkman, die zulks vraagt, een getuigschrift te geven, vaststellende op welke datum zijn dienst een begin en een einde nam.

Art. 6.

De tekst van artikel 14 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 14. — Bij het eindigen van de verbintenis moet de werkgever aan de arbeider die dit vraagt een getuigschrift afleveren dat vermeldt :

» 1° de datum waarop de diensten van de arbeider een aanvang hebben genomen en die waarop zij eindigen;

» 2° de aard van de bedrijvigheid van de arbeider.

» Elke afstand van het recht aan de arbeider door dit artikel toegekend, is nietig. »

IV. — Artikel 19 (art. 2 van het voorstel).

Dit artikel handelt over de opzeggingstermijnen.

De duur er van wordt bepaald op ten minste 14 dagen, wanneer de werkgever de opzegging doet, en hoogstens zeven dagen, wanneer de opzegging uitgaat van de arbeider.

De termijn gaat in op de Maandag volgend op de week tijdens dewelke de opzegging geschied is. Dit wil zeggen dat in bepaalde gevallen de opzeggingstermijn langer zal zijn dan 14 of 7 dagen, bijvoorbeeld wanneer een werkgever op een Maandag opzegt, zal de termijn bijna drie weken duren. Indien de opzegging op een Maandag door de arbeider gebeurt, kan de termijn bijna twee weken bedragen.

Een amendement van de heer Van der Schueren streeft, enerzijds, een « gelijke » opzeggingstermijn na voor beide partijen, ten einde geen afbreuk te doen, zegt de motivering, aan de gelijkheid welke beide contracterende partijen willen genieten en, anderzijds, wil het de duur van het opzeggingstermijn op 6 werkdagen bepalen. Dit amendement wordt eenparig door de aanwezige leden verworpen.

Men merkt op dat, mits een lichte wijziging aan lid 3, een deel van het laatste lid van artikel 19 kan wegvallen. Er moet nl., enerzijds, worden voorzien dat de duur van de opzeggingstermijnen van « openbare orde » is en, anderzijds, moeten de woorden « ten minste 14 dagen en op ten hoogste 7 dagen... » worden ingelast.

Lid 4 voorziet dat de opzeggingstermijnen verdubbeld worden voor de arbeiders die ten minste 10 jaar, en verviervubbeld voor de arbeider die ten minste 20 jaar in dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

De twee volgende punten van dit lid worden grondig besproken :

a) Wat moet men verstaan onder « ten minste 10 jaar of ten minste 20 jaar in dienst blijven » ?

b) Wat moet men verstaan onder de termen « dezelfde onderneming » ?

a) *Het aantal dienstjaren.*

De Regering stelt voor de woorden « ononderbroken » aan dit lid toe te voegen. De bedoeling is inderdaad wel, zoals dit gebeurt bij de bediende, de arbeider die 10 of 20 jaar ononderbroken dienst heeft bij eenzelfde onderneming, speciaal voor zijn trouw te belonen. Na 10 of 20 jaar dienst zal de arbeider trouwens (gelet enerzijds op zijn ouderdom en anderzijds op de gewoonten gedurende al die jaren aangekweekt toen hij steeds hetzelfde werk verrichtte) moeilijker een andere betrekking vinden.

Zekere commissarissen menen echter dat de 10 jaar niet noodzakelijk ononderbroken zouden moeten zijn; dit ter bescherming van de gewone arbeider die gemakkelijk kan worden vervangen en dus nooit 10 achtereenvolgende jaren in een onderneming zal blijven, of vermoedelijk vóór dit tijdstip zal worden afgedankt.

Dit gevaar bestaat niet voor de bekwame vakmannen, van wier diensten de patroon niet zo gemakkelijk zal willen afzien. Deze arbeidskrachten zijn echter het geringst in aantal.

Zekere leden van de Commissie doen anderzijds opmerken dat, praktisch gezien, men alléén kan rekening houden met 10 of 20 opeenvolgende jaren. Zoniet komt men tot een samenvoeging van een aantal opeenvolgende contracten; bv. wanneer na 3 jaar de patroon opzegt, en dus het contract een einde neemt, en na 2 jaar de arbeider opnieuw in dienst komt om na 5 jaar zijn dienst op te zeggen, enz. Het Hof van Verbreking zal de 10 jaren beginnen te berekenen vanaf het tot stand komen van het « laatste » contract. Juridisch kan het trouwens niet anders. Zo gebeurt het, ten andere, voor het bediendencontract waarin het woord « ononderbroken » niet vermeld staat.

V. — Article 14 de la loi.

A l'article 14 de la loi de 1900, M^{me} De Riemaeker a présenté un amendement qui reprend l'article 18 de la loi sur le contrat d'emploi. A l'heure actuelle, le certificat demandé par l'ouvrier ne doit mentionner que la date de l'entrée en service et celle du départ. Etant donné que la proposition prévoit des délais de préavis obligatoires pouvant aller jusqu'à 1 mois lorsque l'ouvrier a 10 ans de service dans la même entreprise, il semble souhaitable et normal de mentionner également la nature du travail exécuté, comme cela se fait également pour l'employé.

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION DE PAEPETEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 14. — Lorsque l'engagement prend fin, le chef d'entreprise a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui le demande un certificat constatant la date de son entrée et celle de sa sortie.

Art. 6.

L'article 14 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 14. — Lorsque l'engagement prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui en fait la demande un certificat, qui mentionne uniquement :

» 1^{re} la date à laquelle les services de l'ouvrier ont pris cours et à laquelle ils ont pris fin;

» 2^{de} la nature de l'activité de l'ouvrier.

» Est nulle toute renonciation au droit accordé à l'ouvrier par cet article. »

VI. — Article 19 (art. 2 de la proposition).

Cet article traite des délais de préavis.

Leur durée est fixée à 14 jours au moins, lorsque le congé est donné par le chef d'entreprise et à 7 jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été donné. Ceci signifie que dans certains cas le délai de préavis sera plus long que 14 ou 7 jours, lorsque, par exemple, l'employeur signifie le congé un lundi, le délai de préavis durera près de trois semaines. Lorsque le congé est donné par l'ouvrier un lundi, le délai de préavis peut atteindre environ deux semaines.

Un amendement émanant de M. Van der Schueren vise, d'une part, à prévoir « des délais de préavis égaux pour le travailleur et l'employeur, afin de respecter, est-il dit dans la justification, l'égalité dont doivent jouir les deux parties contractantes, et cet amendement entend, d'autre part, limiter à 6 jours ouvrables la durée du délai de préavis. L'amendement est rejeté à l'unanimité des membres présents.

On souligne que moyennant une légère modification de l'alinéa 3, il serait possible de supprimer une partie du dernier alinéa de l'article 19. Il y a lieu de prévoir notamment, d'une part, que la durée des délais de préavis est « d'ordre public », et il y a lieu d'insérer, d'autre part, les mots « à 14 jours au moins... et à 7 jours au plus ».

L'alinéa 4 stipule que les délais de préavis seront doublés en ce qui concerne les ouvriers qui sont demeurés au service de la même entreprise pendant au moins 10 années, et qu'ils seront quadruplés en faveur des ouvriers qui sont demeurés en service durant 20 années.

Dans cet alinéa, les deux points suivants ont fait l'objet d'une discussion approfondie :

a) Que faut-il entendre par « rester au service de l'entreprise » pendant au moins 10 années ou au moins 20 années ?

b) Que faut-il entendre par « la même entreprise » ?

a) Le nombre d'années de service.

Le Gouvernement propose d'ajouter à cet alinéa les mots : « sans interruption ». En effet, l'intention est, comme c'était le cas pour l'employé, de récompenser particulièrement pour sa fidélité l'ouvrier comptant 10 ou 20 années de services ininterrompus dans la même entreprise. Après 10 ou 20 années de services, il sera d'ailleurs difficile à l'ouvrier (vu, d'une part, son ancienneté ainsi que, d'autre part, les habitudes prises au cours des années où il effectuait toujours le même travail) de trouver un autre emploi.

Certains commissaires estiment cependant que ces 10 années ne devraient pas nécessairement être consécutives, et cela dans le but de protéger le manoeuvre, que l'on peut aisément remplacer et qui ne restera donc jamais 10 années consécutives dans une entreprise parce qu'il sera vraisemblablement congédié avant cette date.

Ce danger n'existe pas pour les ouvriers qualifiés, aux services desquels le patron ne renoncera pas aussi facilement. Cette main-d'œuvre est toutefois la moins nombreuse.

Des membres de la Commission font remarquer que, pratiquement, on ne peut tenir compte que de 10 ou 20 années successives, sinon on en arriverait à une accumulation de contrats successifs. Exemple : l'employeur donne préavis après 3 ans et le contrat prend donc fin; après 2 ans, l'ouvrier est repris en service, mais donne son préavis après 5 ans, etc. La Cour de Cassation commencera à compter les 10 années à partir de la conclusion du dernier contrat. D'ailleurs, juridiquement, il ne pourrait en être autrement. Cela se fait, par ailleurs, ainsi pour le contrat d'emploi, qui ne contient pas les mots « sans interruption ».

Bijgevolg kan de tekst van het voorstel, juridisch gezien, volstaan. Doch, om elke betwisting te vermijden (en het is best zo duidelijk mogelijk te zijn inzake de sociale wetgeving), is het wenselijk de term « ononderbroken » in te lassen. Deze zienswijze wordt aanvaard.

Een lid stelt de vraag : Wat gebeurt er met de berekening van de 10 en 20 jaar onafgebroken dienst in eenzelfde onderneming, wanneer iemand na enkele jaren bediende te zijn geweest, als arbeider wordt te werk gesteld ? Mag men ja dan neen al de jaren als bediende en als arbeider in de onderneming doorgebracht samentellen voor het bepalen van de notie « ancienniteit » ?

Er moet bevestigend worden geantwoord, wanneer er geen onderbreking in het werk is. Zulks zal bv. het geval zijn wanneer de bediende, die de wettelijke opzegging als bediende uitbetaald krijgt en niet wordt weggestuurd, zonder onderbreking als arbeider begint te werken.

Een ander lid vraagt, welke de toestand is van de arbeider die voordien bediende was, werkman geworden is zonder dat hij de wettelijke opzegging als bediende heeft gekregen, doch na een periode minder dan de termijn van verjaring, afgedankt wordt. Kan hij zijn recht op de opzeggingstermijn als bediende doen gelden ?

De Commissie is van mening dat op die vraag bevestigend dient te worden geantwoord. Zelfs indien dezelfde persoon als arbeider een loon verdiende lager dan de wedde die hij als bediende genoot, is de werkgever verplicht het verschil bij te betalen tussen de wedde als arbeider en deze als bediende gedurende de periode die ten hoogste gelijk is aan de duur van de opzeggingstermijn.

Een vb. ter verduidelijking : een bediende die de voorwaarden vervult om aanspraak te kunnen maken op een opzeggingstermijn van 6 maanden, wordt arbeider zonder dat hij zijn opzegging als bediende genoten heeft. Zijn loon wordt met 1.000 frank per maand verminderd. Na 2 maanden als arbeider te hebben gewerkt, wordt hij afgedankt. Die arbeider heeft recht op zijn opzegging als bediende, zijnde 6 maanden en heeft dus ook recht op de vergoeding gedurende die 6 maanden, doch mits aftrekking van het loon dat hij als arbeider heeft ontvangen.

Dit vloeit natuurlijkerwijze voort uit het feit dat, door de wijziging welke door het onderhavig voorstel aan de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract werd aangebracht, thans de opzegging van openbare orde is (zoals dit trouwens reeds het geval is voor de opzeggingstermijnen in de wet van 1922 op het bediendencontract).

b) De woorden « dezelfde onderneming » lokken ook een brede gedachtenwisseling uit. Welke interpretatie dient te worden gegeven aan het woord « onderneming » ? Men stond reeds voor dezelfde moeilijkheid bij het onderzoek van het ontwerp tot regeling van het bedrijfsleven. De *Handelingen van de Kamer* (18 Juni 1948) zijn desbetreffend zeer leerrijk.

Wanneer het gaat over de bespreking van artikel 14, zegt de heer Philippart :

« Er zijn ondernemingen die verschillende zetels hebben soms in dezelfde gemeente gevestigd. Dit is namelijk het geval met de steenkolenmijnen.

» Er zijn ondernemingen met meervoudige bedrijvigheden.

» Er zijn verticale ondernemingen die tot dezelfde vennootschap behoren en verschillende bedrijvigheden ontwikkelen. Zo hebben sommige steenkolenmijnen een fabriek voor agglomeraten, een cokesfabriek, ofwel vervaardigen ze scheikundige producten, kunstmatige olie, plastische stoffen. »

Ook de heer Harmel haalt enkele voorbeelden aan (*Handelingen, Kamer, 18 Juni 1948*), waar hij zegt :

« ... bijvoorbeeld een grote vennootschap van scheikundige producten, met zetel te Ougrée, en die een volkomen verschillende afdeling te Marly heeft, is eenzelfde vennootschap...

» een andere fabriek heeft afdelingen te Angleur en Athus, in streken die ver van elkaar verwijderd zijn; er is slechts één onderneming. »

Deze voorbeelden doen reeds uitschijnen dat een onderneming een drievoudige vorm kan aannemen : een juridische, een economische en een technische.

Juridisch en economisch kan een onderneming een en hetzelfde geheel vormen, maar technisch verschillend en onafhankelijk zijn (dit is b.v. het geval voor de steenkolenmijnen die daarnaast een cokerie hebben, technisch totaal verschillend van de mijn).

Waarom heeft de wet op de organisatie van het bedrijfsleven in haar artikel 14 als bepaling van de onderneming weerhouden, de technische bedrijfseenheid ? Omdat de bedoeling duidelijk was, n.l. aan elke onderneming een ondernemingsraad te geven, die werkelijk zou beantwoorden aan het eigen karakter van de activiteit ener onderneming (b.v. één ondernemingsraad voor de steenkolenmijn, één ander ondernemingsraad voor de cokerie).

In onderhavig voorstel stelt het probleem zich echter anders, en wordt de onderneming beschouwd als een economische entiteit, als een economische bedrijfseenheid.

Met andere woorden, het is duidelijk dat uw Commissie een bredere interpretatie wil, dan deze gegeven in de wet op de organisatie van het bedrijfsleven. Zij is eenparig van oordeel dat voor de toepassing van onderhavig artikel 19, wanneer de « economische bestemming » van een onderneming niet veranderd is, zij één en dezelfde onderneming blijft, afgezien van haar nieuwe juridische of technische vorm.

Aan uw verslaggever werd gevraagd de gedachten door voorbeelden te verduidelijken.

Dus verandert het begrip « dezelfde onderneming » niet bij voorbeeld :

als er een wijziging van ondernemingshoofd heeft plaats gehad;

wanneer de juridische vorm van de vennootschap is gewijzigd;

wanneer er fusie van twee of meer maatschappijen zou zijn, zelfs bij de veronderstelling dat de maatschappelijke zetel van gemeente zou veranderen en dat de arbeiders daar voortaan hun werk zouden moeten verrichten (zulks kan b.v. voor de steenkolenmijnen het geval zijn);

Juridiquement, le texte de la proposition est donc suffisant. Cependant, afin d'éviter toute contestation (en matière de législation sociale, il est préférable d'être aussi clair que possible), il est souhaitable d'insérer les mots « sans interruption ». Ce point de vue est admis.

Un membre demande ce qu'il advient du calcul des 10 ou 20 années de service sans interruption dans la même entreprise, lorsque quelqu'un est engagé comme ouvrier après avoir été occupé comme employé pendant quelques années. Peut-on cumuler les années passées dans l'entreprise comme ouvrier ou comme employé, pour déterminer la notion de l'ancienneté ?

La réponse est affirmative, lorsque le travail n'a pas été interrompu. Ce sera le cas, notamment, lorsque l'employé ayant reçu son préavis légal n'est pas licencié et commence à travailler comme ouvrier, sans interruption.

Un autre membre demande quelle est la situation de l'ouvrier qui étant employé d'abord, est devenu ouvrier ensuite, sans avoir reçu le préavis légal comme employé, mais qui est licencié après une période inférieure au délai de préavis. Peut-il faire valoir son droit au délai de préavis comme employé ?

La Commission estime que la réponse est affirmative. Même lorsque la même personne touchait comme ouvrier un salaire inférieur au traitement qu'il avait comme employé, l'employeur est tenu de suppléer la différence entre la rémunération d'ouvrier et celle d'employé, pendant la période correspondant au plus à la durée du délai de préavis.

Exemple : un employé remplissant les conditions requises pour pouvoir prétendre à un délai de préavis de 6 mois, devient ouvrier sans avoir obtenu le préavis comme employé. Son salaire est réduit de 1.000 francs par mois. Après avoir travaillé 2 mois comme ouvrier, il est licencié. Cet ouvrier a droit au préavis comme employé, soit 6 mois, déduction faite cependant du salaire qu'il a touché comme ouvrier.

Ceci est la conséquence naturelle du fait qu'à l'heure actuelle, en raison des modifications apportées par la présente proposition à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, le préavis est d'ordre public (comme c'était déjà le cas d'ailleurs pour les délais de préavis dans la loi de 1922 relative au contrat d'emploi).

b) Les mots « la même entreprise » donnent lieu également à une large discussion. Quelle interprétation faut-il donner au mot « entreprise » ? La même difficulté s'est déjà présentée à l'occasion de l'examen du projet portant organisation de l'économie. Les *Annales de la Chambre* (18 juin 1948) sont fort instructives à cet égard.

Lors de l'examen de l'article 14, M. Philippart a dit notamment :

« Il y a des entreprises qui ont plusieurs sièges situés parfois dans la même commune. C'est le cas notamment pour les charbonnages.

» Il y a des entreprises à activités diverses plures.

» Il y a des entreprises verticales appartenant à la même société, développant diverses activités. Ainsi certains charbonnages qui ont une fabrique d'agglomérés, une cokerie, fabriquent des produits chimiques, de l'essence synthétique, des matières plastiques. »

A son tour, M. Harmel cite quelques exemples (*Annales parlem.*, Chambre, 18 juin 1948), où il dit :

« ... par exemple une grande société de produits chimiques avec siège à Ougrée et qui a une section tout à fait différente au Marly est une seule société...

» une autre fabrique a des usines à Angleur et à Athus, dans des régions très éloignées l'une de l'autre; il n'y a qu'une seule entreprise. »

De ces exemples, il ressort déjà qu'une entreprise peut présenter un triple aspect : juridique, économique et technique.

Une entreprise qui, juridiquement et économiquement, forme une seule entité, peut techniquement consister en plusieurs sections différentes et indépendantes l'une de l'autre (ceci est le cas notamment pour les charbonnages qui disposent en outre d'une cokerie, totalement distincte de la mine au point de vue technique).

Pourquoi la loi portant organisation de l'économie a-t-elle, en son article 14, défini l'entreprise comme étant « l'unité technique d'exploitation » ? Parce que l'objectif était clair, notamment, doter chaque entreprise d'un conseil d'entreprise adapté réellement au caractère propre de l'activité de cette entreprise (par exemple un conseil d'entreprise pour le charbonnage, un autre pour la cokerie).

En ce qui concerne la présente proposition, le problème se pose de façon différente, et l'entreprise est considérée comme étant une entité économique, une unité économique d'exploitation.

Autrement dit, il est évident que votre Commission désire une interprétation plus large que celle donnée dans la loi relative à l'organisation de l'économie. Elle est unanimement d'avis, pour l'application du présent article 19, qu'une entreprise subsiste comme telle, compte non tenu de sa nouvelle forme juridique ou technique, lorsque la « destination économique » de l'entreprise reste inchangée.

La notion « même entreprise » subsiste par conséquent :

lorsque l'entreprise a changé de chef;

lorsque intervient une modification de la forme juridique de la société;

lorsqu'il y a fusion de deux ou plusieurs sociétés, même en supposant que le siège social soit transféré dans une autre commune et que les ouvriers soient appelés dorénavant à y travailler (il peut, par exemple, en être ainsi pour les charbonnages);

wanneer er fusie van twee of meer maatschappijen zou zijn, zelfs wanneer er juridisch een nieuwe onderneming tot stand komt, in zo verre « economisch » gesproken deze nieuwe onderneming een « verlenging » is van de voorgaande;

wanneer een onderneming een « filiale » is van een andere maatschappij.

Samenvattend gaat uw Commissie akkoord om te zeggen dat een arbeider wordt geacht in dienst van dezelfde onderneming te zijn gebleven, alhoewel aan de juridische toestand van deze onderneming wijzigingen worden aangebracht, o. a. door erfopvolging, verkoop, samenvoeging, omvorming of in vennootschapstelling.

Voor wat lid 5 van artikel 19 betreft, schijnen de woorden « gespecialiseerde of geschoolde werkliden » niet helemaal te beantwoorden aan de gedachte van de commissieleden, daar hun wil als volgt is :

als algemene regel geldt, en die is van openbare orde : voor alle arbeiders een opzeggingstermijn van ten minste 14 dagen, als de opzegging door de patroon is gegeven; van ten hoogste 7 dagen, als de arbeider de opzegging doet;

van deze regel kan slechts worden afgeweken, mits een beslissing van het bevoegd paritair comité (steeds eenparig genomen) bekrachtigd door een koninklijk besluit en betreffende speciale categorieën van arbeiders. Hierdoor verstaat men deze categorieën voor dewelke men rekening houdt met de geschooldheid of de specialisatie van de arbeiders (en dan zal wellicht de opzeggingstermijn worden verhoogd, vermits deze arbeiders moeilijker een nieuwe betrekking kunnen vinden), of voor dewelke men rekening houdt met de aard van zekere bedrijfstakken (waar soms een korter opzeggingstermijn in 't belang van de arbeider kan zijn, b.v. in de havens).

Bijgevolg moeten de woorden « gewijzigd ten voordele » derwijze geïnterpreteerd worden dat zij zowel een langere als een kortere opzeggingstermijn kunnen betekenen.

Daarom stelt de Commissie voor lid 5 als volgt te wijzigen :

« inzonderheid ten voordele van speciale categorieën van arbeiders ».

Het weze aangestipt dat deze wijziging rekening houdt met de gedachte vervat in het tweede gedeelte van het amendement van de heer Van der Schueren.

WET VAN 10 MAART 1900

TEKST VAN HET VOORSTEL DE PAEPE

TEKST VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Art. 2.

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

Art. 19.

Is de verbintenis voor een onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

Behoudens afwijkende bepaling, voortvloeiende uit de overeenkomst of uit het gebruik, zijn partijen gehouden elkander ten minste zeven dagen vooraf te verwittigen. Wanneer het echter ondernemingen geldt, waarvoor het werkplaats-reglement verplicht is, behoeft dergelijke voorafgaande opzegging alleen gedaan te worden wanneer het reglement zulks eist.

Ten opzichte van de verplichting tot voorafgaande opzegging en de daarbij in acht te nemen termijn, bestaat er wederkerigheid. Zijn de bepaalde termijnen niet even lang voor beide partijen, dan geldt de langste termijn voor elke partij.

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

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

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

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

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

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

Art. 7.

De tekst van artikel 19 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

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

» Dit recht kan slechts worden uitgeoefend mits inachtneming van een opzeggingstermijn.

» De termijn van deze opzegging gaat in de Maandag volgend op de week tijdens welke ze gedaan wordt.

» Niettegenstaande elk daarmede strijdig beding wordt deze termijn van opzegging bepaald op veertien dagen ten minste, wanneer de opzegging door de werkgever wordt gedaan en op zeven dagen ten hoogste, wanneer zij van de arbeider uitgaat.

» Deze opzeggingstermijnen worden verdubbeld wat betreft de werkliden die ten minste tien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming zijn in dienst gebleven.

» Deze opzeggingstermijnen worden vierdubbeld wat betreft de werkliden die ten minste twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming zijn in dienst gebleven.

» Deze termijnen kunnen worden gewijzigd, inzonderheid ten voordele van speciale categorieën van arbeiders bij een, door de Koning bindend gemaakte beslissing van het paritair comité.

» Is nietig, wat de door de werkgever te betalen vergoeding betreft, elk beding waarbij in geval van verbreking van de verbintenis, een vergoeding lager dan deze bepaald in artikel 22 wordt vastgesteld.

» In geen geval, kan de door de arbeider bij een particuliere overeenkomst in acht te nemen termijn gebracht worden op meer dan de helft van de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn. »

lorsqu'il y a fusion de deux ou plusieurs sociétés, même si une société nouvelle est constituée au point de vue juridique et pour autant que l'entreprise nouvelle soit, au point de vue économique, une « prolongation » de la précédente;

lorsqu'une entreprise est une « filiale » d'une autre société.

Bref, votre Commission est d'accord pour déclarer qu'un ouvrier est censé être resté au service d'une même entreprise, même si des modifications ont été apportées à la situation juridique de cette entreprise, notamment par voie de succession, de vente, de fusion, de transformation ou de constitution sous la forme d'une société.

Quant à l'alinéa 5 de l'article 19, les mots « ouvriers spécialisés ou qualifiés » ne paraissent pas devoir répondre entièrement à l'idée des membres de la Commission, ceux-ci désirant :

que soit érigé en règle générale, celle-ci étant d'ordre public, que tous les travailleurs bénéficieront d'un délai de préavis d'au moins 14 jours si le congé est donné par le patron, et de 7 jours au plus si le congé est donné par l'ouvrier;

qu'il ne soit pas permis de déroger à cette règle, sinon en vertu d'une décision de la commission paritaire compétente (prise toujours à l'unanimité), sanctionnée par un arrêté royal et relative à des catégories particulières de travailleurs. Il y a lieu d'entendre par là les catégories pour lesquelles il est tenu compte de la qualification ou de la spécialisation des ouvriers (le délai de préavis sera alors vraisemblablement augmenté, puisqu'il est plus malaisé pour ces ouvriers de retrouver un nouvel emploi) ou de la nature de certaines branches professionnelles (où un délai de préavis plus court profitera alors à l'ouvrier, par exemple dans les ports).

Il y a lieu d'interpréter par conséquent les mots « modifié en faveur des ... » de sorte qu'ils puissent signifier aussi bien un délai de préavis d'une durée plus longue qu'un délai d'une durée plus courte.

C'est pourquoi la Commission propose de modifier comme suit l'alinéa 5 :

« notamment en faveur de catégories spéciales d'ouvriers. »

Il y a lieu de noter que cette modification tient compte de l'idée exprimée dans la deuxième partie de l'amendement de M. Van der Schueren.

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE DE LA PROPOSITION DE PAEPÉ

TEXTE PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 2.

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

Art. 19.

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

Sauf disposition contraire résultant de la convention ou de l'usage, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours au moins. Toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, il n'y a lieu à semblable préavis que si le règlement l'exige.

L'obligation et le délai de préavis sont réciproques. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour les parties en présence, le délai le plus long ferait loi à l'égard de chacune d'elles.

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

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

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

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

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

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

Le texte de l'article 14 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

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

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

» Le délai de ce préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il est donné.

» Nonobstant toute convention contraire, ce délai de préavis est fixé à quatorze jours au moins lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours au plus lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

» Ces délais de préavis sont doublés en ce qui concerne les ouvriers qui sont demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins dix années.

» Ces délais de préavis sont quadruplés en ce qui concerne les ouvriers qui sont demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt années.

» Ces délais de préavis peuvent être modifiés, notamment en faveur de catégories spéciales d'ouvriers en vertu d'une décision de commission paritaire rendue obligatoire par le Roi.

» Est nulle en ce qui concerne l'indemnité à payer par l'employeur toute convention qui aurait pour effet de prévoir, en cas de rupture de l'engagement, une indemnité moindre que celle déterminée à l'article 22.

» En aucun cas, le délai à observer par l'ouvrier ne peut, en vertu d'une convention particulière, être supérieur à la moitié du délai de préavis à respecter par l'employeur. »

VII. — Artikel 22 van de wet.

De nieuwe tekst wordt zonder discussie en ongewijzigd aanvaard; het amendement van de heer Major valt weg na het verwerpen van zijn amendement op artikel 12, waarmede het verband houdt.

WET VAN 10 MAART 1900

TEKST
VAN HET VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Art. 3.

Artikel 22 der wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract wordt gewijzigd 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 opzegtermijn of vóór het verstrijken daarvan, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend, hetzij met de duur van de opzegtermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van die termijn. »

Art. 22.

Is de overeenkomst 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, als vergoeding, de helft te betalen van het loon, overeenkomende, hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van die termijn; die vergoeding mag het bedrag van het gemiddeld loon ener week niet, te boven gaan, tenzij het gebruik een hoger bedrag bepaalt.

Art. 9.

De tekst van artikel 22 van zelfde wet wordt vervangen door wat 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 verlopen gedeelte van die termijn. »

VIII. — Artikel 5bis (art. 4 van het voorstel).

Dit artikel betreft de contracten op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming. Zij zullen voortaan schriftelijk moeten worden vastgesteld.

Een amendement van de heer Van der Schueren waarbij wordt bepaald dat deze vaststelling door een « bijzonder » geschrift zal geschieden, wordt eenparig aangenomen.

De werkplaatsreglementen kunnen inderdaad ook doorgaan als een geschrift tussen de contracterende partijen. Aangezien onderhavig voorstel klaarblijkelijk dit geschrift nergens bedoelt, is het nodig het te stipuleren.

De twee volgende amendementen op artikel 5bis worden verworpen door de aanwezige leden.

Een amendement van de heer Major, dat de uitsluiting voorziet van een afwijking aan bovenvermeld principe als bij tweevoudige bekrachtiging van een paritair comité en van de Koning) wordt door de commissie niet weerhouden.

Wat het laatste lid van artikel 5bis betreft, worden twee opmerkingen gemaakt :

1° Er moeten twee mogelijkheden bestaan om van het geschreven contract af te wijken, nl. :

- wanneer zulks door het bevoegd paritair comité is aanvaard,
- wanneer deze afwijking beantwoordt aan een gevestigd gebruik.

2° « het gebruik » vloeit niet voort uit een beslissing van het paritair comité, maar is een feit dat door alle rechtsmiddelen kan worden bewezen. De tekst van het voorstel zou dus verduidelijkt moeten worden, en de commissie stelt volgende wijziging voor :

« ... waarvoor dergelijke verbintenis door het bevoegd paritair comité toegelaten is of als met het gebruik overeenstemmend wordt aangezien. »

WET VAN 10 MAART 1900

TEKST
VAN HET VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Art. 4.

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

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

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

» Bij ontstentenis van een geschrift, wordt het op proef of voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming gesloten con-

Art. 2.

In dezelfde wet wordt een artikel 5bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 5bis. — Het arbeidscontract gesloten op proef of voor een bepaalde onderneming, moet door een bijzonder geschrift worden vastgesteld.

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

» Bij ontstentenis van een geschrift wordt het op proef of voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming gesloten con-

VII. — Article 22 de la loi.

Cet article est adopté sans modifications et sans discussion. L'amendement de M. Major est sans objet, après le rejet de son amendement sur le même objet à l'article 12.

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 22.

Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner d'une manière suffisante le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la moitié du salaire correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir; cette indemnité ne peut dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine, à moins qu'un taux plus élevé ne soit fixé par l'usage.

Art. 3.

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

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

Art. 9.

Le texte de l'article 22 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

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

VIII. — Article 5bis (art. 4 de la proposition).

Cet article concerne les contrats de travail conclus à l'essai, pour une durée ou pour une entreprise déterminées.

Dorénavant, ils seront constatés par écrit. Un amendement de M. Van der Schueren, qui prévoit que cette constatation devra se faire par un écrit « spécial », est adopté à l'unanimité.

En effet, les règlements d'atelier peuvent également être considérés comme des écrits entre les parties contractantes. Étant donné que nulle part, cet écrit n'est clairement visé par la présente proposition, il était nécessaire de le stipuler.

Les deux autres amendements à l'article 5bis sont rejetés par les membres présents.

Un amendement de M. Major, tendant à supprimer une dérogation au principe précité (même en cas de double confirmation par une commission paritaire et par le Roi), n'a pas été retenu par la Commission.

Le dernier alinéa de l'article 5bis a donné lieu à une double observation :

1° Il doit y avoir deux possibilités de déroger au contrat écrit :

- lorsque la commission paritaire compétente l'a admise;
- lorsque cette dérogation est conforme à l'usage établi.

2° « l'usage » ne découle pas d'une décision de la commission paritaire. C'est un fait qui peut être prouvé par toutes voies de droit. Le texte de la proposition devrait donc être précisé et la Commission propose la modification suivante:

« où ce mode d'engagement est admis par la commission paritaire compétente ou considéré comme correspondant à l'usage. »

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 4.

La loi du 10 mars 1909 sur le contrat de travail est complétée par les dispositions suivantes :

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

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

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

Art. 2.

Dans la même loi il est inséré un article 5bis, libellé comme suit :

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

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

» A défaut d'écrit, le contrat conclu à l'essai, pour une durée ou pour une entreprise déterminée, est soumis aux conditions fixées

WET VAN 10 MAART 1900

TEKST
VAN HET VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

tract beheerst door de beschikkingen in de wet voorzien voor verbintenissen gesloten voor onbepaalde duur.

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

tract beheerst door de beschikkingen in deze wet voorzien voor verbintenissen gesloten voor onbepaalde duur.

» De schriftelijke vaststelling van het voor een bepaalde onderneming gesloten contract is nochtans niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van arbeiders waarvoor dergelijke verbintenis door het bevoegd paritair comité toegelaten is of als met het gebruik overeenstemmend wordt aangezien. »

IX. — Artikel 19bis.

Op dit artikel heeft de heer Major een amendement ingediend, dat toepassingsmodaliteiten voorziet voor de schorsing van het contract, niet alleen in geval van ongeval en van ziekte, doch ook in dit van kort werkverlet en van staking.

Dit amendement past in het kader van het gewaarborgd weekloon. De Commissie gaat er mede akkoord te wachten om zich over dit probleem uit te spreken, tot zij in bezit zal zijn van het regeringsontwerp betreffende het gewaarborgd weekloon, ontwerp dat zich over de gevallen van « klein verlet » zal moeten uitspreken.

Een ander amendement, nl. van de heer Van der Schueren, stelt een vereenvoudiging voor van de tekst van het voorstel. Dit amendement wordt gedeeltelijk aanvaard, nl. waar het voorstelt geen onderscheid meer te maken tussen de arbeidsongevallen en de beroepsziekten, enerzijds, en de gewone ongevallen en ziekten, anderzijds.

Inderdaad, een van de redenen daarvoor is dat de nieuwe wet op de arbeidsongevallen de integrale vergoeding voorziet voor de « verminderde beroepsbekwaamheid van de arbeider ».

Een lid steunt deze zienswijze, omdat op die manier de moeilijkheden welke kunnen oprijzen rondom de datum van de « consolidatie » wegvallen. Inderdaad, in de praktijk wordt de datum van de « consolidatie » van een arbeidsongeval over 't algemeen met terugwerkende kracht vastgesteld en, rekening houdend met de tekst van het voorstel, zou men zich dan kunnen afvragen welke de toestand van de arbeider zou zijn gedurende het « onzeker » tijdperk, dat gaat van de werkelijke consolidatie tot de datum waarop ze kan worden vastgesteld.

Men volgt de indiener van het amendement niet waar hij zegt, dat na zes maanden schorsing van het contract, dit laatste *van rechtswege* een einde neemt. Deze tekst is te strak, want het is wenselijk dat de mogelijkheid voor een akkoord tussen de partijen blijve bestaan.

De Commissie stelt dan ook een soepeler tekst voor : na 6 maanden schorsing, « kan » de patroon aan het contract een einde stellen, mits opzegging.

Op het derde lid werd een ander amendement ingediend door Mevr. De Riemaecker, dat, inzake de rust vóór en na de bevalling, de tekst van de wet van 17 Maart 1948 « tot wijziging van de wetten op de arbeid voor de vrouwen en de kinderen » herneemt.

De Regering herhaalt hier de opwerping die zij, met betrekking tot hetzelfde probleem, voor het bediendencontract formuleerde, nl. : de wet op het arbeidscontract is geen wet van arbeidsreglementering; zij beoogt enkel de contractuele verhoudingen tussen werkgever en werknemer. Het is daarom niet gewenst in de tekst het verbod vrouwen te werk te stellen gedurende de voormelde periode aan te duiden. Echter wel de weerslag van de bevalling op het arbeidscontract en het principe dat, gedurende de periode van verbod tot tewerkstelling, het contract geschorst is.

De commissarissen treden deze zienswijze bij en aanvaarden de tekstwijziging in die zin voorgesteld :

WET VAN 10 MAART 1900

TEKST
VAN HET VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Art. 8.

In dezelfde wet wordt een artikel 19bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

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

» Bij gewoon ongeval of gewone ziekte, blijft het arbeidscontract insgelijks geschorst, maar het staat het bedrijfshoofd vrij er een einde aan te maken wanneer de duur der arbeidsonbekwaamheid driemaal de duur bereikt van de opzegtermijn waarop de arbeider, bij afdanking, zou kunnen aanspraak

« Art. 19bis. — Bij ongeval of ziekte is het arbeidscontract geschorst maar het staat de werkgever vrij er een einde aan te maken, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid zes maanden overtreft; van dit recht kan nochtans slechts gebruik worden gemaakt, mits aan de arbeider een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend met de duur van de opzeggingstermijn.

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

» Het moet geschorst worden, op verzoek van de arbeidster gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap.

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION DE PAEPETEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

loi pour les engagements conclus pour une durée déterminée.

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

par la présente loi pour les engagements conclus pour une durée indéterminée.

» La constatation par écrit d'un engagement pour une entreprise déterminée n'est toutefois pas requise dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où ce mode d'engagement est admis par la Commission paritaire compétente ou considéré comme correspondant à l'usage. »

IX. — Article 19bis.

A cet article, M. Major a présenté un amendement qui prévoit des modalités d'application de la suspension du contrat, non seulement en cas d'accident ou de maladie, mais également en cas de petit chômage et de grève.

Cet amendement s'insère dans le cadre du salaire hebdomadaire garanti. La Commission a été d'accord pour attendre, avant de se prononcer sur ce problème, jusqu'à ce qu'elle soit en possession du projet gouvernemental relatif au salaire hebdomadaire garanti, projet qui devra se prononcer sur les cas de « petit chômage ».

Un autre amendement, de M. Van der Schueren, propose de simplifier le texte de la proposition. Cet amendement est adopté en partie, notamment là où il est proposé de ne plus faire de distinction entre les accidents du travail et les maladies professionnelles, d'une part, et les accidents et maladies ordinaires, d'autre part.

Ceci se justifie notamment par le fait que la nouvelle loi relative aux accidents du travail prévoit la réparation intégrale pour la « capacité professionnelle réduite du travailleur ».

Un membre appuie ce point de vue, parce que, de cette façon, les difficultés pouvant surgir à propos de la date de la « consolidation » disparaîtraient. En effet, dans la pratique, la date de la « consolidation » d'un accident du travail est généralement fixée avec effet rétroactif et, compte tenu du texte de la proposition, on pourrait se demander quelle serait la situation du travailleur pendant la période « incertaine », qui s'étend de la consolidation effective jusqu'à la date à laquelle elle peut être constatée.

L'auteur de l'amendement n'est pas suivi, lorsqu'il prévoit que le contrat prendra fin de plein droit après six mois de suspension. Ce texte est trop rigide, car il est souhaitable que la possibilité d'un accord entre les parties soit maintenue.

La Commission propose donc un texte plus souple : après six mois de suspension, l'employeur peut mettre fin au contrat moyennant préavis.

Au troisième alinéa, M^{me} De Riemaecker a présenté un amendement qui, en matière de repos avant et après l'accouchement, reprend le texte de la loi du 17 mars 1948 modifiant les lois sur le travail des femmes et des enfants.

A cet égard, le Gouvernement reprend l'objection qu'il avait déjà formulée au sujet de la même question, pour le contrat d'emploi : la loi sur le contrat de travail n'est pas une loi de réglementation du travail; elle ne vise que les rapports contractuels entre l'employeur et le travailleur. Il n'est donc pas souhaitable de prévoir dans le texte qu'il est interdit de mettre des femmes au travail pendant ladite période, mais bien l'incidence de l'accouchement sur le contrat de travail, ainsi que le principe de la suspension du contrat pendant la période d'interdiction de la mise au travail.

Les commissaires se rallient à ce point de vue et approuvent la modification proposée dans ce sens au texte.

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION DE PAEPETEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 8.

Dans la même loi il est inséré un article 19bis libellé comme suit :

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

» En cas d'accident ou de maladie ordinaires, le contrat de travail demeure également suspendu, mais il sera loisible au chef d'entreprise d'y mettre fin lorsque la durée de l'incapacité de travail aura atteint le triple de la durée du préavis revenant à l'ouvrier en cas

« Art. 19bis. — En cas d'accident ou de maladie le contrat de travail est suspendu, mais il sera loisible à l'employeur d'y mettre fin lorsque la durée de l'incapacité de travail dépasse six mois; cependant il ne peut être fait usage de ce droit que moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai de préavis.

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

» Il doit être suspendu, à la demande de l'ouvrière, pendant les six dernières semaines de la grossesse.

maken; van dit recht kan nochtans slechts gebruik worden gemaakt mits aan de arbeider een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend met de opzegtermijn.

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

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

» Zij zal daartoe aan haar werkgever een medisch getuigschrift overmaken, waarin verklaard word dat de bevalling normaal op het einde van deze periode moet plaats hebben.

» De bepalingen van lid 1 betreffende de gewone ziekte zijn van toepassing wanneer er arbeidsongeschiktheid is ten gevolge van zwangerschap of bevalling buiten de perioden bedoeld in leden 2 en 3.

» Tijdens de schorsing van het contract behoudt de arbeider het recht opzegging te doen en de opzeggingstermijn loopt wat zijn opzegging betreft. De door de werkgever gedane opzegging is insgelijks rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van het contract door het verdwijnen der schorsingsreden; de opzeggingstermijn die vóór de schorsing van het contract is ingegaan houdt op te lopen tijdens de duur der schorsing. »

X. — Artikel 22bis.

Door Mevr. De Riemaeker wordt onder vorm van een amendement een nieuw artikel 22bis ingediend dat luidt als volgt :

Na artikel 19bis, een artikel 22bis invoegen dat luidt als volgt :

« Wanneer de arbeider, die ingevolge een arbeidscontract van onbepaalde duur aangeworven is voor een arbeid die zich normaal gesproken over de gehele week uitstrekt, door zijn werkgever om een reden die niet als overmacht kan beschouwd worden en zonder het in acht nemen van de wettelijke of overeengekomen opzeggingstermijn, in volledige of gedeeltelijke werkloosheid wordt gesteld, behoudt hij zijn recht op de bij artikel 22 bepaalde vergoeding wegens onrechtmatige contractbreuk, indien zijn werkgever hem geen werk aanbiedt van ten minste vijf en twintig volledige dagen op de acht weken die volgen op de dag dat de volledige of gedeeltelijke werkloosheid aanvangt.

» Indien de werkgever aan die verplichting voldoet, doch in een volgende periode van acht weken geen werk aanbiedt voor ten minste vijf en twintig volledige dagen, verwerft de arbeider opnieuw zijn recht op de vergoeding wegens onrechtmatige contractbreuk. »

Het gaat hier ten slotte over de « tijdelijke in werkloosheidsstelling ».

Bij de aanvang van de bespreking werd de vraag gesteld of in geval van tijdelijke werkloosheid het arbeiderscontract als « geschorst » of als « verbroken » moet worden beschouwd. De heer Minister, ondervraagd omtrent de huidige rechtsspraak, heeft aan de Commissie volgende uitleg verstrekt :

Verantwoording van artikel 22bis.

Volgens de rechtsspraak kan de werkgever, behoudens overmacht, slechts een arbeider tijdelijk werkloos stellen, mits wettelijke opzegging te doen. Indien de opzeggingstermijn niet wordt toegepast, heeft de arbeider het recht de vergoeding wegens contractbreuk te eisen.

In werkelijkheid, nochtans, wordt dit recht zelden gevorderd door de arbeiders, omdat deze de mogelijkheid verkiezen eventueel in dezelfde onderneming opnieuw te worden tewerkgesteld. Zij vrezen inderdaad dat, wegens het eisen van de vergoeding wegens contractbreuk, de werkgever ze later niet meer in dienst zal hernemen.

De werkgever, zich rekenschap gevend van deze vrees, zou de arbeider gedeeltelijk werkloos kunnen houden gedurende een vrij lange periode en alzo de betaling van de vergoeding wegens contractbreuk ontkomen.

Dit gevaar diende geweerd voor de arbeiders. Derhalve bepaalt de voorgestelde tekst dat de werkgever wordt vrijgesteld van de betaling van de vergoeding wegens contractbreuk, alleen nadat hij gedurende een periode van acht weken, gebeurlijk hernieuwbaar, de arbeider gedeeltelijk in dienst zal hebben gehouden, maar dat in geval van ophouding van de tewerkstelling, na één dezer perioden, de arbeider, in elk geval, zijn recht op de vergoeding wegens contractbreuk zal behouden.

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

de congédiement. Il ne peut cependant faire usage de cette faculté qu'en payant à l'ouvrier une indemnité égale au salaire correspondant au délai de préavis.

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

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

» A cette fin elle remettra à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit avoir lieu normalement à la fin de cette période.

» En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées aux alinéas 2 et 3, les dispositions de l'alinéa premier visant la maladie ordinaire sont applicables.

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

X. — Article 22bis.

Par voie d'amendement, M^{me} De Riemaeker propose un article 22bis nouveau, ainsi rédigé :

Après l'article 19bis, ajouter un article 22bis conçu comme suit :

« Lorsque embauché par contrat de travail de durée indéterminée en vue d'un travail qui s'étend normalement à toute la semaine, un travailleur est mis en chômage complet ou partiel sans motif susceptible d'être considéré comme un cas de force majeure et sans qu'ait été observé le délai de préavis légal ou convenu, il conserve son droit à l'indemnité fixée à l'article 22 pour rupture illicite de contrat si son employeur ne lui offre du travail pour au moins vingt-cinq jours pleins des huit semaines qui suivent le jour de la mise en chômage complet ou partiel.

» Si l'employeur satisfait à cette obligation, mais dans la période ultérieure de huit semaines, n'offre pas du travail pour au moins vingt-cinq jours pleins, le travailleur recouvre son droit à l'indemnité pour rupture illicite de contrat. »

Il s'agit, en l'occurrence, de la « mise en chômage temporaire ».

En abordant la discussion, la question a été posée de savoir si, en cas de chômage temporaire, le contrat de travail doit être considéré comme « suspendu » ou « rompu ». Questionné au sujet de la jurisprudence actuelle, M. le Ministre a fourni à la Commission les explications que voici :

Justification de l'article 22bis.

D'après la jurisprudence, l'employeur ne peut, *sauf cas de force majeure*, mettre un ouvrier temporairement en chômage qu'en donnant le préavis normal. Si le délai de préavis n'est pas observé, le travailleur a le droit de réclamer l'indemnité pour rupture de contrat.

Cependant, en réalité, les travailleurs revendiquent rarement ce droit, parce qu'ils préfèrent conserver la possibilité de pouvoir être remis au travail dans la même entreprise. En effet, ils craignent qu'en réclamant l'indemnité pour rupture de contrat, l'employeur ne les reprenne plus en service ultérieurement.

L'employeur connaissant cette crainte de l'ouvrier, pourrait maintenir celui-ci en chômage partiel pendant une période assez longue, et échapper ainsi au paiement de l'indemnité pour rupture de contrat.

Il importait d'écarter ce danger pour l'ouvrier. C'est pourquoi le texte proposé dispose que l'employeur sera seulement dispensé du paiement de l'indemnité pour rupture de contrat lorsque, pendant une période de huit semaines éventuellement renouvelable, il aura maintenu partiellement le travailleur en service, mais qu'en cas de cessation de mise au travail après une de ces périodes, l'ouvrier récupérera en tout cas son droit à l'indemnité pour rupture de contrat.

Op grond van bovenstaande uitleg diende de heer Minister volgend amendement in. ter vervanging van dit van Mevr. De Riemaecker :

WET VAN 10 MAART 1900

TEKST
VAN HET VOORSTEL DE PAEPE

TEKST
VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE

Art. 10.

In dezelfde wet wordt een artikel 22bis ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 22bis. — De arbeider aangeworven bij een arbeidscontract van onbepaalde duur voor een arbeid welke zich normaal over een gehele week uitstrekt, en die om een reden die niet als overmacht kan beschouwd worden en zonder inachtneming van de wettelijke of overeengekomen opzeggingstermijn, in volledige of gedeeltelijke werkloosheid wordt gesteld, behoudt het recht op de in artikel 22 bepaalde vergoeding.

» Deze vergoeding is evenwel niet verschuldigd indien gedurende de periode van acht weken welke volgt op de dag van de gehele of gedeeltelijke in werkloosheidsstelling, de werkgever de arbeider arbeid waarborgt gedurende ten minste drie volle dagen per week of zes volle dagen per veertien dagen.

» Indien de werkgever aan die verplichting voldoet doch in een volgende periode van acht weken geen werk aanbiedt onder de voorwaarden bepaald in het vorig lid, verwerft de arbeider opnieuw recht op de in artikel 22 bepaalde vergoeding. »

XI. — *Artikel 28bis.*

Het amendement van de heer Van der Schueren, dat de afschaffing vraagt van artikel 28bis, wordt als dusdanig niet aanvaard. Hetgeen niet belet dat artikel 28bis wegvalt, om gedeeltelijk over te gaan naar artikel 19.

De meerderheid van uw Commissie is van oordeel dat door de oudere arbeiders te veel te willen beschermen, men hun uiteindelijk een min goede dienst bewijst. Dit zou b.v. het geval kunnen zijn, indien de tekst behouden blijft, waaruit volgen zal dat de oudere arbeider bijna bij elke afdanking vóór de Rechtbank zal moeten gaan, die te oordelen zal hebben over de « billijke redenen ».

Men weet trouwens hoe moeilijk het is die termen te interpreteren en hoe willekeurig zij soms worden uitgelegd.

Na breedvoerige discussie stelt de Commissie een compromis voor dat hierin bestaat : het aantal dienstjaren wordt gebracht van 15 jaar op 20 jaar en de opzeggingstermijn op 2 maanden, onafgezien van het feit of er al dan niet billijke redenen voorhanden zijn (bij uitzondering natuurlijk van deze voorzien bij art. 20 van de wet van 10 Maart 1900).

Art. 28bis valt dus weg en volgende tekst wordt in artikel 19 ingelast :

« De opzeggingstermijnen worden vervierdubbeld, wat betreft de werklieden die ten minste 20 jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming zijn in dienst gebleven. »

XII. — *Artikel 12 van de tekst aangenomen door de Commissie.*

Ten slotte neemt de Commissie een amendement van de Regering aan dat een nieuw artikel 5 aan het voorstel toevoegt, en dat het volgende voorziet :

« De Koning kan, om eenheid te brengen in de terminologie van onze sociale wetgeving, de redactie wijzigen van de teksten van de wet van 10 Maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst en van de wetten welke ze gewijzigd hebben. »

De tekst zoals hij hierna voorkomt evenals het verslag wordt in zijn geheel bij eenparigheid van stemmen aanvaard.

De Verslaggever.
Marg. DE RIEMAECKER-LEGOT.

De Voorzitter.
H. HEYMAN.

Suite aux explications qui précèdent, M. le Ministre dépose l'amendement suivant, en remplacement de celui de M^{me} De Riemaeker :

LOI DU 10 MARS 1900

TEXTE
DE LA PROPOSITION DE PAEPE

TEXTE
PROPOSÉ PAR LA COMMISSION

Art. 10.

Dans la même loi il est inséré un article 22bis libellé comme suit :

« Art. 22bis. — L'ouvrier engagé par contrat de travail à durée indéterminée en vue d'un travail qui s'étend normalement sur toute une semaine, qui est mis en chômage complet ou partiel sans motif susceptible d'être considéré comme un cas de force majeure et sans qu'ait été observé le délai de préavis légal ou conventionnel conserve le droit à l'indemnité visée à l'article 22.

» Toutefois, cette indemnité n'est pas due si pendant la période de huit semaines qui suit le jour de la mise en chômage complet ou partiel, l'employeur garantit à l'ouvrier du travail durant au moins trois jours pleins par semaine ou six jours pleins par quinzaine.

» Si l'employeur satisfait à cette obligation, mais dans une période subséquente de huit semaines n'offre pas du travail dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'ouvrier recouvre son droit à l'indemnité visée à l'article 22. »

XI. — Article 28bis.

L'amendement de M. Van der Schueren tendant à supprimer l'article 28bis n'est pas adopté comme tel, ce qui n'empêche pas que cet article, dont une partie est reprise à l'article 19, vienne à disparaître.

La majorité de la Commission estime qu'en voulant trop protéger les travailleurs âgés, on leur rend en fin de compte un moins grand service. Tel serait le cas, par exemple, si le texte était maintenu, car il en résulterait que presque à chaque licenciement le travailleur plus âgé devrait s'adresser au tribunal, qui aurait à se prononcer sur les « motifs sérieux ».

On sait d'ailleurs combien il est difficile d'interpréter ces termes et comment il sont souvent expliqués arbitrairement.

Après une large discussion, la Commission propose un compromis qui consiste à porter le nombre des années de service de 15 à 20 ans et le délai de préavis à 2 mois, qu'il y ait des motifs sérieux ou non (exception faite, évidemment, pour ceux prévus à l'article 20 de la loi du 10 mars 1900).

L'article 28bis est donc supprimé et le texte suivant est inséré dans l'article 19 :

« Ces délais de préavis sont quadruplés en ce qui concerne les ouvriers qui sont demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt années. »

Enfin, la Commission adopte un amendement du Gouvernement qui ajoute à la proposition un article 5 nouveau, ainsi rédigé :

« Le Roi peut modifier la rédaction des textes de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des lois qui l'ont modifiée, en vue d'assurer une terminologie uniforme dans notre législation sociale. »

Le texte, tel qu'il figure ci-après, est adopté dans son ensemble à l'unanimité, de même que le présent rapport.
Le présent rapport

Le Rapporteur,
Marg. DE RIEMAECKER-LEGOT.

Le Président,
H. HEYMAN.

NIEUWE TITEL.

WETSVOORSTEL

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

TEKST VAN DE COMMISSIE.

Eerste artikel.

Het laatste lid van artikel 3 van de wet van 16 Maart 1900, op de arbeidsovereenkomst wordt vervangen door wat volgt :

« Indien ter zake geen bij koninklijk besluit bindend gemaakt akkoord bestaat wordt, wat niet door partijen bedongen is, geregeld door de collectieve overeenkomsten en de akkoorden gesloten in de bevoegde paritaire comité's of door het gebruik. »

Art. 2.

In dezelfde wet wordt een artikel *5bis* ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. *5bis*. — Het arbeidscontract gesloten op proef of voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, moet door een *bijzonder* geschrift worden vastgesteld.

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

Bij ontstentenis van een geschrift wordt het op proef of voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming gesloten contract geregeld door de beschikkingen in deze wet bepaald voor verbintenissen gesloten voor onbepaalde duur.

» De schriftelijke vaststelling van het voor een bepaalde onderneming gesloten contract is nochtans niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van arbeiders waarvoor dergelijke verbintenis door het bevoegd paritair comité toegelaten is of als met het gebruik overeenstemmend wordt aangezien. »

Art. 3.

De tekst van artikel 6 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 6. — De rechtsvorderingen welke uit de arbeidsovereenkomst ontstaan verjaren één jaar na het ophouden van deze overeenkomst of drie jaar na het feit welke de vordering heeft doen ontstaan zonder dat deze termijn één jaar na het ophouden van de overeenkomst mag overschrijden. »

Art. 4.

De laatste volzin aan het tweede lid van artikel 11 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Te dien einde moet een verbandkist steeds ter beschikking van het personeel zijn.

» De Koning bepaalt er de inhoud van. »

Art. 5.

De tekst van artikel 12 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 12. — De arbeider bekwaam om te werken, die zich voor zijn werk aanbiedt, maar die door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak, in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden heeft, behoudens overmacht en niettegenstaande elk daarmede strijdig beding, recht op het normaal dagloon. »

NOUVEL INTITULÉ.

PROPOSITION DE LOI

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

TEXTE DE LA COMMISSION.

Article premier.

Le dernier alinéa de l'article 3 de la loi du 16 mars 1900 sur le contrat de travail, est remplacé par ce qui suit :

« Si, aucun accord rendu obligatoire par arrêté royal, ne règle la matière les conventions collectives et les accords conclus au sein des commissions paritaires compétentes ou l'usage, suppléent au silence des parties. »

Art. 2.

Dans la même loi il est inséré un article *5bis*, libellé comme suit :

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

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

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

« La constatation par écrit d'un engagement pour une entreprise déterminée n'est toutefois pas requise dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où ce mode d'engagement est admis par la commission paritaire compétente ou considérée comme correspondant à l'usage. »

Art. 3.

Le texte de l'article 6 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. — Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou trois 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. »

Art. 4.

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 11 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« A cet effet une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel.

» Le Roi en détermine le contenu. »

Art. 5.

Le texte de l'article 12 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 12. — Le travailleur, apte à travailler, qui se présente à son travail mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit, sauf cas de force majeure et nonobstant toute convention contraire, à son salaire journalier normal. »

Art. 6.

De tekst van artikel 14 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 14. — Bij het eindigen van de verbintenis moet de werkgever aan de arbeider die dit vraagt een getuigschrift afleveren dat enkel vermeldt :

» 1° de datum waarop de diensten van de arbeider een aanvang hebben genomen en die waarop zij eindigen;

» 2° de aard van de bedrijvigheid van de arbeider.

» Elke afstand van het recht aan de arbeider door dit artikel toegekend, is nietig. »

Art. 7.

De tekst van artikel 14 van zelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

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

» Dit recht kan slechts worden uitgeoefend mits inachtneming van een opzeggingstermijn.

» De termijn van deze opzegging gaat in de Maandag volgend op de week tijdens welke ze gedaan wordt.

» Niettegenstaande elk daarmede strijdig beding wordt deze termijn van opzegging bepaald op veertien dagen ten minste, wanneer de opzegging door de werkgever wordt gedaan en op zeven dagen ten hoogste, wanneer zij van de arbeider uitgaat.

» Deze opzeggingstermijnen worden verdubbeld wat betreft de werklieden die ten minste tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

» Deze opzeggingstermijnen worden vervierdubbeld wat betreft de werklieden die ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

» Deze termijnen kunnen worden gewijzigd, inzonderheid ten voordele van speciale categorieën van arbeiders bij een door de Koning bindend gemaakte beslissing van het paritair comité.

» Is nietig, wat de door de werkgever te betalen vergoeding betreft, elk beding waarbij in geval van verbreking van de verbintenis, een vergoeding lager dan deze bepaald in artikel 22 wordt vastgesteld.

» In geen geval, kan de door de arbeider bij een particuliere overeenkomst in acht te nemen termijn gebracht worden op meer dan de helft van de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn. »

Art. 8.

In dezelfde wet wordt een artikel 19bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 19bis. — Bij ongeval of ziekte is het arbeidscontract geschorst maar het staat de werkgever vrij er een einde aan te maken, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid zes maanden overtreft; van dit recht kan nochtans slechts gebruik worden gemaakt, mits aan de arbeider een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend met de duur van de opzeggingstermijn.

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

» Het moet geschorst worden, op verzoek van de arbeidster gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap.

Art. 6.

L'article 14 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 14. — Lorsque l'engagement prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui en fait la demande un certificat, qui mentionne uniquement :

» 1° la date à laquelle les services de l'ouvrier ont pris cours et celle à laquelle ils ont pris fin;

» 2° la nature de l'activité de l'ouvrier.

» Est nulle toute renonciation au droit accordé à l'ouvrier par cet article. »

Art. 7.

Le texte de l'article 14 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

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

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

» Le délai de ce préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il est donné.

» Nonobstant toute convention contraire, ce délai de préavis est fixé à quatorze jours au moins lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours au plus lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

» Ces délais de préavis sont doublés en ce qui concerne les ouvriers qui sont demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins dix années.

» Ces délais de préavis sont quadruplés en ce qui concerne les ouvriers qui sont demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt années.

» Ces délais de préavis peuvent être modifiés, notamment en faveur de catégories spéciales d'ouvriers en vertu d'une décision de commission paritaire rendue obligatoire par le Roi.

» Est nulle en ce qui concerne l'indemnité à payer par l'employeur toute convention qui aurait pour effet de prévoir, en cas de rupture de l'engagement, une indemnité moindre que celle déterminée à l'article 22.

» En aucun cas, le délai à observer par l'ouvrier ne peut, en vertu d'une convention particulière, être supérieur à la moitié du délai de préavis à respecter par l'employeur. »

Art. 8.

Dans la même loi il est inséré un article 19bis libellé comme suit :

« Art. 19bis. — En cas d'accident ou de maladie le contrat de travail est suspendu, mais il sera loisible à l'employeur d'y mettre fin lorsque la durée de l'incapacité de travail dépasse six mois; cependant il ne peut être fait usage de ce droit que moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai de préavis.

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

» Il doit être suspendu, à la demande de l'ouvrière, pendant les six dernières semaines de la grossesse.

» Zij 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.

» De bepalingen van lid 1 betreffende de gewone ziekte zijn van toepassing wanneer er arbeidsongeschiktheid is ten gevolge van zwangerschap of bevalling buiten de perioden bedoeld in leden 2 en 3.

» Tijdens de schorsing van het contract behoudt de arbeider het recht opzegging te doen en de opzeggingstermijn loopt wat zijn opzegging betreft. De door de werkgever gedane opzegging is insgelijks rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van het contract door het verdwijnen der schorsingsreden; de opzeggingstermijn die vóór de schorsing van het contract is ingegaan houdt op te lopen tijdens de duur der schorsing. »

Art. 9.

De tekst van artikel 22 van zelfde wet wordt vervangen door wat 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 verlopen gedeelte van die termijn. »

Art. 10.

In dezelfde wet wordt een artikel 22bis ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 22bis. — De arbeider aangeworven bij een arbeidscontract van onbepaalde duur voor een arbeid welke zich normaal over een gehele week uitstrekt, en die om een reden die niet als overmacht kan beschouwd worden en zonder inachtneming van de wettelijke of overeengekomen opzeggingstermijn, in volledige of gedeeltelijke werkloosheid wordt gesteld, behoudt het recht op de in artikel 22 bepaalde vergoeding.

« Deze vergoeding is evenwel niet verschuldigd indien gedurende de periode van 8 weken welke volgt op de dag van de gehele of gedeeltelijke in werkloosheidsstelling, de werkgever de arbeider arbeid waarborgt gedurende ten minste drie volle dagen per week of zes volle dagen per veertien dagen.

» Indien de werkgever aan die verplichting voldoet doch in een volgende periode van acht weken geen werk aanbiedt onder de voorwaarden voorzien in het vorig lid, verworft de arbeider opnieuw recht op de in artikel 22 bepaalde vergoeding. »

Art. 11.

« In artikel 23 van zelfde wet worden de woorden : « in het vorig artikel » door de woorden : « in de artikelen 22 en 22bis » vervangen. »

Art. 12.

« De Koning kan, om eenheid te brengen in de terminologie van onze sociale wetgeving, de redactie wijzigen van de teksten van de wet van 10 Maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst en van de wetten welke ze gewijzigd hebben. »

» A cette fin elle remettra à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit avoir lieu normalement à la fin de cette période.

» En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées aux alinéas 2 et 3, les dispositions de l'alinéa premier visant la maladie ordinaire sont applicables.

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

Art. 9.

Le texte de l'article 22 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

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

Art. 10.

Dans la même loi il est inséré un article 22bis libellé comme suit :

« Art. 22bis. — L'ouvrier engagé par contrat de travail à durée indéterminée en vue d'un travail qui s'étend normalement sur toute une semaine, qui est mis en chômage complet ou partiel sans motif susceptible d'être considéré comme un cas de force majeure et sans qu'ait été observé le délai de préavis légal ou conventionnel conserve le droit à l'indemnité visée à l'article 22.

» Toutefois, cette indemnité n'est pas due si pendant la période de huit semaines qui suit le jour de la mise en chômage complet ou partiel, l'employeur garantit à l'ouvrier du travail durant au moins trois jours pleins par semaine ou six jours pleins par quinzaine.

» Si l'employeur satisfait à cette obligation, mais dans une période subséquente de huit semaines n'offre pas du travail dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'ouvrier recouvre son droit à l'indemnité visée à l'article 22 »

Art. 11.

« Dans l'article 23 de la même loi les mots : « à l'article précédent » sont remplacés par les mots : « aux articles 22 et 22bis ». »

Art. 12.

« Le Roi peut modifier la rédaction des textes de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des lois qui l'ont modifiée en vue d'assurer une terminologie uniforme dans notre législation sociale. »