

Kamer der Volksvertegenwoordigers		Chambre des Représentants	
BUITENGEWONE ZITTING 1936.	N° 33		SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1936
	VERGADERING van 30 Juni 1936	SÉANCE du 30 Juin 1936	

WETSVOORSTEL

tot wijziging der wet van 7 Augustus 1922
op het dienstverband.

TOELICHTING

MEYROUWEN, MIJNE HEEREN,

Meer dan tien jaar toepassing van de wet van 7 October 1922 op het dienstverband laten toe te oordeelen, eendeels, in welke maat zij voldoening heeft geschonken, en, anderdeels, welke verbeteringen daaraan kunnen worden toegebracht.

Daar er thans op dit gebied een belangrijke rechtspraak bestaat, zal het gemakkelijk zijn te ontdekken welke leemten dienen aangevuld en te bepalen welke wijzigingen door de praktijk noodig zijn gebleken binnen het kader van de werking der Werkrechtscraden.

Ten slotte, zijn de wijzigingen in de betrekkingen tusschen werkgevers en bedienden, sedert 1922, en de uitbreiding van de economie van zulken aard dat de wet op het dienstverband, zonder de aanpassing en wijzigingen die wij de eer hebben voor te stellen, niet meer zou beantwoorden aan de huidige toestanden en aan de gebiedende noodwendigheden van een nieuwe economie. Niemand zou durven beweren dat de toestanden van tien jaar geleden dezelfde zijn als de huidige en dat de wet op het dienstverband, die in de Kamer der Volksvertegenwoordigers werd onderzocht door een bijzondere Commissie en herhaaldelijk werd teruggestuurd van de Kamer naar den Senaat en van den Senaat naar de Kamer, zou kunnen ontsnappen aan de eischen van den tijd. Het is hoogst dringend dat deze wet worde aangepast aan de evolutie, te meer daar er toestanden bestaan, die door den wetgever te dien tijde niet werden voorzien.

Om deze redenen, trouwens, heeft de Senaat, althans gedeeltelijk, deze wet reeds aangepast door de wijzigingen die de artikelen 12, 29 en 31 op 12 Mei 1929 hebben ondergaan.

Het spreekt vanzelf dat deze laatste wet geen volledige voldoening kon schenken, door het feit dat het slechts een gedeeltelijke wijziging gold en vooral omdat er, in 1929, geen spraak van was de wet aan een volledige herziening te onderwerpen. Op dat oogenblik, waren wij er vooral om bekoimerd bepalingen te doen verdwijnen, die bespottelijk waren geworden

PROPOSITION DE LOI

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Plus de dix années d'application de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi, permettent d'apprécier, d'une part, dans quelle mesure elle a donné satisfaction, et d'autre part, quelles améliorations peuvent y être apportées.

Une importante jurisprudence existant aujourd'hui en cette matière, il sera facile de découvrir les lacunes qu'il y a lieu de combler et de déterminer les modifications dont la nécessité s'est révélée par la pratique dans le cadre du fonctionnement des Conseils de Prud'hommes.

Enfin, les changements survenus dans les rapports entre patrons et employés, depuis 1922, et le développement de l'économie, sont d'un caractère tel, que la loi relative au contrat d'emploi, sans les ajustements et changements que nous avons l'honneur de préconiser, ne répondrait plus aux situations actuelles et aux impératifs d'une économie nouvelle. Personne ne saurait prétendre que les situations d'il y a plus de dix ans, seraient les mêmes que celles du moment et que la loi sur le contrat d'emploi, qui fut étudiée par une Commission spéciale à la Chambre des Représentants et a connu « le va et vient » de la Chambre au Sénat, pourrait échapper aux exigences du temps. Il est de toute urgence, que cette loi s'adapte à l'évolution, d'autant plus qu'il y a des situations qui n'ont pas été prévues à l'époque par le législateur.

Pour ces motifs d'ailleurs, le Sénat a déjà apporté, du moins partiellement, un ajustement à cette loi par les modifications qu'ont subies, le 12 mai 1929, les articles 12, 29 et 31.

Il va de soi que celles-ci ne pouvaient donner entière satisfaction, du fait qu'elles n'étaient que partielles et surtout qu'il ne s'agissait pas, en 1929, de soumettre la loi à une révision complète. Ce qui nous préoccupait surtout à ce moment c'était de faire disparaître des dispositions qui étaient devenues dérisoires, quant à leurs effets pour les employés et

op gebied van hun gevolgen voor de bedienden en die de wet voor de meesten onder hen bijna ontoepas-selijk maakten.

Nu zijn de omstandigheden zoo, dat er zich een soortgelijk feit voordoet en dat een volledige her-ziening van de wet geboden is. Aldus zullen wij voldoening schenken aan een bijzondere categorie belangwekkende arbeiders, namelijk de bedienden en de handelsreizigers die onze aandacht ten volle verdienen.

Onder de voorgestelde amendementen, zijn er die zoo duidelijk zijn dat wij ze eenvoudig opsommen.

Andere vergen uitleg waarvan het geheel de vol-gende toelichting uitmaakt.

Art. 3. — De rechtspraak is niet eensgezind om-trent de vraag te weten of, gedurende het proeftijd-perk, de werkgever of de bediende het recht hebben elkaar plotseling te verlaten, zonder vergoeding na de eerste maand en vóór het verstrijken van de derde. Het spreekt vanzelf dat een bediende die op proef werd aangeworven, geen aanspraak kan maken op een verbintenis van rechtswege, maar aan den ande-ren kant schijnt men niet akkoord te gaan over het vraagstuk van de opzegging, al dan niet te betee-kenen gedurende het proeftijdperk. Sommigen be-weren dat men van elkaar mag scheiden zonder voorafgaande verwittiging, terwijl anderen de mee-ning zijn toegedaan dat de proeftijd steeds verstrijkt op het einde van de maand. Het ware dus logisch en trouwens billijker, vermits men talrijke misbruiken zou uit den weg ruimen, dat aan dit artikel de vol-gende interpretatie worde gegeven. De verbintenis op proef zou steeds geschieden voor een, twee of drie maanden. Daardoor zou de afdanking steeds plaats hebben op het einde van de maand en dit zonder opzeg noch vergoeding. Wij doen opmerken dat de bediende wordt betaald per maand en dat het der-halve gemakkelijk te begrijpen is dat hij op proef wordt aangeworven voor één, twee of drie volle maanden.

Art. 7. — Een ander vraagstuk van niet minder kapitaal belang is gerezen in den loop van de tien jaren, tijdens dewelke de wet werd toegepast, en uit de opgedane ervaring blijkt dat nieuwe bepalingen volstrekt noodig zijn. Het geldt de schorsing van het contract in geval van werkstaking. Dit dient toegevoegd aan artikel 7.

Het is zeker dat de werkstaking slechts een tijde-lijke schorsing van het dienstverband beteekent. Professor Velge van Leuven stelt zich op het stand-punt van de schorsing en hij steunt daarvoor op arti-kel 4 van de wet van 24 Mei 1931. Planiol van zijn kant beweert dat de voorstanders van het verbreken van het dienstverband het bestaan van het contract verwarren met de uitvoering daarvan. De werksta-king is een tijdelijke schorsing van het contract, een « suspensio » en, indien dat contract wordt hernieuwd bestaat er « novatio ».

rendaient la loi quasi inapplicable, pour la plupart d'entre eux.

A présent, les contingences sont telles qu'un fait analogue se présente et qu'une révision complète de la loi s'impose. De la sorte, nous donnerons satisfac-tion à une catégorie spéciale et intéressante de tra-vailleurs : les employés et voyageurs de commerce, qui méritent pleinement notre attention.

Parmi les modifications proposées, il en est qui sont à ce point claires que nous nous bornons à les énoncer.

D'autres requièrent des explications dont l'en-semble constitue les développements suivants :

Art. 3. — La jurisprudence n'est pas unanime sur le point de dire si, pendant la période d'essai le patron ou l'employé ont le droit de se quitter du jour au lendemain, sans indemnité, après le premier mois et avant l'expiration du troisième. Il va de soi qu'un employé qui a été engagé à l'essai ne peut prétendre à un engagement de plein droit, mais d'autre part ne semble-t-on ne pas être d'accord sur la question du préavis à donner ou à ne pas donner pendant la période d'essai. D'aucuns prétendent pouvoir se quitter sans avertissement préalable du jour au len-demain, d'autres sont d'avis que l'essai expire tou-jours à la fin du mois. Il serait donc logique et, d'ailleurs, plus équitable, puisqu'on supprimerait beaucoup d'abus, que l'on donne à cet article l'inter-prétation suivante : l'engagement à l'essai se ferait toujours pour un, deux ou trois mois. De ce fait, le renvoi aurait toujours lieu à la fin du mois et ce sans préavis ni indemnité. Nous faisons observer que l'employé est payé au mois et que, par conséquent, il se conçoit aisément qu'on l'engage à l'essai, pour un, deux ou trois mois francs.

Art. 7. — Une autre question, non moins capitale, s'est posée au cours des dix ans d'application de la loi, d'où il résulte que des dispositions nouvelles s'avèrent d'une nécessité absolue. Il s'agit de la sus-pension du contrat en cas de grève; ajoute à apporter à l'article 7.

Il est certain que la grève ne constitue qu'une sus-pension temporaire du contrat d'emploi. Le Profes-seur Velge, de Louvain, se plaçant au point de vue de la suspension, se base sur l'article 4 de la loi du 24 mai 1931. Planiol, de son côté, prétend que les partisans de la rupture, confondent l'existence avec l'exécution du contrat. La grève est une suspension temporaire du contrat, une « suspensio », si le contrat est renouvelé, il y a « novatio ».

Aan den anderen kant, sluit de Belgische wetgeving zich bij deze zienswijze aan en zij voorziet b. v. dat voor het Nationaal Crisisfonds de werkstaking zou worden erkend naar luid van het advies van den raad voor verzoening en arbitrage. De schorsing van het contract wordt aangenomen voor de toepassing der wet op de gezinsvergoedingen, daar in geval van werkstaking de vergoeding verschuldigd blijft. Wij voegen er bij dat het in de bedoeling ligt van partijen, werkgever en bediende, het werk te hervatten na de werkstaking, hetgeen duidelijk bewijst dat het slechts een schorsing van het contract geldt.

Tenslotte, verklaart Eerw. Pater Rutten, Senator, in zijn verslag over « de gezinsvergoedingen » en in zijn hoedanigheid van verslaggever dat *in beginsel de werkstaking voor den arbeider een wettelijk middel is niet alleen om zijn rechten te doen gelden, maar ook om zijn belangen te verdedigen.*

Vermits de werkstaking slechts een schorsing van het contract zou zijn, dient het geval van werkstaking voorzien of beter nog het gebruik van dit recht bij artikel 7 van de wet op het dienstverband.

Terloops doen wij opmerken dat thans niemand meer het recht van werkstaking voor de private bedienden in twijfel trekt. Hoe zou derhalve van al wie van dit recht gebruik maakt, schadevergoeding kunnen worden geëischt?

Wij betwisten niet dat het gebruik van dit recht kan aanleiding geven tot misbruiken of, in sommige omstandigheden, een gevaar kan zijn. Ook oordeelen wij dat het gebruik daarvan dient geregeld doch tevens doen wij opmerken dat het onrechtvaardig ware dit recht af te schaffen.

Art. 10. — Een ander artikel, nl. artikel 10, vergt een logischer bepaling.

Immers wij zien hoe ruim de opvatting van artikel 9 is, vergeleken bij de bekrompenheid van die van artikel 10.

Wij zouden geneigd zijn aan te nemen dat, in geval van een verbintenis op proef, een ziekte die langer dan 8 dagen duurt, aan den werkgever het recht zou geven den bediende zonder vergoeding af te danken, daar het dienstverband op proef slechts een duur heeft van één, twee of hoogstens drie maanden.

Maar anders dient geoordeeld over sommige contracten (waarvan de duur of het voorwerp schriftelijk is vastgesteld), nl. contracten met een minimumduur van 8 maanden, in het geval der vervanging van een bediende onder de wapenen, of contracten die partijen binden voor 5 of 10 jaar; in deze gevallen geldt het een vaste betrekking of de aanwerving van een bediende, wiens diensten men zich verzekert wegens merkwaardige beroepsbekwaamheid.

Het is klaarblijkend dat het in deze gevallen indruischt tegen het gezond verstand, dat een ziekte die 8 dagen duurt zou voor gevolg hebben de toekomst van een bediende in gevaar te brengen!

D'autre part, la législation belge se rallie à ce point de vue et prévoit, par exemple, que pour le Fonds National de Crise, la grève serait reconnue, conformément à l'avis du Conseil de conciliation et d'arbitrage. La suspension du contrat est admise, en ce qui regarde l'application de la loi sur les allocations familiales, en cas de grève l'allocation restant due. Nous ajoutons qu'il est dans l'intention des parties, patron et employé, de reprendre le travail après la grève, ce qui indique suffisamment qu'il ne s'agit que d'une suspension du contrat.

Enfin, le Révérend Père Rutten, sénateur, dans son rapport sur « les allocations familiales », déclare, en tant que rapporteur, qu'en principe la grève est pour le travailleur, un moyen légal, non seulement de faire valoir ses droits, mais aussi de défendre ses intérêts.

Puisque la grève ne serait qu'une suspension du contrat, il faut prévoir le cas de grève ou pour mieux dire, l'usage de ce droit, à l'article 7 de la loi relative au contrat d'emploi.

En passant, nous faisons remarquer qu'à présent, plus personne ne conteste le droit de grève pour les employés privés. Comment pourrait-on, dès lors, exiger un dédommagement de quiconque fait usage de ce droit?

Nous ne disconvenons pas que l'usage de ce droit soit de nature à donner lieu à des abus ou constituer un danger dans certaines conjonctures. Aussi, estimons-nous qu'on doit en réglementer l'usage, en observant que le supprimer serait injuste.

Art. 10. — Un autre article, l'article 10, exige une disposition plus logique.

En effet, nous voyons combien la conception de l'article 9 est large en comparaison avec l'étroitesse de celle de l'article 10.

Nous serions disposés à admettre que, dans le cas d'un engagement à l'essai, une maladie d'une durée supérieure à 8 jours, fonderait l'employeur à renvoyer l'employé sans indemnité, le contrat à l'essai n'étant que d'une durée de un, deux ou trois mois au plus.

Mais il faut juger différemment certains contrats (comportant fixation par écrit de leur durée ou de leur objet), à savoir : contrats ayant une durée minimum de 8 mois, dans le cas du remplacement d'un employé sous les armes, ou contrats liant les parties pour 5 ou 10 ans, auquel cas il s'agit de l'octroi d'un emploi stable ou de l'engagement d'un employé dont on s'attache les services en raison de capacités professionnelles remarquables.

Il est manifeste qu'en ces cas, cela heurte le bon sens qu'une maladie d'une durée de 8 jours ait pour effet de compromettre l'avenir d'un employé.

Met Meester Houben, in zijn commentaar over het dienstverband, nemen wij het voorstel over van Senator J. Nolf, die bij de bespreking van het wetsontwerp, ter vergadering van 5 Maart 1922, vroeg dat de woorden « voor een bepaald bedrijf » zouden wegvallen.

Daardoor zou het artikel aldus toepasselijk zijn voor een aanwerving op proef; om den toestand te regelen die voortvloeit uit een contract voor een bepaalde onderneming, meenen wij dat de bepaling die wij voorstellen de belangen van beiden partijen zal dienen.

Art. 12. — Met het artikel over de bepaling der niet-mededinging, is artikel 12 een der meest betwiste artikelen van de wet.

De wetgever oordeelde in 1929 de cijfers der bezoldiging te kunnen verdubbelen, zonder den opzeggingstermijn te verdubbelen. Wij begrijpen dat deze beslissing werd getroffen wegens verschillende redenen, bij voorbeeld, om de wet op het dienstverband aan te passen aan de wet op de Werkrechtscraden.

Maar men heeft uit het oog verloren dat, sedert 1922, de loonen der bedienden niet met 100 l. h. werden verhoogd en dat deze laatste derhalve geplaagd worden tegenover een onbillijke bepaling.

Immers, zij genoten een opzegging van drie maanden voor een loon van 251 frank; zij moeten zich tevreden stellen met dezelfde opzegging voor een loon dat acht maal hoger is, zegge 2,000 frank en dit ondanks de vroegere gewoonten en gebruiken.

Vergeeten wij niet dat het voor een bediende moeilijker is een nieuwe betrekking te ontdekken, dan voor een werkgever, een nieuwen bediende te vinden.

De voorgestelde wijzigingen houden rekening met deze opmerkingen en voorzien drie maanden tot 1,000 frank met een vermeerdering van één maand opzegging voor een verhoging van 4,000 frank per jaar.

Wat betreft de bedienden, die tien jaar dienst tellen bij denzelfden werkgever, dezen zouden overeenkomstig den geest der wet het dubbel krijgen van de opzegging voorzien voor hun categorie.

De ervaring, vol pijnlijke lessen, heeft ons geleerd dat bejaarde arbeiders die, ten koste van lange jaren gelrouwen en voorbeeldigen dienst, uit al hun krachten hebben bijgedragen tot den bleei eener onderneming, op straat werden gezet en niet meer in staat waren een nieuwe betrekking te vinden.

Sommigen, die tot vijf-en-twintig jaren dienst telden in hetzelfde bedrijf en er omzeggens mede vergroeid waren, hadden er zich in gespecialiseerd. Ongeschikt om zich nog aan een nieuwe bediening aan te passen, en benadeeld door hun leeftijd, verdrongen door de jongeren, slijten zij in wanhoop hun gebroken bestaan.

Derhalve, beantwoordt het aan verheven bekommelingen van socialen en zedelijken aard voor een dergelijken duur van een contract een opzeggingsvergoeding te bepalen, gelijk aan drie jaren dienst.

Avec Maître Houben, dans son commentaire sur le contrat d'emploi, nous reprenons la proposition du Sénateur J. Nolf, qui lors de la discussion du projet de loi, au cours de la séance du 5 mars 1922, demandait la suppression des mots : « pour une entreprise déterminée ».

De ce fait, l'article ne serait applicable que pour un engagement à l'essai; afin de régler la situation résultant d'un contrat pour une entreprise déterminée, nous croyons que la disposition que nous proposons, servira les intérêts des deux parties.

Art. 12. — L'article comportant la clause de non-concurrence, l'article 12, est un des articles, les plus discutés de la loi.

Le législateur croyait, en 1929, pouvoir doubler les chiffres de rémunération sans doubler la période de préavis. Nous comprenons que, pour différentes raisons, cette décision fut prise par exemple pour coordonner la loi relative au contrat d'emploi avec la loi sur les Conseils de prud'hommes.

Mais ce qu'on a perdu de vue c'est que depuis 1922 les appointements des employés n'étaient pas augmentés de 100 % et que par conséquent ces derniers se trouvent devant une stipulation injuste.

En effet, ils bénéficiaient d'un préavis de trois mois pour un salaire de 251 francs; ils doivent se contenter du même préavis pour un salaire qui est huit fois plus élevé soit 2,000 francs et ce, nonobstant les us et coutumes antérieures.

N'oublions pas qu'il est plus difficile pour un employé de découvrir un nouvel emploi, que pour un patron, de trouver un nouvel employé.

Les modifications proposées tiennent compte de ces remarques et prévoient trois mois jusqu'à 1,000 francs avec une majoration d'un mois de préavis pour une augmentation de 4,000 francs par an.

En ce qui concerne les employés, qui comptent dix années au service du même employeur, ils auraient, conformément à l'esprit de la loi, droit à deux fois le préavis prévu pour leur catégorie.

L'expérience, pleine de douloureux enseignements, nous apprend que de vieux travailleurs, qui, au prix de longues années de service fidèle et exemplaire, ont contribué de toutes leurs forces à la prospérité d'une entreprise, furent parfois mis sur le pavé sans pouvoir encore retrouver un emploi.

D'aucuns comptant jusqu'à vingt-cinq années de service dans la même entreprise, lui étant comme soudés, s'y spécialisèrent. Dès lors, incapables à s'accommoder de nouvelles fonctions, au surplus préjudiciés par leur âge, évincés par les plus jeunes, ils traînent dans le désespoir, leur existence brisée.

Aussi c'est répondre à de hautes préoccupations d'ordre social et moral, que de déterminer pour un contrat d'une telle durée une indemnité de préavis égale à trois années de service.

Bedoeld artikel 12 kan worden beschouwd als zijnde van kapitaal belang. Het komt er op aan het zeer nauwkeurig op te stellen, indien wij willen voorkomen dat er van een of andere minder duidelijke bepaling misbruik worde gemaakt ten nadeele van een of andere partij.

Om deze redenen, zal iedereen akkoord gaan om te verklaren dat de opzegging steeds moet worden betee-kend bij aangeteekenden brief. Aldus zal er geen aanleiding meer bestaan tot betwisting over den datum waarop de opzegging is ingegaan.

Wij sluiten ons aan bij den geest van de wet, die voorziet dat voor de bedienden de termijnen met de helft zullen verminderd worden. Nochtans steunende op de opmerkingen en beschouwingen die wij hooger deden gelden, oordeelen wij dat deze termijnen nooit drie maanden zullen mogen overschrijden.

Door het feit dat een afgedankte bediende, die tijdens zijn opzeggingstermijn een nieuwe betrekking heeft gevonden, zijn patroon niet mag verlaten, worden er jammerlijke toestanden in het leven geroepen, die de goede betrekkingen tusschen werkgevers en bedienden fel schaden.

Wij kunnen niet aannemen dat het in de bedoeling van den welgever zou hebben gelegen den bediende te beletten een nieuwe betrekking te aanvaarden. De werkgever integendeel heeft er in de meeste gevallen belang bij uit een abnormalen toestand te geraken.

Zeer zeldzaam zijn de gevallen waarin de datum van het verstrijken van de opzegging overeenstemt met den datum van indiensttreding bij een nieuwen werkgever, en doorgaans moet de bediende van deze nieuwe betrekking afzien omdat hij niet onmiddellijk in dienst kan treden. Trouwens wat beteekenen in deze gevallen de twee afwezigheden per week, die worden voorzien bij artikel 13 en welk voordeel heeft de bediende er bij een nieuwe betrekking te zoeken, indien hij slechts kan in dienst treden binnen drie, vijf of zes maanden?

Derhalve wil de elementaire logica dat de bediende het recht hebbe zijn werkgever te verlaten, zoodra hij een nieuwe verbintenis heeft gesloten met een anderen patroon en dit mits opzegging van zeven dagen.

Art. 15. — Het is een loopende gewoonte, dat men aan de bedienden bij hun aanwerving allerlei voordeelen voorspiegelt, zooals dertiende maand, aandeel in de winst, belooningen in natura, enz., die inderdaad jaarlijks worden betaald maar die men niet toekent in geval van onmiddellijke wegzending zelfs zonder billijke reden. Een bediende die terstond wordt afgedankt zonder wettige reden, mag van deze voordeelen niet worden beroofd. Immers het overwegen van deze voordeelen was een der redenen om dewelke de bediende de betrekking heeft aanvaard. Trouwens de huishoudelijke begrooing van den bediende houdt rekening met deze voordeelen. Indien deze hem ontsnappen, geheel of gedeeltelijk, dan volgt hieruit een gemis van evenwicht, dat nadeelig is, in de bestaansmiddelen van den bediende, zonder dat de schuld daarvan hem kan worden aangerekend.

L'article 12 dont il s'agit peut être considéré comme d'une importance capitale. Il importe de le rédiger d'une façon très précise, si nous ne voulons pas qu'on abuse de l'une ou de l'autre stipulation moins claire, et ce, au détriment de l'une ou de l'autre des parties.

Pour ces motifs, chacun sera d'accord pour dire que le préavis doit toujours être notifié par lettre recommandée. De ce fait, il n'y aura plus matière à contestation sur la date à laquelle le préavis a pris cours.

Nous nous rallions à l'esprit de la loi qui prévoit que pour les employés les délais seront réduits de moitié. Cependant, nous inspirant des remarques et considérations émises plus haut, nous estimons que ces délais ne pourront jamais dépasser les trois mois.

Du fait qu'un employé congédié, qui a trouvé, tandis qu'il effectue son temps de préavis, un nouvel emploi, ne peut quitter son patron, de malencontreuses situations sont créées, qui nuisent fortement, aux bonnes relations entre patrons et employés.

Nous ne pouvons admettre que, dans l'intention du législateur, on ait voulu empêcher l'employé d'accepter un nouvel emploi. Au contraire, le patron, dans la plupart des cas, a tout intérêt à sortir d'une situation anormale.

Très rares sont les cas où la date de préavis correspond à la date d'entrée en service chez un nouveau patron, et d'ordinaire l'employé doit renoncer à ce nouvel emploi, parce qu'il ne peut prendre immédiatement son nouvel emploi. D'ailleurs, que signifient dans ce cas, les deux absences par semaine, prévues par l'article 13 et quel avantage l'employé a-t-il de chercher un nouvel emploi, s'il ne peut s'engager que dans trois, cinq ou six mois?

C'est pourquoi il est d'une élémentaire logique que l'employé ait la faculté de quitter son patron dès qu'il a conclu un nouvel engagement avec un autre patron et ce moyennant un préavis de sept jours.

Art. 15. — Il est courant que l'on fasse miroiter aux yeux des employés en les engageant, des avantages tels le treizième mois, une part de bénéfice, des gratifications en nature, etc., qui, en effet, sont payés annuellement, mais que l'on n'alloue pas en cas de renvoi immédiat, même sans juste motif. Un employé qui est congédié sur-le-champ, sans justes motifs, ne peut être frustré de ces avantages. En effet, la considération de ces avantages a constitué une des raisons pour lesquelles l'employé a accepté l'emploi. Au surplus, le budget ménager de l'employé comporte la supputation de ces avantages. Si ceux-ci lui échappent, en tout ou en partie, il s'ensuit un déséquilibre dommageable dans les moyens de subsistance de l'employé, sans que la faute lui en puisse être imputée.

Door de wijzigingen die wij voorstellen toe te brengen aan artikel 15, blijven de rechten van den werkgever onaangetast, zelfs indien hij wil gebruik maken van dit recht.

Art. 17. — Niet al te nauwgezette werkgevers willen de bepalingen van artikel 17 ontduiken, door op het door den bediende onderteekende kwijtschrift de woorden te plaatsen « voor saldo van elke rekening ». Deze formule die door den werkgever ten onrechte wordt gebezigd is een inbreuk op het recht dat bij bedoeld artikel aan den bediende wordt toegekend. « Ieder contract dat kortere opzeggings-termijnen of lagere vergoedingen voorziet dan die voorzien bij artikel 12, 15 of 16, is nietig. »

Deze formule wordt vaak geteekend uit onwetendheid, vooral door jonge bedienden.

Velen teekenen na een echte zedelijke drukking te hebben ondergaan. Er doen zich ook gevallen voor, waarin deze melding wordt geplaatst boven de handteekening van den bediende buiten zijn weten, nadat de handteekening werd gegeven. Deze formule zou dus niet mogen aanleiding geven om de bij artikel 17 voorziene bepalingen te ontduiken. Deze formule die ontlasting geeft voor een vergoeding welke lager is dan die voorzien bij de artikelen 15 en 16, moet nietig en zonder waarde zijn.

Wat betreft de handelsreizigers, is de wet eveneens geëvolueerd gedurende deze meer dan tienjarige toepassing.

Art. 22. — Aldus, om zeer talrijke misbruiken te keken te gaan, zouden de commissieloonen moeten verschuldigd zijn op iedere bestelling aanvaard door den werkgever. De weigering van den werkgever zou dienen schriftelijk geformuleerd gedurende een bepaald tijdperk. Het gebeurt vaak dat het commissieloon slechts wordt betaald lange maanden na de aanvaarding van de bestelling. De commissieloonen verschuldigd aan den handelsreiziger, zouden dienen betaald op het einde van iedere maand, voor iedere bestelling die door den werkgever niet wordt geweigerd.

Art. 29. — Vermits wij bepalingen voorzien bij artikel 12 voor contracten die hooger zijn dan 24,000 frank, dient de eerste alinea van artikel 29 weg te vallen.

Nieuw artikel. — Vermits het in de praktijk een loopend gebruik is aan de bedienden een jaarlijksch betaald verlof te geven, is het verkieslijk dit in de wet te voorzien. Het is vooral de wet op het dienstverband, die bijzonder is aangewezen om desbetreffende bepalingen te behelzen.

*
**

Dit zijn de belangrijkste wijzigingen welke dienen toegebracht aan de wet op het dienstverband.

Wij hopen dat de Kamer voldoening zal schenken aan de wenschen der bedienden, die in een

Par les modifications que nous proposons d'apporter à l'article 15, les droits du patron restent intacts même s'il veut faire usage de ce droit.

Art. 17. — Des patrons peu consciencieux, veulent échapper aux stipulations de l'article 17 en apposant sur la quittance, signée par l'employé, les mots « pour solde de tout compte ». Cette formule employée incorrectement par l'employeur est une infraction au droit reconnu à l'employé par le dit article. « Tout contrat prévoyant des délais de préavis moindres ou des indemnités inférieures que celles prévues par l'article 12, 15 ou 16, est nul. »

Cette formule est souvent signée par ignorance, surtout par de jeunes employés. Beaucoup la signent après avoir subi une réelle violence morale. Des cas se rencontrent où cette mention est apposée au-dessus de la signature de l'employé à son insu, après que la signature a été donnée. Cette formule ne pourrait donc donner l'occasion de se soustraire aux dispositions prévues par l'article 17. Cette formule donnant décharge pour une indemnité inférieure à celles prévues par les articles 15 et 16, doit être nulle et sans valeur.

En ce qui regarde les voyageurs de commerce, la loi a également évolué, durant ces plus de dix ans d'application.

Art. 22. — Ainsi, pour faire face à des abus très nombreux, les commissions devraient être dues sur toute commande acceptée par l'employeur. Le refus par l'employeur devrait être formulé par écrit pendant une période déterminée. Il arrive fréquemment que la commission n'est payée que de longs mois après acceptation de la commande. Les commissions dues au voyageur devraient être payées à la fin de chaque mois, pour toute commande non refusée par le patron.

Art. 29. — Puisque nous prévoyons des dispositions, à l'article 12 pour des contrats qui sont supérieurs à 24,000 francs, il convient de supprimer le premier alinéa de l'article 29.

Article nouveau. — Puisque dans la pratique il est d'un usage général de donner aux employés le congé annuel payé, il est préférable de le prévoir légalement. C'est surtout la loi sur le contrat d'emploi qui est spécialement désignée pour contenir les dispositions en la matière.

*
**

Telles sont les modifications les plus importantes à apporter à la loi relative au contrat d'emploi.

Nous espérons que la Chambre donnera satisfaction aux vœux des employés, qui se trouvent dans

pijnlijken toestand verkeeren en voor wie uwe hulp de zedelijke steun zal zijn, waardoor dit bestanddeel van de orde in het nationaal leven zal worden opgebeurd en zal worden hersteld in zijn socialen stand die tot heden zoo werd miskend.

R. DE MAN.

WETSVOORSTEL

Eenig artikel.

Hierna genelde artikelen der wet van 7 Augustus 1922 op het dienstverband worden gewijzigd als volgt :

Art. 2. — In het tweede lid het woord « kan » te vervangen door « moet ».

Art. 3. — Een nieuw lid toe te voegen luidende : « Op het einde van elke maand, kunnen partijen aan het dienstverband zonder vergoeding een einde maken, mits zeven dagen vooropzegging. »

Art. 4. — Na het woord « onderneming » de woorden : « of voor een bepaalden duur » in te voegen.

Art. 7. — Een nieuw lid toe te voegen luidende : « Het nalaten door den bediende zijne diensten te verstrekken ingevolge een stakingsbevel, is geen ernstige reden die den werkgever het recht geeft hem zonder vooropzegging af te danken en mag niet worden aangezien als verbreking van het dienstverband noch als afdanking.

» Het dienstverband wordt voor den duur van de staking geschorst. »

Art. 8. — In lid 3 : « drie maanden » te vervangen door « twaalf maanden ».

Art. 9. — Na het woord « mits », de woorden « de vergoeding voorzien bij artikel 12, na aftrek der bezoldigingen sedert den aanvang der arbeidsonbekwaamheid betaald, doch steeds met een minimum van drie maanden » in te voegen.

Art. 10. — In het eerste lid de woorden : « of voor een bepaalde onderneming » te doen wegvallen.

Een nieuw lid toe te voegen, luidende : « Wanneer het dienstverband wordt aangegaan voor een bepaalde onderneming of een bepaalden duur, kan de werkgever, wegens de onbekwaamheid tot arbeiden, de uitvoering van het dienstverband schorsen na de eerste dertig dagen ziekte, tot volledig herstel van den bediende. »

Art. 12. — In lid 2, na het woord « kennisgeving » de woorden « bij aangeteekend schrijven » in te voegen.

In lid 3, het woord « maand » te vervangen door « kalendermaand ».

une situation pénible et pour qui votre aide sera l'appui moral, grâce auquel cet élément d'ordre dans la vie nationale se relèvera, et sera rétabli dans sa position sociale, si méconnue jusqu'aujourd'hui.

R. DE MAN.

PROPOSITION DE LOI

Article unique.

Les articles ci-après de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi sont modifiés ainsi qu'il suit :

Art. 2. — Au deuxième alinéa, remplacer le mot « peut » par « doit ».

Art. 3. — Ajouter un nouvel alinéa conçu comme suit : « A l'expiration de chaque mois, les parties peuvent dénoncer le contrat sans indemnité, moyennant un préavis de sept jours. »

Art. 4. — Intercaler : « ou une durée déterminée » après « entreprise ».

Art. 7. — Nouvel alinéa : « Le défaut par l'employé de prêter ses services en suite d'un ordre de grève ne constitue pas un motif grave ouvrant à l'employeur le droit de le congédier sans préavis et ne peut être considéré ni comme rupture du contrat, ni comme congé.

» Le contrat d'emploi est suspendu pendant la durée de la grève. »

Art. 8. — Au troisième alinéa, remplacer « trois mois » par « douze mois ».

Art. 9. — Ajouter après « contrat moyennant » : l'indemnité prévue à l'article 12, sous déduction des rémunérations payées depuis le début de l'incapacité de travail, mais toujours avec un minimum de trois mois.

Art. 10. — Au premier alinéa, supprimer « ou pour une entreprise déterminée ».

Ajouter un nouvel alinéa : « Lorsque l'engagement est fait pour une entreprise ou une durée déterminée, l'incapacité de travail permet à l'employeur de suspendre l'exécution du contrat après les trente premiers jours de maladie jusqu'à complet rétablissement de l'employé. »

Art. 12. — Au deuxième alinéa, ajouter : « à signifier par lettre recommandée ».

Au troisième alinéa, intercaler le mot « civil » après « expiration du mois ».

Littera A te wijzigen als volgt :

« 1° eene maand indien de bezoldigingen niet 6,000 frank per jaar overschrijden;

» 2° drie maanden indien zij niet 12,000 frank per jaar overschrijden;

» 3° vier maanden indien zij niet 16,000 frank per jaar overschrijden;

» 4° vijf maanden indien zij niet 20,000 frank per jaar overschrijden;

» 5° zes maanden indien zij niet 24,000 frank per jaar overschrijden.

» Deze laatste termijn wordt verhoogd met een maand voor elk jaar dienst, met een maximum van twaalf maanden, voor de bedienden wier bezoldigingen 24,000 frank per jaar overschrijden.

» Deze termijnen worden verdubbeld voor de bedienden die in den dienst van denzelfden werkgever of van dezelfde onderneming, hetzij tengevolge van overneming, versmelting of anderszins, gedurende tien jaar zijn gebleven.

» De bediende heeft eveneens recht op den dubbel termijn bij deze wet voorzien, zoo de tien jaar verstrijken in den loop van den opzeggingstermijn.

» Geldt het een bediende die in dienst van denzelfden persoon of van dezelfde onderneming gedurende vijf-en-twintig jaar in hooger aangegeven omstandigheden is gebleven, dan heeft hij bovendien recht op een vergoeding gelijk aan zijn bezoldigingen der laatste drie jaren. Het recht op deze vergoeding bestaat eveneens zoo de vijf-en-twintig jaar verstrijken in den loop van den opzeggingstermijn. »

Littera B te wijzigen als volgt :

« Wordt de opzegging door den bediende gedaan, dan worden de bij littera A bepaalde termijnen, met de helft verminderd, zonder dat evenwel deze opzegging den termijn van drie maanden ooit moge overschrijden. »

Een nieuw lid toe te voegen luidende :

« De opgezegde bediende heeft het recht, ondanks elke strijdige bepaling, zijn werkgever te verlaten wanneer hij een nieuw dienstverband heeft aangegaan, doch mits een opzeggingstermijn van zeven volle dagen. »

Art. 13. — Een nieuw lid toe te voegen luidende :

« De bediende kiest vrij de oogenblikken waarop hij wenscht afwezig te zijn. Uit dien hoofde mag niets van zijn bezoldiging worden afgehouden ». »

Art. 15. — Lid 2 te doen luiden :

« De vergoeding wegens opzegging behelst niet alleen het saldo van de aangevallen maand en de bezoldigingen, doch ook de voordeelen krachtens het dienstverband verworven.

» De handelsreiziger of -vertegenwoordiger heeft bovendien recht op een vergoeding wegens verlies van cliënteel, mits hij ten minste een jaar bij den

Modifier le littera A comme suit :

« 1° d'un mois si les rémunérations ne dépassent pas 6,000 francs par an;

» 2° de trois mois si elles ne dépassent pas 12,000 francs par an;

» 3° de quatre mois si elles ne dépassent pas 16,000 francs par an;

» 4° de cinq mois si elles ne dépassent pas 20,000 francs par an;

» 5° de six mois si elles ne dépassent pas 24,000 francs par an.

» Ce dernier délai est augmenté d'un mois par année de service, avec un maximum de douze mois, pour les employés dont les rémunérations sont supérieures à 24,000 francs par an.

» Ces délais seront doublés pour les employés qui sont demeurés au service du même patron ou de la même entreprise, soit à la suite de cession ou reprise, fusion ou autrement, pendant dix ans.

» L'employé aura également droit au double délai prévu par le présent alinéa si les dix années expirent au cours du préavis.

» S'il s'agit d'un employé qui est demeuré au service du même patron ou de la même entreprise au sens stipulé ci-dessus, pendant vingt-cinq années, il aura droit, en outre, à une indemnité égale à ses rémunérations des trois dernières années. Le droit à cette indemnité existe également si les vingt-cinq années expirent au cours du préavis. »

Le littera B est à modifier comme suit :

« Si le congé est donné par l'employé, les délais fixés ainsi qu'il est stipulé au littera A sont réduits de moitié, sans que toutefois ce congé puisse jamais excéder le délai de trois mois. »

Ajouter un nouvel alinéa ainsi conçu :

« L'employé qui a reçu son préavis de congé a la faculté, nonobstant toute convention contraire, de quitter son employeur lorsqu'il a conclu un nouveau contrat d'emploi, mais à condition de donner un préavis de sept jours francs. »

Art. 13. — Ajouter un nouvel alinéa ainsi conçu :

« L'employé choisit librement les moments où il désire s'absenter. De ce chef, il ne peut être opéré aucune retenue sur ses rémunérations. »

Art. 15. — Rédiger le deuxième alinéa comme suit :

« L'indemnité de congé comprend non seulement le solde du mois commencé et les appointements, mais aussi les avantages acquis en vertu de la convention.

» Le commis-voyageur ou représentant de commerce aura droit, en outre, à une indemnité pour perte de clientèle, à condition qu'il soit resté au moins

zelfden werkgever in dienst bleef. Het bedrag dezer vergoeding wordt door den rechter bepaald zonder dat het lager moge zijn dan zes maanden bezoldiging noch hooger dan drie jaar. »

Art. 16. — Het woord « dubbele » te vervangen door « driedubbele ».

Art. 17. — Een nieuw lid toe te voegen luidende :
« Nietig is eveneens de formule « voor saldo van elke rekening » door den bediende vermeld op een kwijtschrift afgeleverd tot ontslag van een vergoeding beneden die bepaald bij de artikelen 15 en 16. »

Art. 21. — Een nieuw lid toe te voegen luidende :
« In geval van verbreking van een dienstverband met onbepaalden duur of van verstrijken van een dienstverband met bepaalden duur, heeft de handelsreiziger of -vertegenwoordiger recht op het commissieloon en de korting op de bestellingen als gevolg op het overhandigen van monsters door hem vóór het verstrijken van de overeenkomst. »

Art. 22. — Te doen luiden :

« Het commissieloon is aan den handelsreiziger verschuldigd op elke bestelling door den werkgever niet geweigerd. Deze weigering moet den handelsreiziger schriftelijk worden beteekend binnen veertien dagen na ontvangst van de bestelling.

» De niet-uitvoering van een bestelling door de schuld van den werkgever doet het recht op het commissieloon niet vervallen.

» Het aan den handelsreiziger verschuldigd commissieloon is betaalbaar op het einde van elke maand voor al de door den werkgever niet geweigerde bestellingen. »

Art. 23. — Het woord « behoudens », vervangen door « niettegenstaande elk ».

Art. 24. — De woorden « het dubbele van » te doen wegvallen.

Art. 29. — Lid 1 te doen wegvallen.

In lid 2 de woorden « dit artikel » te vervangen door « deze wet ».

Art. 30. — Een lid toe te voegen luidende :

« Dit geldt eveneens voor de bezoldigingen toegekend aan de bedienden of klerken der burgerlijke maatschappijen, der kooplieden of andere particulieren in zoover hun bezoldigingen niet 24,000 frank per jaar overschrijden ».

Art. 31. — De woorden « zes maanden » door « een jaar » en « een maand » door « zes maanden » te vervangen.

Aan het slot, «12,000» te vervangen door «24,000».

Art. 32. — Te doen luiden als volgt :

Elke bediende heeft elk jaar recht op een zeker aantal verlofdagen bepaald als volgt :

a) Het eerste jaar dienst, een verlofdag per maand dienst;

un an au service du même employeur. Le montant de cette indemnité sera fixé par le juge sans que ce montant puisse être inférieur aux rémunérations de six mois ni excéder trois ans. »

Art. 16. — Remplacer le mot « double » par « triple ».

Art. 17. — Ajouter un alinéa nouveau ainsi conçu :
« Est nulle également la formule « pour solde de » compte » apposée par l'employé sur une quittance délivrée en décharge d'une indemnité moindre que celles qui sont déterminées aux articles 15 et 16. »

Art. 21. — Ajouter un nouvel alinéa ainsi conçu :
« En cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée, ou en cas d'arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée, le commis-voyageur ou représentant de commerce a droit aux commissions et remises sur les ordres à venir en suite de remises d'échantillons par ses soins antérieurement à l'expiration du contrat. »

Art. 22. — A libeller comme suit :

« La commission est due au commis-voyageur sur tout ordre non refusé par le patron. Ce refus doit être notifié par écrit au commis-voyageur endéans les quinze jours de la réception de l'ordre.

» L'inexécution d'un ordre par le fait du patron ne supprime pas le droit à la commission.

» Les commissions dues au commis-voyageur sont payables à la fin de chaque mois pour tous les ordres non refusés par le patron. »

Art. 23. — Remplacer « sauf stipulation contraire » par « nonobstant toute stipulation contraire ».

Art. 24. — Supprimer les mots « au double de ».

Art. 29. — Supprimer le premier paragraphe.

Au deuxième alinéa, remplacer le mot « article » par « de la présente loi ».

Art. 30. — Ajouter :

« Il en sera de même pour les appointements attribués aux employés ou commis des sociétés civiles, des marchands et autres particuliers pour autant que leurs appointements ne dépassent pas 24,000 francs l'an. »

Art. 31. — Remplacer « six mois » par « un an » et « un mois » par « six mois ».

In fine, remplacer « 12,000 » par « 24,000 ».

Art. 32. — A rédiger comme suit :

Tout employé a droit chaque année à un certain nombre de jours de congé fixé comme suit :

a) La première année de service, un jour de congé par mois de service;

b) Vanaf het tweede jaar tot vijf jaar dienst, veertien werkdagen;

c) Na vijf jaar dienst, een-en-twintig werkdagen;

d) Na twintig jaar dienst, acht-en-twintig werkdagen.

Partijen kunnen bij uitdrukkelijke bepaling in het dienstverband het aantal verlofdagen verhoogen waarop de bediende recht heeft.

De wedde en de overige voordeelen der bezoldiging zijn volledig verschuldigd voor den duur van het verlof.

Het tijdstip van het verlof wordt voldoende op voorhand en in gemeenzaam overleg tusschen partijen vastgesteld, rekening gehouden met de behoeften van het bedrijf en met den normalen vacantietyd.

De bediende die recht heeft op meer dan dertien verlofdagen mag, evenwel, op elk tijdstip van het jaar, twee dagen verlof nemen aan te rekenen op zijn jaarlijksch verlof.

In de ondernemingen waar niet meer dan drie bedienden tewerk worden gesteld, mag het verlof in twee ongeveer gelijke tijdperken worden verdeeld.

De tijd gedurende welken een bediende zijn diensten niet kan verstrekken voor redenen van burgerlijken of familialen aard of van gezondheid, mag niet van het jaarlijksch verlof worden afgetrokken.

De verplichting het jaarlijksch verlof toe te staan in verhouding tot den diensttijd in den loop van het jaar, bestaat wanneer de bediende opzegging heeft gedaan of gekregen; doch zoo het verlof geheel werd genomen vóór het oogenblik dat opzegging werd gedaan, kan de werkgever geen vergoeding eischen.

b) A partir de la deuxième année jusqu'à cinq ans de service, quatorze jours ouvrables;

c) Après cinq années de service, vingt et un jours ouvrables;

d) Après vingt années de service, vingt-huit jours ouvrables.

Les parties peuvent, par une stipulation expresse du contrat d'emploi, augmenter le nombre de jours de congé auxquels l'employé a droit.

Le traitement et autres avantages de la rémunération sont dus intégralement pendant la durée du congé.

L'époque du congé est fixée suffisamment à l'avance et de commun accord par les deux parties, en tenant compte des nécessités de l'entreprise et de l'époque normale des vacances.

Néanmoins, l'employé qui a droit à plus de treize jours de congé peut prendre, à n'importe quelle époque de l'année, deux jours à déduire de ses vacances annuelles.

Dans les entreprises qui n'utilisent pas plus de trois employés, le congé peut être divisé en deux périodes sensiblement égales.

Le temps pendant lequel un employé ne peut prester ses services pour des raisons civiques, de famille ou de santé, ne peut être imputé sur le congé annuel.

L'obligation de donner le congé annuel au prorata du temps de service de l'année en cours existe lorsque l'employé a reçu ou donné son préavis; mais si le congé a déjà été pris intégralement avant le moment où le préavis est donné, l'employeur ne peut réclamer aucune indemnité.

R. DE MAN.
H. MARCK.
J. COUSSENS.
H. HEYMAN.
J. BODART.
A. DHAVÉ.