

Chambre des Représentants

SESSION 1963-1964.

23 JANVIER 1964.

PROJET DE LOI

modifiant la législation sur la suspension du contrat de louage de travail pour cause de service militaire.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (1),
PAR M. SCHYNS.

MESDAMES, MESSIEURS,

Le présent projet a fait l'objet d'un examen approfondi au sein de votre Commission.

Il tend en ordre principal à compléter, en ce qui concerne la suspension du contrat de travail et de l'emploi, les garanties déjà accordées aux travailleurs par la loi du 22 juillet 1952 en cas d'appel ou de rappel sous les armes.

Ainsi qu'il est dit dans l'Exposé des Motifs du projet, « il importe d'étendre la suspension de l'exécution du contrat à des situations ayant un rapport étroit avec ces événements et d'accorder une protection aux miliciens, (8 000 approximativement) qui, ayant été appelés sous les armes, ont souscrit un rengagement de courte durée ».

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Behogne.

A. — Membres : MM. Behogne, De Paepe, Eneman, Kelchtermans, Lebas, Pêtre, Schyns, Van den Daele, Verhenne, M^{me} Verlact-Gevaert, MM. Willot. — Castel, Christiaenssens, Collart (M.), M^{me} Copée-Gerbinet, MM. Deconinck (J.), De Keuleneir, Major, Namèche, M^{me} Prince, MM. Thys, — Martens, Van Doorne.

B. — Suppléants : MM. Bode, Décarpentrie, De Mey, M^{me} De Riemaecker-Legot, MM. Duvivier, Wirix. — Brouhon, Demets, M^{me} Fontaine-Borguet, MM. Hurez, Vanthilt. — Delforge.

Voir :

686 (1963-1964) :

— N° 1 : Projet de loi.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1963-1964.

23 JANUARI 1964.

WETSONTWERP

tot wijziging van de wetgeving op de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge militaire dienst.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE TEWERKSTELLING EN DE ARBEID (1),
UITGEBRACHT DOOR DE HEER SCHYNS.

DAMES EN HEREN,

Dit ontwerp werd door uw Commissie aandachtig onderzocht.

Het strekt er in hoofdzaak toe, inzake schorsing van de arbeidsovereenkomst voor werklieden en voor bedienden, de door de wet van 22 juli 1952 aan de werknemers toegekende waarborgen bij oproeping of wederoproeping onder de wapens aan te vullen.

Zoals in de Memorie van Toelichting wordt uiteengezet, « is het noodzakelijk deze schorsing van de uitvoering van de overeenkomst uit te breiden tot situaties welke in nauw verband staan met die gebeurtenissen en bescherming te verlenen aan de miliciens die een wederdienstneming van korte duur hebben aangegaan (bij benadering 8 000), na oproeping onder de wapens ».

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Behogne.

A. — Leden : de heren Behogne, De Paepe, Eneman, Kelchtermans, Lebas, Pêtre, Schyns, Van den Daele, Verhenne, Mevr. Verlact-Gevaert, de heren Willot, — Castel, Christiaenssens, Collart (M.), Mevr. Copée-Gerbinet, de heren Deconinck (J.), De Keuleneir, Major, Namèche, Mevr. Prince, de heren Thys. — Martens, Van Doorne.

B. — Plaatsvervangers : de heren Bode, Décarpentrie, De Mey, Mevr. De Riemaecker-Legot, de heren Duvivier, Wirix. — Brouhon, Demets, Mevr. Fontaine-Borguet, de heren Hurez, Vanthilt. — Delforge.

Zie :

686 (1963-1964) :

— N° 1 : Wetsontwerp.

Un autre aspect du projet, qui est mis en évidence, est « qu'au surplus, il s'avère nécessaire de rectifier certaines dispositions de la loi du 22 juillet 1952 qui sont difficilement applicables dans la pratique ».

Cette portée générale du texte a été unanimement admise par votre Commission, mais les dispositions concrètes ont donné lieu à certaines observations et critiques. En effet, telles qu'elles étaient libellées, ces dispositions risquaient parfois, par leur manque de précision, de ne pas couvrir l'ensemble des cas auxquels les garanties devraient s'appliquer et de faire ainsi échec au but poursuivi par le projet.

Dans cet ordre d'idées, un membre a soulevé le cas du milicien qui passe au centre de recrutement et de sélection et qui est mis en observation clinique pendant un certain temps. Dans ce cas, sera-t-il couvert par les nouvelles dispositions de l'article 28quinquies ?

Le Ministre répond que dans ce cas, le contrat de travail ou d'emploi reste suspendu pendant tout le temps où le milicien est retenu en observation clinique.

Le même membre soulève le cas du milicien devenu malade ou victime d'un grave accident pendant son service et dont l'hospitalisation se prolonge au-delà (par exemple deux ans) de la date normale d'expiration de son service militaire : l'intéressé continuera-t-il de jouir pendant deux ans des garanties prévues à l'article 28quinquies, § 1, 4° ?

Le Ministre renvoie à cet égard à l'article 70, alinéa 3, des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962 qui stipule que :

« Le milicien qui se trouve en traitement dans un hôpital militaire au moment où il devrait être envoyé en congé illimité peut être maintenu sous les armes. Dans ce cas, il est envoyé en congé illimité dès que son état le permet ou s'il en exprime le désir. »

En d'autres termes, le milicien en question garde la qualité de militaire pendant toute la durée de son hospitalisation et continue dès lors à jouir des garanties prévues par la loi.

Le même commissaire ayant soulevé le cas du milicien handicapé, le Ministre fait remarquer que celui-ci fera vraisemblablement l'objet d'une mesure de réforme et sera envoyé en congé illimité.

L'intéressé pourra éventuellement jouir de la garantie prévue au § 2, 4°, c'est-à-dire que son employeur ne pourra le congédier pendant les quinze jours qui suivent son envoi en congé illimité.

Conformément au vœu exprimé par le commissaire qui a soulevé ces problèmes, il est fait expressément mention de cette déclaration du Ministre au présent rapport.

Un autre membre voudrait que soit précisé ce qu'on entend par les termes « dûment averti », qui figurent au § 2, 2° et 3°, de l'article 28quinquies. Il s'agit en l'occurrence de l'obligation qui est faite au futur milicien ou au rappelé d'avertir en temps utile son patron de l'appel, du rappel ou du rengagement, sous peine de perdre le bénéfice des garanties qui lui sont accordées dans le cadre de la loi du 22 juillet 1952 et du présent projet.

Cette prescription n'existe pas dans l'actuelle législation sur le contrat de travail ou sur le contrat d'emploi. C'est donc une innovation, mais une innovation qui, dans le cadre

Nog een ander aspect van het ontwerp wordt in de Memorie van Toelichting speciaal belicht : « Het blijkt bovendien noodzakelijk sommige bepalingen van de wet van 22 juli 1952 die in de praktijk moeilijk kunnen worden toegepast, te verbeteren ».

Uw Commissie stemde eenparig in met de algemene inhoud van de tekst, maar de concrete bepalingen gaven aanleiding tot bezwaren en kritiek. In de vorm waarin deze bepalingen waren voorgedragen, bestond immers het gevaar dat zij, door hun vaagheid, niet alle gevallen zouden dekken, waarin de waarborgen moeten voorzien en aldus het door het ontwerp nagestreefde doel zouden missen.

In dit verband brengt een lid het geval ter sprake van een dienstplichtige die, in het recruterings- en selectiecentrum, gedurende een bepaalde tijd in klinische observatie wordt gesteld. Geniet hij, in een dergelijk geval, de waarborg van de nieuwe bepalingen, vervat in artikel 28quinquies ?

De Minister antwoordt dat de arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden in dit geval geschorst wordt gedurende gans de periode, waarin de dienstplichtige in klinische observatie blijft.

Hetzelfde lid brengt het geval ter sprake van een dienstplichtige die ziek wordt of tijdens zijn dienst het slachtoffer wordt van een ernstig ongeval en wiens hospitalisatie verlengd wordt (bij voorbeeld met twee jaar) na de normale einddatum van zijn militaire dienst : zal de belanghebbende verder gedurende twee jaar de waarborgen genieten waarin is voorzien bij artikel 28quinquies, § 1, 4° ?

De Minister verwijst dienaangaande naar artikel 70, derde lid, van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962, waarin is bepaald :

« De dienstplichtige, die in een militair hospitaal in behandeling is op het ogenblik waarop hij met onbepaald verlof zou moeten worden gezonden, kan onder de wapenen gehouden worden. Alsdan wordt hij met onbepaald verlof gezonden zodra zijn gezondheidstoestand zulks toelaat of zo hij zulks wenst. »

Met andere woorden, bedoelde dienstplichtige behoudt de hoedanigheid van militair tijdens de ganse duur van zijn verblijf in het hospitaal en blijft dus verder de door de wet bepaalde waarborgen genieten.

Hetzelfde lid brengt het geval ter sprake van de minder valide dienstplichtige. De Minister merkt op dat deze waarschijnlijk op reform gesteld en met onbepaald verlof gezonden zal worden.

De belanghebbende zal eventueel het genot kunnen bekomen van de waarborgmaatregel waarin voorzien is sub § 2, 4°, dit wil zeggen dat zijn werkgever hem niet zal kunnen afdanken tijdens de vijftien dagen na die waarop hij met onbepaald verlof werd gezonden.

Overeenkomstig de door het commissielid uitgesproken wens wordt deze verklaring van de Minister uitdrukkelijk in dit verslag vermeld.

Een ander commissielid verlangt nadere toelichtingen omtrent de woorden « naar behoren », die voorkomen in § 2, 2° en 3°, van artikel 28quinquies. Het geldt hier de verplichting welke de toekomstige of de wederopgeroepen miliciens wordt opgelegd om zijn werkgever tijdig op de hoogte te brengen van de oproeping, wederoproeping of wederdienstneming, op straffe van verlies van de waarborgen die hem in het raam van de wet van 22 juli 1952 en van dit ontwerp zijn verleend.

Die verplichting bestaat niet in de huidige wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor werklieden of op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Het is dus iets nieuws, maar

desdites législations, revêt un caractère définitif et qui crée une obligation dans le chef des travailleurs intéressés, tant en ce qui concerne le service militaire proprement dit qu'en ce qui concerne les rappels.

Au cours de la discussion qui a suivi, certains commissaires ont développé le raisonnement ci-après :

Il est normal qu'en cas de rengagement, le travailleur milicien avertisse son patron un mois d'avance. Même si dans la pratique, il contracte ce rengagement avant même de commencer son service militaire, il faut garder ce délai d'un mois, certaines circonstances pouvant prématurément mettre fin au service militaire, auquel cas l'intéressé doit avoir également la garantie de pouvoir réintégrer son emploi.

Par contre, le délai d'un mois prévu au 3° du § 2 a donné lieu à une longue discussion.

En effet, il n'y a pas de délai uniforme d'information des intéressés des dates d'appel ou de rappel. La longueur de ce délai dépend du moment où sont envoyés les ordres de rejoindre par les noyaux mobilisateurs des différentes armes auxquelles les miliciens sont affectés. Il s'ensuit que certains d'entre eux sont informés assez longtemps, d'autres moins longtemps d'avance. Par conséquent, si la loi impose l'obligation d'avertir le patron « pendant le mois qui précède la date d'appel ou du rappel », cela peut présenter des avantages mais aussi des désavantages soit pour les travailleurs intéressés, soit pour le patron. En effet, si un travailleur reçoit son ordre de rejoindre plus d'un mois d'avance et s'il en informe immédiatement son patron, celui-ci peut le congédier tout en se soustrayant à l'octroi des avantages prévus par la loi du 22 juillet 1952 et par le présent projet. Cette éventualité n'est certainement pas faite pour encourager les futurs miliciens à avertir leur patron en temps opportun, celui-ci, à son tour, courant de ce chef le risque de subir certains préjudices consécutifs à un avertissement tardif. D'autre part, si l'on maintient le délai d'un mois prévu au projet, le préavis légal étant pour les jeunes travailleurs de quinze jours seulement, certains seront couverts par la garantie légale qui leur est accordée pendant tout le mois qui précède leur appel ou rappel sous les drapeaux, d'autres pendant quelques jours seulement.

Le Ministre fait remarquer qu'il résulte des renseignements pris auprès du Ministère de la Défense nationale, que les avis de rappel sont envoyés aux intéressés au moins cinq semaines avant le jour fixé par le rappel.

Le travailleur étant prévenu, peut donc en aviser son employeur pendant une période de cinq semaines. Pendant la période débutant au moment où il a été informé de la date de l'appel ou du rappel par le travailleur, l'employeur ne pourra donc mettre fin unilatéralement au contrat.

Le Ministre déclare que la préoccupation qui a inspiré cette disposition, est d'éviter que le patron ne soit laissé dans l'ignorance d'une situation qui entraîne pour lui certaines conséquences d'ordre pratique (remplacement temporaire éventuel de l'intéressé) et lui impose certaines obligations légales (les garanties accordées au travailleur).

Quant à la forme dans laquelle le travailleur doit porter son appel, son rappel ou son rengagement à la connaissance de son employeur, le projet n'a pas entendu la définir. A cet égard « les règles de droit commun », notamment en matière de contrat de travail, sont donc d'application,

iets nieuws dat in het raam van deze wetgevingen een definitief karakter krijgt, en de bedoelde werknemers een verplichting oplegt zowel in verband met de militaire dienst als met de oproepingen.

Tijdens de bespreking die hierop volgde, hielden sommige commissieleden de volgende redenering :

Het is normaal dat de dienstplichtige werknemer in geval van wederdienstneming zijn werkgever één maand tevoren verwittigt. Zelfs indien hij in de praktijk deze wederdienstneming aangaat vóór het begin van zijn militaire dienst, moet deze termijn van één maand worden gehandhaafd, daar sommige omstandigheden voortijdig een einde aan de militaire dienst kunnen maken, in welk geval de belanghebbende ook de waarborg moet hebben dat hij opnieuw zijn betrekking kan bekleden.

De bij § 2, 3°, bepaalde termijn daarentegen gaf aanleiding tot een langdurige bespreking.

De termijn waarbinnen de betrokkenen op de hoogte gebracht worden van de datum van de oproeping of wederoproeping is immers niet eenvormig. De lengte van deze termijn hangt af van het ogenblik waarop de oproepingen worden verstuurd door de mobilisatiekernen van de verschillende wapens, waarbij de dienstplichtigen zijn ingedeeld. Daaruit volgt dat sommigen onder hen lang en anderen minder lang bij voorbaat gewaarschuwd worden. Indien dus bij de wet de verplichting wordt opgelegd de werkgever « tijdens de maand die aan de datum van de oproeping of wederoproeping voorafgaat » te waarschuwen, dan kan dit voor-, maar ook nadelen opleveren, zowel voor de betrokken werknemers als voor de werkgever. Indien een werknemer immers zijn oproeping meer dan een maand bij voorbaat ontvangt en dadelijk zijn werkgever op de hoogte brengt, dan kan deze hem ontslaan zonder hem de in de wet van 22 juli 1952 en in dit ontwerp bepaalde voordelen toe te kennen. Dit zal er de toekomstige miliciens ongetwijfeld niet toe aansporen hun werkgever te rechter tijd te waarschuwen, zodat deze gevaar loopt de nadelige gevolgen van een laattijdige waarschuwing te ondergaan. Handhaaft men bovendien de in het ontwerp bepaalde termijn van één maand, dan zullen sommige jonge werknemers door de wettelijke waarborg gedekt zijn gedurende de ganse maand vóór hun oproeping of hun wederoproeping onder de wapens, en anderen slechts gedurende enkele dagen, aangezien de wettelijke opzeggingstermijn in hun geval slechts vijftien dagen bedraagt.

De Minister merkt op dat uit bij het Ministerie van Landsverdediging ingewonnen inlichtingen blijkt dat de berichten van wederoproeping aan de betrokkenen ten minste vijf weken vóór de daarin bepaalde datum worden verzonden.

Aangezien de werknemer gewaarschuwd is, beschikt hij over een termijn van vijf weken om zijn werkgever op de hoogte te brengen. Tijdens de periode, ingaande op het ogenblik waarop hij van de werknemer kennis krijgt van de datum van de oproeping of van de wederoproeping onder de wapens, kan de werkgever de overeenkomst dus niet eenzijdig beëindigen.

De Minister verklaart dat men door deze bepaling heeft willen voorkomen dat de werkgever onwetend zou blijven van een toestand, die voor hem bepaalde praktische gevolgen (eventueel tijdelijke vervanging van de betrokkene) en ook bepaalde wettelijke verplichtingen (de aan de werknemer toegekende waarborgen) met zich brengt.

De vorm waarin de werknemer zijn oproeping, wederoproeping of wederdienstneming ter kennis van zijn werkgever dient te brengen, wordt door het ontwerp niet nader bepaald. Derhalve is « het gemeen recht », met name op het gebied van de arbeidsovereenkomst, hier toepasselijk,

c'est-à-dire que, conformément à la législation et à la jurisprudence en cette matière, la preuve que le patron a été dûment averti peut être fournie par toute voie de droit.

Toutefois, pour rencontrer ces remarques, le Ministre propose de remplacer le texte prévu dans le projet au 3° du § 2 de l'article 28quinquies, prévoyant le délai d'un mois, par le texte ci-après :

« 3° pendant la période précédant la date de l'appel ou du rappel et débutant au moment où il a été informé de cette date par l'ouvrier; »

Ce nouveau texte a rencontré l'approbation unanime des membres et a été adopté.

Des commissaires comparent ensuite les dispositions parallèles des articles 1 et 2 du projet, l'article 2 réglant les garanties offertes aux employés et modifiant à cet effet la législation sur le contrat d'emploi. Ils soulignent l'écart qui sépare une fois de plus le traitement moins favorable réservé aux ouvriers d'une part, et celui réservé aux employés, d'autre part. Les dispositions du projet vont donc à l'encontre du rapprochement indispensable du contrat de travail et du contrat d'emploi.

Ainsi, le délai de suspension du contrat couvert par le projet au point de vue du préavis avant l'appel ou le rappel, est d'un mois au maximum pour les ouvriers, de six mois pour les employés (art. 1^{er}, § 2, 3°; art. 2, § 2, 3°, du projet).

Quant à la période suivant la suspension légale du contrat, le délai pendant lequel le préavis ne peut être donné aux employés est également le double de celui prévu en faveur des ouvriers (art. 1^{er}, § 2, 3°; art. 2, § 2, 3°, du projet).

L'écart entre ces délais est manifestement excessif.

Il en est de même notamment en ce qui concerne l'indemnité payable aux intéressés, prévue aux articles 1^{er}, § 4 et 2, § 4, du projet, lorsque le patron contrevient à la loi : quinze jours de salaire au maximum pour l'ouvrier; six mois de rémunération au maximum pour l'employé.

Il faudrait donc, de l'avis des intervenants, rapprocher les deux statuts dans un sens favorable aux ouvriers et, en premier lieu, porter le maximum de l'indemnité due en cas de non-observance de la loi, de 15 jours à 30 jours de salaire (art. 1^{er}, § 4, du projet).

D'autres membres interviennent dans le même sens et font des suggestions qui tendent précisément à réaliser le rapprochement souhaité par leurs collègues.

Le Ministre propose de remplacer à l'article 28quinquies, § 4, les mots : « quinze jours », par les mots : « un mois ».

Cet amendement répond à ces observations et rapproche dans un sens favorable le statut des ouvriers à celui des employés.

L'amendement porte, en effet, le maximum de l'indemnité due en cas de non-observance de la loi, de quinze jours à un mois entier de salaire.

A l'article 2 le Ministre propose également de remplacer le 3° du § 2 de l'article 7 des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, par le texte ci-après :

« l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat...

d.w.z. dat het bewijs, dat de werkgever naar behoren werd gewaarschuwd overeenkomstig de wetgeving en de rechtspraak terzake, door alle rechtsmiddelen kan worden geleverd.

Nochtans, om rekening te houden met deze opmerkingen, stelt de Minister voor de in het ontwerp voorkomende tekst van artikel 28quinquies, § 2, 3°, waarbij een termijn van één maand wordt voorgeschreven, te vervangen door wat volgt :

« 3° tijdens de periode die aan de oproeping of wederoproeping voorafgaat en die ingaat op het ogenblik dat hij van deze datum door de werkman op de hoogte is gebracht; »

Deze nieuwe tekst werd door de leden bijgetreden en goedgekeurd.

Commissieleden vergelijken dan de parallelle bepalingen van de artikelen 1 en 2 van het ontwerp; artikel 2 regelt met name de aan de bedienden gegeven waarborgen en wijzigd daartoe de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Zij wijzen eens te meer op het verschil tussen de minder goede regeling voor de werklieden, aan de ene kant, en die voor de bedienden, aan de andere kant. De bepalingen van het ontwerp staan dus de onontbeerlijke toenadering tussen de arbeidsovereenkomst voor werklieden en de arbeidsovereenkomst voor bedienden in de weg.

Zo is voor de schorsing van de overeenkomst, welke in het ontwerp betreffende de opzegging vóór de oproeping of de wederoproeping is bepaald, een termijn van maximum één maand gesteld voor de werklieden en van zes maanden voor de bedienden (art. 1, § 2, 3°; art. 2, § 2, 3°, van het ontwerp).

Voor de periode die volgt op de wettelijke schorsing van de overeenkomst, is de termijn gedurende welke de bedienden hun opzegging kunnen krijgen ook het dubbel van die welke voor de werklieden is bepaald (art. 1, § 2, 3°; art. 2, § 2, 3°, van het ontwerp).

Het verschil tussen deze termijnen is beslist te groot.

Dit is onder meer ook het geval met de aan de belanghebbenden uit te betalen vergoeding, waarin bij de artikelen 1, § 4, en 2, § 4, van het ontwerp is voorzien ingeval de werkgever de wet overtreedt : vijftien dagen loon voor de werkman; zes maanden loon voor de bediende.

Volgens de sprekers zou men de twee statuten nader tot elkaar moeten brengen in een zin die gunstig is voor de werklieden, en in de eerste plaats het maximum van de vergoeding, die verschuldigd is ingeval de wet niet wordt nageleefd, van 15 op 30 dagen loon brengen (art. 1, § 4, van het ontwerp).

Nog andere leden spreken in dezelfde zin en doen suggesties die er juist toe strekken de door hun collega's gewenste overeenstemming te bereiken.

De Minister stelt voor in artikel 28quinquies, § 4, de woorden : « vijftien dagen », te vervangen door de woorden : « één maand ».

Dit amendement komt tegemoet aan bedoelde opmerkingen en brengt het statuut van de werklieden in gunstige zin nader tot dat van de bedienden.

Het amendement brengt inderdaad het maximum van de vergoeding, die verschuldigd is indien de wet niet wordt nageleefd, van vijftien dagen op een volledig maandloon.

Bij artikel 2 stelt de Minister eveneens voor het 3° van § 2 van artikel 7 van de op 20 juli 1955 gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract te vervangen door volgende tekst :

« kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig doen eindigen... ».

« 3^e pendant la période précédant la date de l'appel ou du rappel et débutant au moment où il a été informé de cette date par l'employé; »

Il s'agit d'une modification analogue à celle qui a été apportée au 3^e du § 2 de l'article 1^{er} du projet en discussion modifiant l'article 28quinquies de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Plusieurs commissaires ont encore soulevé des cas concrets de suspension du contrat de travail et d'emploi. Le Ministre cite les exemples suivants, que nous croyons utile de reprendre dans ce rapport :

Premier exemple.

Un employé est mis en préavis à partir du 1^{er} avril 1964 jusqu'au 30 juin 1964.

Premier cas : Le 21 mai 1964 il avertit son employeur qu'il doit effectuer un rappel de sept jours dans le courant du mois de juillet 1964.

Réponse : Le contrat prend fin le 30 juin 1964. L'employeur n'a plus aucune obligation.

Deuxième cas : Même hypothèse. Rappel dans le courant du mois de juin 1964.

Réponse : Le contrat sera suspendu durant la période de rappel et le préavis continuera à courir après cette période de suspension jusqu'au 7 juillet 1964.

Troisième cas : Il avertit son employeur le 21 mai 1964 qu'il doit effectuer son service militaire à partir du 1^{er} juin 1964.

Réponse : Suspension du contrat à partir du 1^{er} juin 1964 jusqu'à la fin du service militaire (par ex. 28 mai 1965). A partir du 31 mai 1965 (première journée de travail) le préavis reprend cours jusqu'au 30 juin 1965.

Deuxième exemple.

Un ouvrier avertit son employeur qu'il doit effectuer son service militaire. Il tombe malade durant son service militaire et, de ce fait, celui-ci dure quinze mois. A ce moment, l'intéressé est encore incapable de reprendre le travail.

Réponse : Le contrat est resté suspendu. A son retour de l'armée, l'employeur sera tenu de lui payer le salaire hebdomadaire garanti (art. 29, § 1^{er}, de la loi sur le contrat de travail). La suspension pour motif de maladie ne peut durer que six mois (art. 28bis, a, de la loi sur le contrat de travail). Passé ce délai, l'employeur peut rompre le contrat moyennant paiement d'une indemnité de préavis.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'ouvrier est licencié dès le premier jour de son retour de l'armée, l'employeur sera tenu de lui payer l'indemnité normale de préavis ainsi qu'une indemnité égale à la rémunération normale due pour la période de quinze jours, pendant laquelle l'ouvrier n'a pas travaillé.

D'autre part, dans l'hypothèse où l'ouvrier est licencié à l'expiration du délai couvert par le salaire hebdomadaire garanti, l'employeur sera tenu de lui payer l'indemnité normale de préavis, ainsi qu'une indemnité égale à la rémunération normale due pour la période débutant à l'expiration du délai couvert par le salaire hebdomadaire garanti et durant laquelle l'ouvrier n'a pu travailler.

« 3^e tijdens de periode die aan de datum van de oproeping of wederoproeping voorafgaat en die aanvangt op het ogenblik dat hij door de bediende van deze datum werd in kennis gesteld; »

Het gaat om een soortgelijke wijziging als aangebracht werd in 3^e van § 2 van artikel 1 van het behandelde ontwerp en waarbij artikel 28quinquies van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd.

Verschillende leden hebben nog concrete gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst voor werklieden en van de arbeidsovereenkomst voor bedienden opgeworpen. De Minister haalt volgende gevallen aan, die wij menen te moeten overnemen om dit verslag aan te vullen :

Eerste voorbeeld.

Aan een bediende wordt opzegging gedaan met ingang van 1 april 1964 en tot 30 juni 1964.

Eerste geval : Op 21 mei 1964 waarschuwt hij zijn werkgever dat hij een wederoproepingsperiode van zeven dagen dient door te maken in de loop van de maand juli 1964.

Antwoord : De overeenkomst loopt ten einde op 30 juni 1964. De werkgever is van iedere verplichting ontslagen.

Tweede geval : Zelfde veronderstelling. Wederoproeping in de loop van de maand juni 1964.

Antwoord : De overeenkomst zal geschorst zijn gedurende de wederoproeping, en na deze schorsingsperiode gaat de opzegging opnieuw in tot 7 juli 1964.

Derde geval : Op 21 mei 1964 waarschuwt hij zijn werkgever dat hij zijn dienstplicht moet vervullen vanaf 1 juni 1964.

Antwoord : Schorsing van de overeenkomst met ingang van 1 juni 1964 tot het einde van de dienstplicht (b.v. 28 mei 1965). De opzegging gaat opnieuw in op 31 mei 1965 (eerste werkdag) tot 30 juni 1965.

Tweede voorbeeld.

Een werkman waarschuwt zijn werkgever dat hij zijn dienstplicht moet vervullen. Tijdens zijn dienstplicht wordt hij ziek, zodat hij vijftien maanden onder de wapens blijft. Daarna is hij nog steeds arbeidsongeschikt.

Antwoord : De schorsing van de arbeidsovereenkomst bleef voortduren. Bij het afzwaaien van de werkman is de werkgever ertoe gehouden hem het gewaarborgd weekloon uit te betalen (art. 29, § 1, van de wet op de arbeidsovereenkomst). De schorsing wegens ziekte mag slechts zes maanden duren (art. 28bis, a, van de wet op de arbeidsovereenkomst). Daarna mag de werkgever de overeenkomst verbreken, mits hij een opzeggingsvergoeding betaalt.

In de veronderstelling echter dat de werkman wordt ontslagen vanaf de eerste dag na zijn afzwaaien, is de werkgever verplicht hem de normale opzeggingsvergoeding uit te betalen benevens een vergoeding, die gelijk is aan de normale bezoldiging voor een periode van vijftien dagen, gedurende welke de werkman niet heeft gewerkt.

Bovendien, in de veronderstelling dat de werkman ontslagen wordt bij het verstrijken van de termijn, die gedekt is door het gewaarborgd weekloon, is de werkgever verplicht hem de normale opzeggingsvergoeding uit te betalen benevens een vergoeding, die gelijk is aan de normale bezoldiging voor de periode ingaande bij het verstrijken van de termijn, die gedekt is door het gewaarborgd weekloon en gedurende welke de werkman niet heeft kunnen werken.

Si l'intéressé peut reprendre le travail dans les quinze jours suivant la fin de son service militaire et si l'employeur rompt sans motif valable le contrat, celui-ci sera tenu de lui payer l'indemnité normale de préavis et, en outre, une indemnité égale à la rémunération normale due pour la période durant laquelle l'intéressé n'a pu travailler.

Il va de soi que dans l'hypothèse où l'intéressé est définitivement inapte à travailler lorsqu'il termine son service militaire, l'employeur n'a plus aucune obligation.

Après ces explications, les articles modifiés, comme indiqués ci-avant ont été adoptés à l'unanimité.

L'ensemble du projet a été également adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,
G. SCHYNS.

Le Président,
O. BEHOGNE.

Zo de betrokkene het werk kan hervatten binnen vijftien dagen na het beëindigen van zijn militaire dienst en de werkgever zonder geldige reden de overeenkomst verbreekt, zal de werkgever ertoe gehouden zijn hem de normale vergoeding wegens vooropzegging uit te betalen alsook een vergoeding gelijk aan de normale bezoldiging die verschuldigd is voor de periode tijdens welke de betrokkene niet heeft kunnen werken.

Het spreekt vanzelf dat, zo de betrokkene voorgoed ongeschikt is om te werken bij het beëindigen van zijn militaire dienst, de werkgever geen enkele verplichting meer te vervullen heeft.

Na die uitleg worden de artikelen, gewijzigd zoals hierboven aangegeven, eenparig aangenomen.

Het ontwerp in zijn geheel wordt eveneens eenparig aangenomen.

De Verslaggever,
G. SCHYNS.

De Voorzitter,
O. BEHOGNE.

TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.

Article premier.

L'article 28quinquies de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par les lois des 22 juillet 1952 et 4 mars 1954, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 28quinquies. — § 1^{er}. L'exécution du contrat est suspendue :

- » 1° pendant les périodes d'appel ou de rappel de l'ouvrier sous les armes;
- » 2° pendant la durée du séjour de l'ouvrier dans un centre de recrutement et de sélection;
- » 3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;
- » 4° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;
- » 5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962;
- » 6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme de service pour autant que la durée du rengagement ne porte la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, desdites lois sur la milice.

» § 2. Sauf pour motif grave au sens de l'article 20 ou pour un motif suffisant, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

- » 1° pendant la durée des événements visés au § 1^{er}, 1° à 5°;

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

Eerste artikel.

Artikel 28quinquies van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wetten van 22 juli 1952 en 4 maart 1954, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 28quinquies. — § 1. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst :

- » 1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de werkmans onder de wapens;
- » 2° voor de duur van zijn verblijf in een recruterings- en selectiecentrum;
- » 3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;
- » 4° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven;
- » 5° voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;
- » 6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstduur, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de dienstduur niet verlengt boven de termijn bepaald in artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten.

» § 2. Behalve om een dringende reden, als bedoeld in artikel 20, of om een voldoende reden, kan de werkgever de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst niet eenzijdig doen eindigen, zelfs niet met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen :

- » 1° tijdens de duur van de in § 1, 1° tot 5°, bedoelde gebeurtenissen;

» 2° pendant la durée du rengagement visé au § 1^{er}, 6°, s'il en a été dûment averti par l'ouvrier, au plus tard un mois avant la date de prise de cours dudit rengagement;

» 3° pendant la période précédant la date de l'appel ou du rappel et débutant au moment où il a été informé de cette date par l'ouvrier;

» 4° pendant les quinze jours qui ont suivi l'envoi de l'ouvrier en congé illimité.

» Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés au § 1^{er}.

» § 3. L'ouvrier engagé pour une durée indéterminée peut mettre fin au contrat pendant la suspension. Le délai de préavis court pendant la suspension.

» § 4. Sans préjudice des dispositions des articles 22 et 23, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 2 payera une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées au § 2, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, pendant lesquelles l'ouvrier n'a pas été occupé; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à un mois de cette rémunération. »

Art. 2.

L'article 7 des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 7. — § 1^{er}. L'exécution du contrat est suspendue :

» 1° pendant la période d'appel ou de rappel de l'employé sous les armes;

» 2° pendant la durée du séjour de l'employé dans un centre de recrutement et de sélection;

» 3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

» 4° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

» 5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962;

» 6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme de service pour autant que la durée du rengagement ne porte la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, desdites lois sur la milice.

» § 2. Sauf pour motif grave au sens de l'article 18 ou pour un motif suffisant, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même pas en observant les dispositions qui régissent le préavis :

» 1° pendant la durée des événements visés au § 1^{er}, 1° à 5°;

» 2° pendant la durée du rengagement visé au § 1^{er}, 6°, s'il en a été dûment averti par l'employé, au plus tard six mois avant la date de prise de cours dudit rengagement;

» 2° tijdens de duur van de in § 1, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werkmán naar behoren op de hoogte werd gebracht;

» 3° tijdens de periode die aan de datum van de oproeping of wederoproeping voorafgaat en die aanvangt op het ogenblik dat hij door de werkmán van deze datum in kennis werd gesteld;

» 4° gedurende vijftien dagen nadat de werkmán met onbepaald verlof werd gezonden.

» Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden, waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in § 1 bedoelde gebeurtenissen.

» § 3. De werkmán die voor onbepaalde tijd in dienst is genomen, kan zijn dienstbetrekking tijdens de schorsing opzeggen. De opzeggingstermijn loopt tijdens de schorsing.

» § 4. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 22 en 23 betaalt de werkgever die het bepaalde in § 2 niet in acht neemt, een vergoeding, welke gelijk is aan het normale loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3° en 4°, bedoelde periodes of gedeelten ervan, gedurende welke de werkmán niet te werk gesteld is geweest; die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met een maand van dat loon overeenstemt.

Art. 2.

Artikel 7 van de op 20 juli 1955 gecoördineerde wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 7. — § 1. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst :

» 1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de bediende onder de wapens;

» 2° voor de duur van zijn verblijf in een recruterings- en selectiecentrum;

» 3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;

» 4° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven;

» 5° voor de duur van de dienst, bij de civiele bescherming volbracht overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de op 30 april 1962 gecoördineerde dienstplichtwetten;

» 6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstdienst, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de dienstdienst niet verlengt boven de termijn, bepaald in artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten.

» § 2. Behalve om een dringende reden, als bedoeld in artikel 18, of om een voldoende reden, kan de werkgever de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst niet eenzijdig doen eindigen, zelfs niet met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen :

» 1° tijdens de duur van de in § 1, 1° tot 5°, bedoelde gebeurtenissen;

» 2° tijdens de duur van de in § 1, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk zes maanden vóór het ingaan van de wederdienstneming door de bediende naar behoren op de hoogte werd gebracht;

» 3° pendant la période précédant la date de l'appel ou du rappel et débutant au moment où il a été informé de cette date par l'employé;

» 4° pendant le mois qui a suivi l'envoi de l'employé en congé illimité;

» Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés au § 1^{er}.

» § 3. L'employé engagé pour une durée indéterminée peut mettre fin au contrat pendant la suspension. Le délai de préavis court pendant la suspension.

» § 4. Sans préjudice des dispositions de l'article 20, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 2 payera une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées au § 2, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, pendant lesquelles l'employé n'a pas été occupé; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à six mois de cette rémunération. »

Art. 3.

Aux articles 101 et 113 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, les mots : « Le contrat de travail, le contrat d'emploi et le contrat d'apprentissage sont suspendus », sont remplacés par les mots : « Le contrat d'apprentissage est suspendu ».

» 3° tijdens de periode die aan de datum van de oproeping of wederoproeping voorafgaat en die aanvangt op het ogenblik dat hij door de bediende van deze datum in kennis werd gesteld;

» 4° gedurende een maand nadat de bediende met onbepaald verlof werd gezonden.

» Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden, waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in § 1 bedoelde gebeurtenissen.

» § 3. De bediende die voor onbepaalde tijd in dienst is genomen, kan zijn dienstbetrekking tijdens de schorsing opzeggen. De opzeggingstermijn loopt tijdens de schorsing.

» § 4. Onverminderd het bepaalde in artikel 20 betaalt de werkgever die het bepaalde in § 2 niet in acht neemt, een vergoeding welke gelijk is aan het normale loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3° en 4°, bedoelde periodes of gedeelten ervan, gedurende welke de bediende niet te werk gesteld is geweest; die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met zes maanden van dat loon overeenstemt. »

Art. 3.

In de artikelen 101 en 113 van de op 30 april 1962 gecoördineerde dienstplichtwetten worden de woorden : « Het arbeids-, het bedienden- en het leerkontraat worden », vervangen door de woorden : « De leerovereenkomst wordt ».