

Chambre des Représentants

SESSION 1966-1967.

16 JUIN 1967.

PROJET DE LOI modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

AMENDEMENTS
PRESENTES PAR LE GOUVERNEMENT.

Art. 3bis (nouveau).

Insérer un article 3bis (nouveau), libellé comme suit :

Un article 6bis rédigé comme suit est inséré dans la même loi :

« Art. 6bis. — Les ouvriers et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat de travail. »

JUSTIFICATION.

L'interdiction de la clause d'arbitrage prévue par l'article 22 de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce est étendue au contrat de travail. Il reste cependant possible de soumettre à un arbitrage un litige existant entre un ouvrier et un employeur. Le Conseil national du travail a marqué son accord unanime sur l'interdiction des clauses d'arbitrage dans les contrats de travail et d'emploi (avis n° 246 du 22 décembre 1966).

Art. 6bis (nouveau).

Insérer un article 6bis (nouveau), libellé comme suit :

Un article 24ter rédigé comme suit est inséré dans la même loi :

« Art. 24ter. — Dans les contrats dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

» Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier le montant prévu à l'alinéa premier. »

Voir :

407 (1966-1967) :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 : Amendements.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1966-1967.

16 JUNI 1967.

WETSONTWERP tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

AMENDEMENTEN
VOORGESTELD DOOR DE REGERING.

Art. 3bis (nieuw).

Een artikel 3bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Een artikel 6bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 6bis. — De werklieden en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de door hen aangegane arbeidsovereenkomst voor werklieden in de toekomst mochten ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen. »

VERANTWOORDING.

Het verbod van scheidsrechterlijk beding, bepaald bij artikel 22 van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, wordt uitgebreid tot de arbeidsovereenkomst. Het blijft evenwel mogelijk een geschil dat gerezen is tussen een werkmán en een werkgever aan een scheidsgerecht voor te leggen. De Nationale Arbeidsraad stemde eenparig in met het verbod scheidsrechterlijke bedingen in te lassen in de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en voor bedienden (advies n° 246 van 22 december 1966).

Art. 6bis (nieuw).

Een artikel 6bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Een artikel 24ter, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 24ter. — In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150 000 frank niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als nietbestaand beschouwd.

» Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het in het eerste lid bepaalde bedrag wijzigen. »

Zie :

407 (1966-1967) :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 : Amendementen.

JUSTIFICATION.

Pour des raisons d'uniformité, il convient d'insérer dans les lois sur le contrat de travail et d'emploi une disposition interdisant la clause de non-concurrence dans certains contrats.

Cette interdiction est déjà édictée actuellement par l'article 18 de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.

L'interdiction est toutefois limitée aux contrats dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 francs par référence au plafond de rémunération proposé pour d'autres dispositions de la loi sur le contrat d'emploi (Conseil national du travail, avis n° 232, du 20 juillet 1966).

Art. 14.

Remplacer le § 2 de cet article par ce qui suit :

« § 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à trois ou six mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 150 000 francs.

» En l'absence de prévision quant à sa durée soit dans la convention individuelle ou collective, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est d'un mois. »

JUSTIFICATION.

Les dispositions qui régissent la clause d'essai s'appliqueront désormais à tous les contrats d'emploi quel que soit le montant de la rémunération annuelle de l'employé.

Toutefois, afin de permettre d'adapter la durée de la période d'essai au niveau de la rémunération, la durée maximum de l'essai pourra atteindre six mois pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 150 000 francs (cf. avis du Conseil national du travail, n° 232, du 20 juillet 1966).

Art. 20bis (nouveau).

Insérer un article 20bis (nouveau), libellé comme suit :

L'article 15 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 15. — § 1^{er}. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

» Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

» Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux premier et deuxième alinéas sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

» § 2. Lorsque la rémunération annuelle excède 150 000 francs, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le préavis est donné, soit par le juge.

» Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 1^{er}, premier et deuxième alinéas.

» Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à six mois si la rémunération annuelle est supérieure à 150 000 francs sans excéder 300 000 francs, ni supérieur à un an si la rémunération annuelle excède 300 000 francs.

» § 3. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours. »

VERANTWOORDING.

Om redenen van eenvormigheid past het in de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden en voor bedienden een bepaling in te voegen die het niet-concurrentiebeding in bepaalde overeenkomsten verbiedt.

Dit verbod is reeds nu voorgeschreven bij artikel 18 van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.

Het verbod is evenwel beperkt tot de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon niet hoger is dan 150 000 frank. Dit loonplafond is trouwens voorgesteld in andere bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden (Nationale Arbeidsraad, advies n° 232, van 20 juli 1966).

Art. 14.

Paragraaf 2 van dit artikel vervangen door wat volgt :

« § 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk drie of zes maanden naar gelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 150 000 frank.

» Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand. »

VERANTWOORDING.

De bepalingen die het beding van proeftijd regelen zullen in het vervolg op alle arbeidsovereenkomsten voor bedienden van toepassing zijn, ongeacht het bedrag van het jaarlijks loon van de bediende.

Ten einde nochtans de duur van de proeftijd aan het loonniveau aan te passen, zal de duur van de proeftijd niet meer mogen bedragen dan zes maanden voor de bedienden wier jaarlijks loon 150 000 frank te boven gaat (cf. advies van de Nationale Arbeidsraad, n° 232, van 20 juli 1966).

Art. 20bis (nieuw).

Een artikel 20bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Artikel 15 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 15. — § 1. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 150 000 frank, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden, ten minste drie maanden voor de bedienden die sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn.

» Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

» Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

» § 2. Wanneer het jaarlijks loon 150 000 frank overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

» Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever mag de opzeggingstermijn niet lager zijn dan de in § 1, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

» Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende mag de opzeggingstermijn niet hoger zijn dan zes maanden indien het jaarlijks loon hoger is dan 150 000 frank zonder 300 000 frank te overschrijden, noch hoger dan één jaar indien het jaarlijks loon 300 000 frank overschrijdt.

» § 3. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat. »

JUSTIFICATION.

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 15 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, qui régit la matière des délais de préavis.

En ce qui concerne les délais de préavis fixés uniquement en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, la durée des délais de préavis est inchangée, mais le champ d'application de la règle est étendu aux contrats dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 francs. Ce relèvement du plafond de la rémunération est conforme à la proposition faite par le Conseil national du travail dans son avis n° 232 du 20 juillet 1966.

La seconde modification est relative à la fixation des délais de préavis à observer lorsque la rémunération annuelle dépasse 150 000 francs. Afin de permettre de prendre en considération d'autres critères tels que notamment la nature et l'importance des fonctions exercées, l'âge de l'employé, les possibilités de retrouver un emploi équivalent, éventuellement certaines circonstances particulières, le délai de préavis est fixé par la convention ou par le juge. Toutefois, afin d'éviter que la convention fixant le délai de préavis ne puisse être conclue à un moment où l'employé ne peut pas discuter sur un pied d'égalité avec l'employeur, cette convention ne pourra être conclue qu'à partir du moment où le préavis est donné (cf. proposition de loi Defraigne, Chambre des Représentants, 12, section extraordinaire 1965, n° 1).

Ainsi que le propose le Conseil national du Travail dans son avis n° 232, le délai de préavis à observer par l'employé dont la rémunération excède 150 000 francs et qui est fixé par convention ou par le juge, ne peut être supérieur à six mois. Lorsque la rémunération annuelle excède 300 000 francs, ce maximum est porté à un an.

Art. 21bis (nouveau).

Insérer un article 21bis (nouveau), libellé comme suit :

L'article 16 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 16. — *L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 15 peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, mettre fin au contrat moyennant un préavis réduit.*

« *Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est d'un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 francs et de trois mois si elle dépasse 150 000 francs sans excéder 300 000 francs.*

« *Si la rémunération annuelle dépasse 300 000 francs, le préavis visé à l'alinéa premier est fixé par la convention conclue à partir du moment où ce préavis est donné, ou par le juge, sans pouvoir excéder six mois.* »

JUSTIFICATION.

Le droit pour l'employé auquel l'employeur a donné un préavis de congé valable, de mettre fin au contrat moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un nouvel emploi, est étendu à tous les employés quel que soit le montant de leur rémunération annuelle. Seule, la durée de ce contre-préavis varie suivant le montant de la rémunération : un mois si la rémunération ne dépasse pas 150 000 francs, trois mois si elle dépasse 150 000 francs sans excéder 300 000 francs, un délai à fixer par convention ou par le juge si elle dépasse 300 000 francs (cf. avis du Conseil national du travail, n° 232, du 20 juillet 1966).

Art. 21ter (nouveau).

Insérer un article 21ter (nouveau), libellé comme suit :

L'article 17 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 17. — *Pendant le délai de préavis l'employé peut, nonobstant toute convention contraire, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.*

VERANTWOORDING.

Volgende wijzigingen worden aangebracht in artikel 15 van de geordende wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden dat de opzeggingstermijnen regelt.

Wat de opzeggingstermijnen betreft die vastgesteld worden uitsluitend in functie van de anciënniteit in de onderneming, blijft de duur van de opzeggingstermijn ongewijzigd, maar het toepassingsgebied van de regel wordt uitgebreid tot de overeenkomsten waarvan het jaarlijks loon 150 000 frank niet overschrijdt. Deze verhoging van het loonplafond beantwoordt aan het voorstel dat de Nationale Arbeidsraad heeft gedaan in zijn advies n° 232 van 20 juli 1966.

De tweede wijziging heeft betrekking op de vaststelling van de opzeggingstermijnen die moeten in acht genomen worden wanneer het jaarlijks loon 150 000 frank overschrijdt. Om toe te laten dat andere criteria in aanmerking kunnen genomen worden, zoals inzonderheid de aard en de belangrijkheid van de uitgeoefende functies, de leeftijd van de bediende, de mogelijkheden om een gelijkaardige betrekking te vinden, eventueel zekere bijzondere omstandigheden, moet de opzeggingstermijn vastgesteld worden bij overeenkomst of door de rechter. Om nochtans te vermijden dat de overeenkomst die de opzeggingstermijn vaststelt zou gesloten worden op een ogenblik dat de bediende niet op voet van gelijkheid met zijn werkgever de besprekingen kan voeren, mag deze overeenkomst slechts gesloten worden vanaf het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven (cf. wetsvoorstel Defraigne, Kamer van Volksvertegenwoordigers, 12, buitengewone zitting 1965, n° 1).

Zoals door de Nationale Arbeidsraad in zijn advies n° 232 is voorgesteld mag de door de bediende, wier jaarlijks loon 150 000 frank overtreft, na te leven opzeggingstermijn die bij overeenkomst of door de rechter wordt vastgesteld, niet hoger zijn dan zes maanden. Wanneer het jaarlijks loon 300 000 frank overtreft wordt dit maximum gebracht op een jaar.

Art. 21 bis (nieuw).

Een artikel 21bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Artikel 16 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 16. — *De bediende die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 15, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.*

« *Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn een maand wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 150 000 frank en drie maanden wanneer het loon hoger is dan 150 000 frank zonder 300 000 frank te overtreffen.*

« *Indien het jaarlijks loon hoger is dan 300 000 frank wordt de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst, gesloten vanaf het ogenblik waarop deze opzegging wordt gegeven, of door de rechter, zonder zes maanden te mogen overschrijden.* »

VERANTWOORDING.

Het recht voor de bediende die door zijn werkgever geldig is opgezegd om aan de overeenkomst een einde te maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden, wordt uitgebreid tot alle bedienden, ongeacht het bedrag van hun jaarlijks loon. Alleen de duur van de verkorte opzeggingstermijn verschilt naar gelang van het bedrag van het jaarlijks loon : één maand indien het loon niet hoger is dan 150 000 frank, drie maanden indien het loon hoger is dan 150 000 frank zonder 300 000 frank te overtreffen, een termijn te bepalen bij overeenkomst of door de rechter indien het loon hoger is dan 300 000 frank (cf. advies van de Nationale Arbeidsraad, n° 232, van 20 juli 1966).

Art. 21ter (nieuw).

Een artikel 21ter (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Artikel 17 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 17. — *Niettegenstaande elk strijdig beding mag de bediende tijdens de opzeggingstermijn van zijn werk afwezig zijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, met behoud van het recht op zijn loon.*

» Lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 francs, l'employé peut s'absenter une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

» Lorsque sa rémunération annuelle dépasse 150 000 francs, l'employé peut s'absenter dans les limites prévues à l'alinéa 2 pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure, il ne peut s'absenter qu'un demi-jour par semaine. »

JUSTIFICATION.

Le droit de s'absenter en période de préavis pour rechercher un nouvel emploi est également étendu à tous les employés sans distinction de rémunération.

Toutefois, pendant la période précédant les six derniers mois de leur préavis, les employés dont la rémunération annuelle dépasse 150 000 francs ne pourront s'absenter qu'un demi-jour par semaine (avis du Conseil national du travail, n° 232 du 20 juillet 1966).

Art. 27bis (nouveau).

Insérer un article 27bis (nouveau), libellé comme suit :

L'article 26, alinéa premier, des mêmes lois coordonnées est remplacé par la disposition suivante :

« Dans les contrats dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150 000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante. »

JUSTIFICATION.

Même justification que celle de l'amendement insérant un article 6bis (nouveau).

Art. 29bis (nouveau).

Insérer un article 29bis (nouveau), libellé comme suit :

Un article 34ter, rédigé comme suit est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

« Art. 34ter. — Les employés et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat d'emploi.

» Lorsque la rémunération annuelle dépasse 300 000 francs, la clause d'arbitrage est toutefois valable à l'égard de l'employé chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'employé qui assume dans une division de l'entreprise ou une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise. »

JUSTIFICATION.

En raison des conditions particulières dans lesquelles elles se trouvent à l'égard de l'employeur, la validité des clauses d'arbitrage est admise pour les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise ou pour celles qui exercent des responsabilités comparables au sein d'une division ou d'une unité d'exploitation de l'entreprise. Il faut en outre que la rémunération de ces personnes dépasse 300 000 francs.

Art. 30.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

L'article 35 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 35. § 1^{er}. La présente loi s'applique aux employés occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établis-

» Wanneer zijn jaarlijks loon niet hoger is dan 150 000 frank, mag de bediende één of tweemaal per week afwezig zijn, mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag bedraagt.

» Wanneer zijn jaarlijks loon hoger is dan 150 000 frank, mag de bediende afwezig zijn binnen de in het tweede lid bepaalde perken gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de vorige periode mag hij slechts een halve dag per week afwezig zijn. »

VERANTWOORDING.

Het recht om afwezig te zijn tijdens de opzeggingstermijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken wordt eveneens uitgebreid tot alle bedienden, ongeacht hun loon.

Gedurende de periode die de laatste zes maanden van hun opzeggingstermijn voorafgaat, mogen de bedienden wier jaarlijks loon 150 000 frank overschrijdt evenwel slechts een halve dag per week afwezig zijn (advies van de Nationale Arbeidsraad, n° 232, van 20 juli 1966).

Art. 27bis (nieuw).

Een artikel 27bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Artikel 26, eerste lid, van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepaling vervangen :

« In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150 000 frank niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als nietbestaande beschouwd. »

VERANTWOORDING.

Zelfde verantwoording als deze voor artikel 6bis (nieuw).

Art. 29bis (nieuw).

Een artikel 29bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Een artikel 34ter, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

« Art. 34ter. — De bedienden en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de door hen aangegane arbeidsovereenkomst voor bedienden in de toekomst mochten ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

» Wanneer het jaarlijks loon hoger is dan 300 000 frank is het scheidsrechterlijk beding evenwel geldig voor de bediende die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of voor de bediende die in een afdeling ervan of in één der bedrijfseenheden, beheersverantwoordelijkheden heeft, die kunnen worden vergeleken met de beheersverantwoordelijkheden die op het niveau van het geheel van de onderneming worden uitgeoefend. »

VERANTWOORDING.

De geldigheid van het scheidsrechterlijk beding wordt aanvaard voor de personen die belast zijn met het dagelijks beheer van de onderneming of voor hen die gelijkaardige verantwoordelijkheden uitoefenen in een afdeling of in een technische bedrijfseenheid van de onderneming, dit wegens de bijzondere omstandigheden waarin zij zich ten aanzien van hun werkgever bevinden. Bovendien is vereist dat het jaarlijks loon dezer personen hoger is dan 300 000 frank.

Art. 30.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

Artikel 35 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Art. 35. § 1. Deze wet is van toepassing op de door het Rijk, de provincies, de gemeenten en openbare instellingen

sements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, qui ne sont pas régis par une situation statutaire.

» § 2. Pour l'application des articles 3, § 2, 15, 16, 17, 26, alinéa 1^{er} et 34^{ter}, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération de l'année antérieure.

» § 3. Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier les montants de rémunération prévus aux articles 3, § 2, 15, 16, 17, 26, alinéa 1^{er} et 34^{ter}.

JUSTIFICATION.

La règle selon laquelle les dispositions des lois relatives au contrat d'emploi ne s'appliquent pas, sauf exceptions, aux contrats dont la rémunération annuelle dépasse 180 000 francs, est supprimée (avis du Conseil national du travail, n° 232, du 20 juillet 1966).

Désormais, les lois relatives au contrat d'emploi sont applicables à tous les contrats d'emploi quel que soit le montant de la rémunération de l'employé, sauf s'il en est disposé autrement dans un article déterminé. Dans le but d'accorder une plus grande protection à tous les employés, ces exceptions ont été réduites au maximum. Il ne subsiste que l'article 26, alinéa premier (interdiction de la clause de non-concurrence) qui ne soit pas applicable aux employés dont la rémunération dépasse 150 000 francs par an. Le Conseil national du travail reste saisi d'une demande d'avis concernant la réglementation de la clause de non-concurrence pour ces derniers employés. D'autre part, s'il existe certaines dispositions qui varient selon la rémunération de l'employé (art. 3, § 2, durée maximum de l'essai; art. 15, délais de préavis; art. 16, durée du contre-préavis à donner par l'employé; art. 17, durée de l'absence autorisée pour rechercher un nouvel emploi; art. 34^{ter}, exception à la nullité de la clause d'arbitrage), elles sont peu nombreuses et accordent une protection suffisante et adéquate.

Art. 30bis (nouveau).

Sous le chapitre III, insérer un article 30bis (nouveau), libellé comme suit :

Un article 3bis rédigé comme suit est inséré dans la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure :

« Art. 3bis. — La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits de l'engagé qui découlent des prestations de travail qui sont fournies en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail. »

JUSTIFICATION.

L'amendement insère dans la loi sur le contrat des bateliers une disposition analogue à celle insérée par les articles premier et 29 du projet dans les lois sur le contrat de travail et d'emploi.

CHAPITRE VIbis (nouveau).

Insérer un chapitre VIbis (nouveau) et un article 39bis (nouveau), libellés comme suit :

« Chapitre VIbis. — Dispositions modifiant la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce.

» Art. 39bis. — Dans les articles 18, alinéa premier, et 20, alinéa premier, de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, le montant de « 120 000 francs » est remplacé par le montant « 150 000 francs ». »

JUSTIFICATION.

Dans un but d'uniformité le plafond de 120 000 francs est porté à

die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut te werk gestelde bedienden, wier toestand niet statutair geregeld is.

» § 2. Voor de toepassing van de artikelen 3, § 2, 15, 16, 17, 26, eerste lid, en 34^{ter} worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van het vorige jaar.

» § 3. Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de in de artikelen 3, § 2, 15, 16, 17, 26, eerste lid, en 34^{ter} bepaalde loonbedragen wijzigen. »

VERANTWOORDING.

De regel die voorschrijft dat de bepalingen van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden niet van toepassing zijn, behoudens uitzonderingen, op de overeenkomsten waarvan het jaarlijks loon 180 000 frank te boven gaat, wordt opgeheven (advies van de Nationale Arbeidsraad, n° 232, van 20 juli 1966).

In het vervolg zijn de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden van toepassing op alle bedienden, ongeacht het bedrag van het loon, behalve wanneer in een bepaald artikel anders luidende bepalingen voorkomen. Om aan alle bedienden een grotere bescherming te verlenen worden deze uitzonderingen zoveel mogelijk beperkt. Er blijft slechts artikel 26, eerste lid (verbod van het niet-concurrentiebeding), dat niet van toepassing is op de bedienden wier jaarlijks loon 150 000 frank overschrijdt. Bij de Nationale Arbeidsraad is nog steeds een adviesaanvraag aanhangig betreffende de reglementering van het niet-concurrentiebeding voor die laatste bedienden. Anderzijds bestaan er zekere bepalingen die verschillen naar gelang van het loon dat de bediende verdient (art. 3, § 2, maximumduur van de proeftijd; art. 15, opzeggingstermijnen; art. 16, duur van de verkorte opzeggingstermijn door de bediende in acht te nemen; art. 17, toegelaten afwezigheden om nieuwe dienstbetrekking te zoeken; art. 34^{ter}, uitzondering op de nietigheid van het scheidsrechterlijk beding), zij zijn weinig talrijk en verlenen een voldoende en aangepaste bescherming.

Art. 30bis (nieuw).

Onder hoofdstuk III, een artikel 30bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

Een artikel 3bis, luidend als volgt, wordt in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen ingevoegd :

« Art. 3bis. — De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de aangeworvene die voortvloeien uit de arbeidsprestaties welke worden verricht ingevolge een overeenkomst nietig wegens overtreding van de bepalingen die de regels van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben. »

VERANTWOORDING.

Het amendement voegt in de wet op de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers een analoge bepaling in als door de artikelen 1 en 29 van het ontwerp is ingevoegd in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en bedienden.

HOOFDSTUK VIbis (nieuw).

Een hoofdstuk VIbis (nieuw) en een artikel 39bis (nieuw) invoegen, die luiden als volgt :

« Hoofdstuk VIbis. — Bepaling tot wijziging van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.

Art. 39bis. — In de artikelen 18, eerste lid, en 20, eerste lid, van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, wordt het bedrag « 120 000 frank » vervangen door het bedrag « 150 000 frank ». »

VERANTWOORDING.

Met het oog op eenvormigheid wordt het plafond van 120 000 frank

150 000 francs pour les représentants de commerce comme pour les autres employés, tant en ce qui concerne la clause de non-concurrence (art. 18) que la clause d'arbitrage (art. 20).

Art. 40.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Les dispositions des articles 8, 18, 20bis (nouveau), 21, 21bis (nouveau), 31 et 38 ne portent pas préjudice aux préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la présente loi, qui continuent à sortir tous leurs effets. »

JUSTIFICATION.

Pour des raisons de sécurité juridique, il convient de laisser sortir leurs pleins et entiers effets aux préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la loi.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail.

op 150 000 frank gebracht voor de handelsreizigers zoals voor de overige bedienden, zowel wat het niet-concurrentiebeding (art. 18) als het scheidsrechterlijk beding (art. 20) betreft.

Art. 40.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« De bepalingen van de artikelen 8, 18, 20bis (nieuw), 21, 21bis (nieuw), 31 en 38 doen geen afbreuk aan de opzeggingen, betekend vóór de inwerkingtreding van deze wet, die volledig uitwerking blijven hebben. »

VERANTWOORDING.

Om redenen van rechtszekerheid verdient het aanbeveling, aan de opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van de wet hun volledige en algehele uitwerking te laten.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. SERVAIS.