

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

13 FEBRUARI 1951.

13 FÉVRIER 1951.

WETSVOORSTEL

tot wijziging en aanvulling van de wet
van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract.

PROPOSITION DE LOI

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

TOELICHTING

DEVELOPPEMENTS

MEVROUWEN, MIJNE HEREN.

MESDAMES, MESSIEURS.

De wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract is niet een volledig juridisch geheel, zoals dit het geval is met de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract. Het door de wetgever nagestreefde oogmerk was, trouwens, ook geheel verschillend. Het was er de ontwerpers van de wet van 1922 minder om te doen de wederzijdse verplichtingen der partijen te omschrijven, dan wel aan deze bij beschikkingen van openbare orde bepaalde modaliteiten op te leggen ten einde de misbruiken te bestrijden die uit de ervaring waren gebleken. Het opzet van de wetgever van 1922 was niet het tot stand brengen van een volmaakte en volledige wetgeving, maar het bestrijden van bepaalde betreurenswaardige toestanden die, bij ontstentenis van een wet, dreigden zich te blijven voordoen, ingevolge de economische ongelijkheid der contracterende partijen.

De wijziging van de wet van 7 Augustus 1922 werd dan ook van verschillende zijde sedert 20 jaar voorgestaan, hetzij om de bestaande wetgeving volledig om te werken, hetzij om zekere leemten aan te vullen of om bepaalde, door sommigen geëxploiteerde dubbelzinnigheden uit de weg te ruimen.

Aldus werd door een bijzondere Commissie van de Hoge Raad voor de Arbeid een ontwerp tot volledige hervorming der wet uitgewerkt. Dit ontwerp werd nooit aan de pleno-vergadering voorgelegd, ingevolge de incidenten waardoor de werking van dit organisme voorgoed werd gestremd.

Overtuigd van het ingewikkeld karakter van het vraagstuk, menen wij dat een gedeeltelijke hervorming van de bestaande wetgeving dringend geboden is. Zonder de uitwerking van een volledig nieuwe wetgeving af te wachten, achten wij het dringend nodig bepaalde artikelen der wet te verbeteren en enkele andere aan te vullen.

Dit is het doel van dit wetsvoorstel.

Vooraleer tot de toelichting van de artikelen van het wetsvoorstel over te gaan, blijkt het nuttig een voorafgaande opmerking te maken omtrent de betekenis welke we geven aan de dikwijls in de voorgestelde tekst voor-

La loi du 7 août 1922, sur le contrat d'emploi, ne constitue pas un ensemble juridique complet comme la loi du 10 mars 1900, sur le contrat de travail. L'objectif du législateur était d'ailleurs totalement différent. Les auteurs de la loi de 1922 ont moins voulu préciser les obligations respectives des parties, qu'imposer plutôt d'ordre public aux contractants, certaines modalités d'engagement de nature à mettre fin aux abus que l'expérience avait permis de constater. Le législateur de 1922 n'a jamais eu la prétention d'avoir fait œuvre parfaite et complète, mais simplement d'avoir mis fin pour l'avenir à certaines situations particulièrement regrettables et qui, sans l'intervention de la loi, risquaient de se répéter à la faveur de l'inégalité économique des contractants.

Aussi, la modification de la loi du 7 août 1922 a-t-elle déjà été proposée de divers côtés depuis vingt ans, soit en vue de refondre complètement la législation en vigueur, soit à l'effet d'en combler certaines lacunes ou de parer à certaines équivoques abusivement exploitées par d'aucuns.

La réforme complète de la loi actuelle a notamment fait l'objet d'un projet élaboré contradictoirement par une commission spéciale du Conseil Supérieur du Travail. Ce projet ne fut jamais soumis à l'assemblée plénière par suite des incidents qui mirent définitivement en veilleuse l'activité de ce collège.

Apprécient à sa juste valeur la complexité du problème, il nous paraît qu'une réforme partielle de la législation actuelle s'impose d'urgence en la matière. Sans attendre la mise au point d'une législation entièrement nouvelle, il nous semble nécessaire et urgent d'améliorer certains articles de la loi actuelle et de compléter certains autres.

Tel est le but de la présente proposition de loi.

Avant d'entamer le commentaire des articles de notre proposition de loi, nous croyons nécessaire de faire une remarque préliminaire quant au sens que nous attachons au terme « employeur » fréquemment cité dans les textes

komende term « werkgever ». Door « werkgever » verstaan wij elke natuurlijke persoon of rechtspersoon en, inzonderheid, elke onderneming, elke inrichting, elk kantoor waar personeel wordt gebruikt, zonder inachtneming van de wijzigingen die in de leiding er van kunnen voorkomen, hetzij wanneer een natuurlijke persoon een andere opvolgt, hetzij wanneer een rechtspersoon de plaats inneemt van een natuurlijke persoon of omgekeerd. Deze ruimere betekenis dient, inzonderheid, in acht genomen telkens als, overeenkomstig de voorgestelde beschikkingen, bepaalde voordelen worden toegekend aan de bediende wegens de duur van zijn betrekking. Wanneer, bij voorbeeld, door het nieuw artikel 12, de opzeggingstermijn gebracht wordt op twaalf maanden ten voordele van de bediende die sinds meer dan 20 jaar bij « dezelfde werkgever » in dienst is, dan is het de bedoeling wettelijk en definitief de rechtspraak te bekrachtigen waardoor de termen « dezelfde werkgever » worden verstaan in de betekenis van dezelfde onderneming of hetzelfde kantoor, zonder dat verandering in leiding of maatschappelijke benaming invloed hebben op de berekening van de duur van de betrekking van de bediende die in dezelfde inrichting is in dienst gebleven, doorheen al de wijzigingen in de leiding.

Bij het eerste artikel worden, in het licht van de opgedane ervaring, een hele reeks artikelen van de huidige wet gewijzigd. Onder artikel 2 worden in de wetgeving zekere aanvullende waarborgen ingevoerd, ten voordele van de bedienden.

Wij geven hier een kort overzicht van deze wijzigingen en aanvullingen.

Bij artikel 3 van de huidige wet, betreffende de aanwerving op proef, achten wij het gepast voor te stellen, dat deze aanwerving, behoudens ernstige redenen, slechts kan verbroken worden bij het verstrijken van elk der drie proefmaanden en mits opzegging van 7 dagen. Praktisch betekent dit de afschaffing van het recht tot onmiddellijke opzeg, zonder gegronde redenen, gedurende de tweede en de derde proefmaand.

Onder artikel 7, stellen wij voor de wederoproeping onder de wapens, de vrijwillige dienstneming in oorlogstijd alsmede de burgerlijke mobilisatie op grond der wet van 5 Maart 1935 gelijk te stellen met de oproeping onder de wapens, wat de schorsing van het bediendencontract betreft.

Bij artikel 8, past het vooreerst te beslissen, dat het commissieloon waarop de bediende mocht recht hebben, voortaan tijdens de arbeidsonbekwaamheid zal berekend worden naar het gemiddelde der commissielonen toegekend gedurende de twaalf maanden die de onbekwaamheid voorafgaan. Daardoor voorkomt men het onbillijk na-deel, dat kan voortspruiten uit de berekening overeenkomstig de wet van 7 Augustus 1922 naar het gemiddelde der commissielonen toegekend gedurende de drie maanden die de onbekwaamheid voorafgaan.

Een nieuw lid voert het beginsel in, dat de werkgever niet mag weigeren een van ziekte of ongeval hersteld bediende terug in dienst te nemen, tenzij hij bewijst, dat deze niet meer normaal in de onderneming kan gebruikt worden.

Wat de bevalling van de bediende betreft, voorziet het voorstel drie maanden kraambedverlof, waarvan één maand met bezoldiging ten laste van de werkgever en twee maanden vergoed ten laste van de maatschappelijke zekerheid.

Het bleek ook gepast te bepalen dat, in deze verschillende gevallen, de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ook de schorsing medebrengt van de opzeggingstermijnen die te voren ingegaan zijn.

projetés. Nous entendons par « employeur » toute personne physique ou morale, et notamment toute entreprise, tout établissement, tout office occupant du personnel, sans égard aux changements qui peuvent survenir dans la direction de l'affaire, soit qu'une personne morale prenne la place d'une personne physique ou inversement. Ce sens large doit notamment s'appliquer chaque fois qu'en vertu des dispositions projetées, certains avantages sont assurés à l'employé eu égard à la durée de ses services. Lorsque, par exemple, en vertu du nouvel article 12, le préavis est porté à douze mois en faveur de l'employé demeuré au service du « même employeur » pendant plus de vingt ans, nous entendons consacrer légalement et définitivement la jurisprudence donnant aux termes « même employeur » le sens de même entreprise ou office, sans que des changements survenus dans la direction ou dans la raison sociale puissent modifier le calcul normal de la durée des services de l'employé demeuré au service de la même affaire à travers toutes les vicissitudes de direction.

L'article premier tend à modifier, à la lumière de l'expérience acquise, toute une série d'articles de la loi actuelle. L'article 2 introduit dans cette législation certaines garanties complémentaires en faveur des employés.

Nous passerons rapidement en revue l'énumération de ces modifications et adjonctions.

A l'article 3 de la loi actuelle, qui concerne l'engagement à l'essai, nous croyons opportun de proposer que cet engagement ne pourra être rompu, sauf motif grave, qu'à l'expiration de chacun des trois mois d'essai et moyennant un préavis de sept jours. C'est en pratique la suppression du droit de congé sur l'heure, sans motif grave, pendant les deuxième et troisième mois d'essai.

A l'article 7, nous proposons d'assimiler le rappel sous les armes, l'engagement volontaire en temps de guerre, comme aussi la mobilisation civile en vertu de la loi du 5 mars 1935, à l'appel sous les armes, quant à la suspension du contrat d'emploi.

A l'article 8, il convient de décider tout d'abord que pour les employés travaillant à la commission, celle-ci se calculera désormais pendant l'incapacité sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité, ce qui évitera le préjudice injustifiable résultant du calcul sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les trois mois précédant l'incapacité, comme le prévoit la loi du 7 août 1922.

Un nouvel alinéa introduit ensuite le principe que l'employeur ne peut se refuser à reprendre l'employé sortant de maladie ou rétabli de son accident, qu'à la charge de prouver que ses services ne sont plus normalement utilisables dans l'entreprise.

Quant aux femmes en couches, la proposition tend à leur assurer un congé de trois mois à l'occasion de leurs couches, dont un mois avec solde à charge de l'employeur et deux mois à charge de la sécurité sociale.

Il a paru opportun également de préciser que, dans ces divers cas, la suspension de l'exécution de la convention impliquait la suspension des délais de préavis donnés antérieurement.

Ten slotte, brengt de nieuwe tekst van artikel 8, voor de bediende wiens contract geschorst is, de verplichting mede zijn opvolger of zijn plaatsvervanger op de hoogte te brengen van zijn werk, en zulks in het belang der onderneming.

Luidens artikel 9 moet, aan de wegens ziekte of ongeval ontslagen bediende, een vergoeding worden toegekend gelijk aan de bezoldiging van de opzeggingstermijn waarop hij recht heeft en niet van drie vaste maanden, hetgeen een ernstig nadeel betekende voor de bediende die recht heeft op een opzeggingstermijn van meer dan drie maanden.

Artikel 12 was steeds een van de hoofdbepalingen van de wet, wegens het groot praktisch belang daarvan.

Als overgangsmaatregel stellen wij voor de opzeggingstermijnen van 3 en 6 maanden te behouden, maar de termijn op 12 maanden te brengen voor de bedienden die meer dan 20 jaar in dezelfde onderneming in dienst gebleven zijn. Wij zijn ook van mening, dat de termijn van volle 30 dagen geen reden van bestaan meer heeft.

Ten slotte, wordt bij het laatste lid aan de Paritaire Commissiën bevoegdheid verleend deze termijnen, in voorkomend geval, te wijzigen, rekening houdend, inzonderheid, met het bedrag van de wedde, of met de geschooldheid van de bediende. De soepelheid van deze beschikking strookt met aller belang.

Wat het bepaalde onder artikel 29 betreft, achten wij het niet overdreven de beschikkingen der wet toepasselijk te maken op al de bedienden, onverschillig het bedrag hunner wedde. Hiermede brengen wij de wet op het bediendencontract in overeenstemming met de wet op de werkrechtsheden. In voornoemde wet werd het plafond totaal afgeschaft, waardoor het arbeidsgerecht bevoegd is voor alle bediendencontracten, welke ook het bedrag der bezoldiging weze.

In het laatste lid van artikel 29 wordt, ten slotte, verduidelijkt, dat de bescherming van de wet aan de bedienden der openbare besturen wordt toegekend, voor zover zij geen vastheid van betrekking genieten. Daardoor wordt een einde gemaakt aan een sedert 1922 bestaande betwisting.

Onder artikel 2, van de voorgelegde tekst, worden sommige nieuwe beschikkingen voorgesteld onder nummers, bepaald naar de plaats welke deze toevoegsels in het geheel der artikelen zullen innemen.

Artikel 14bis heeft ten doel op onbetwistbare wijze het recht te vestigen van de bediende op een normale opzegging in geval van overlijden van de werkgever, zelfs wanneer het contract werd aangegaan met het oog op een persoonlijke samenwerking. In dit laatste geval, zal alleen de bediende het recht hebben zonder opzegging aan het contract een einde te maken, bijaldien hij niet reeds de arbeid met de opvolger van de overleden werkgever hervat heeft.

Artikel 15bis wil op bijzondere wijze bescherming verlenen aan de bedienden van minimum 45 jaar, die ten minste 15 jaar in dezelfde onderneming in dienst gebleven zijn en die met normale opzegging worden afgedankt. Het gebeurt, dat deze bedienden nochtans met normale opzegging werden afgedankt maar zonder ernstige reden of liever om de zelfzuchtige beschouwing dat zij op leeftijd komen. De bediende die, in gevolge deze betreurenswaardige opvatting, getroffen wordt, zal zijn afdanking door de rechtbank onbillijk kunnen laten verklaren en zal, in dit geval, ten minste een aanvullende

Enfin, le nouveau texte de l'article 8 entraîne, pour l'employé dont le contrat est suspendu, l'obligation de mettre son successeur ou son remplaçant au courant de sa besogne et ce, dans l'intérêt de l'entreprise.

A l'article 9, il y a lieu d'assurer, à l'employé congédié à l'occasion d'une maladie ou d'un accident quelconque, une indemnité correspondant toujours aux rémunérations de la période de préavis auquel il a droit, et non plus de trois mois fixes, ce qui portait un grave préjudice aux employés ayant droit à un préavis de plus de trois mois.

L'article 12 a toujours constitué une disposition fondamentale de la loi, à cause de sa grande importance pratique.

Nous proposons, à titre transitoire, de maintenir les délais de préavis de 3 et de 6 mois, mais de porter cependant ce délai à 12 mois, en faveur des employés comptant plus de 20 ans de service dans la même entreprise. Nous pensons également que le délai de 30 jours francs n'a plus de raison d'être.

Enfin, le dernier alinéa donne aux commissions paritaires la faculté de modifier éventuellement ces délais, en ayant notamment égard à l'importance du traitement ou à la qualification de l'employé. La souplesse de cette disposition nous paraît rencontrer l'intérêt de tous.

Quant aux stipulations de l'article 29, nous n'estimons pas exagéré de rendre les dispositions légales applicables à tous les employés, quels que soient leurs appointements. Ce faisant, nous mettons la loi sur le contrat d'emploi en concordance avec la loi sur les conseils de prud'hommes. Dans ladite loi, le plafond a été entièrement supprimé, ce qui rend le conseil de prud'hommes compétent pour tous les contrats d'emploi, quel que soit le montant des appointements.

Enfin, le dernier alinéa de l'article 29 est précisé en ce sens, que les employés des pouvoirs publics bénéficieront de la protection de la loi, pour autant qu'ils ne jouissent pas de la stabilité de l'emploi. Ceci mettra fin à une controverse qui dure depuis 1922.

Le projet présenté suggère, en son article 2, l'adoption de certaines dispositions nouvelles dont la numérotation est influencée par la place que ces additions doivent occuper dans l'ensemble des articles.

L'article 14bis a pour but de préciser, sans contestation possible, le droit de l'employé au préavis normal en cas de décès de l'employeur, même si le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle. Dans ce dernier cas, c'est l'employé seul qui aura le droit de rompre le contrat sans préavis, pour autant qu'il n'ait pas repris le travail avec le successeur de l'employeur décédé.

L'article 15bis tend à protéger de façon spéciale les employés de 45 ans et plus, comptant au moins 15 ans de service dans la même entreprise et qui reçoivent leur préavis normal de congé. Il arrive que ces employés sont remerciés avec préavis légal, mais sans motif sérieux ou plutôt pour le motif égoïste qu'ils prennent de l'âge. L'employé victime de cette regrettable mentalité pourra, en justice, faire déclarer son renvoi inéquitable et obtiendra, dans ce cas, à tout le moins une indemnité de préavis qui lui reviendrait pour renvoi illégal.

vergoeding bekomen welke als minimum de opzeggingsvergoeding bedragen zal waarop hij, wegens onwettelijk verbreken van het contract, zou kunnen aanspraak maken.

Wanneer om economische redenen verscheidene bedienden ontslagen worden, kan de rechtbank waarvoor het geschil aanhangig wordt gemaakt om het advies vragen van de Ondernemingsraad betreffende de volgorde der afdanking. Heeft de werkgever bedoelde raad vooraf geraadpleegd, dan kan hij het verkregen advies inroepen vóór de rechtbank, die de gepastheid daarvan beoordelen kan. Werd het advies niet ingewonnen, dan kan het door de rechtbank worden uitgelokt. Wat de bepaling der « ernstige reden » tot afdanking betreft, moet worden verstaan, dat de afdanking steeds onbillijk zal blijken wanneer zij gerechtvaardigd is noch door de fysische ongeschiktheid van de bediende, noch door de economische toestand van de onderneming, noch door de morele onmogelijkheid om de bediende in de onderneming te behouden.

Bij artikel 17bis wordt een einde gemaakt aan de lange reeks conflicten ontstaan uit het gebruik van de ontlastingsformule « voor saldo van elke rekening ». In beginsel, zal deze formule slechts de nog verschuldigde bezoldigingen betreffen, het tegenbewijs zal echter door alle rechtsmiddelen mogen worden geleverd.

En cas de congé donné à plusieurs employés pour raisons économiques, la juridiction saisie du litige pourra décider de demander l'avis du Conseil d'entreprise sur l'ordre des licenciements. Si l'employeur a consulté préalablement ledit Conseil, il lui sera loisible d'invoquer cette consultation devant le tribunal, qui en appréciera la pertinence. Si cet avis n'est pas invoqué, la juridiction compétente pourra le provoquer. Pour la détermination du motif sérieux, il doit être entendu que le licenciement apparaîtra toujours comme inéquitable lorsqu'il n'est fondé ni sur l'inaptitude physique de l'employé, ni sur la situation économique de l'entreprise, ni sur l'impossibilité morale de conserver l'employé dans l'entreprise.

L'article 17bis tend à mettre fin à la longue série des conflits nés de l'emploi de la formule libératoire « pour solde de tout compte ». Cette formule ne visera, en principe, que les rémunérations encore dues, mais la preuve du contraire pourra être fournie par toutes voies de droit.

P. DE PAEPE.

WETSVOORSTEL

Eerste artikel.

Artikelen 3, 7, 8, 9, 12 en 29 der wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract worden als volgt gewijzigd :

« Art. 3. — Het dienstverband moet schriftelijk vastgesteld worden indien het slechts op proef werd aangegaan.

» De overeengekomen proef mag niet minder dan één en niet langer dan drie maanden duren.

» Het proefcontract mag, behoudens gewichtige reden, slechts verbroken worden na het verstrijken van elk dezer maanden en dit mits een opzegging van 7 dagen. »

« Art. 7. — Door de oproeping of de wederoproeping van de bediende onder de wapens, door zijn vrijwillige dienstneming in oorlogstijd, door zijn burgerlijke mobilisatie in uitvoering van de wet van 5 Maart 1935, wordt de overeenkomst slechts geschorst. Wanneer deze zonder tijdsbepaling werd aangegaan, kan de werkgever daaraan, mits de wettelijke opzegging, alleen dan een einde maken wanneer de bediende met onbepaald verlof naar huis is gezonden. »

« Art. 8. — De uitvoering van de overeenkomst is geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval.

» De bediende wiens contract geschorst is, behoudt gedurende de eerste dertig dagen van onbekwaamheid tot arbeiden recht op de bij de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

» Het commissieloon waarop de bediende mocht recht hebben, wordt berekend naar het gemiddeld bedrag van

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Les articles 3, 7, 8, 9, 12 et 29 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi sont modifiés comme suit :

« Art. 3. — Si l'engagement n'a été contracté qu'à l'essai, il doit être constaté par écrit.

» La durée de l'essai convenu ne peut être inférieure à un mois ni dépasser trois mois.

» Le contrat à l'essai ne peut être rompu, sauf motif grave, qu'à l'expiration de chacun de ces mois et moyennant un préavis de sept jours. »

« Art. 7. — L'appel ou le rappel de l'employé sous les armes, ainsi que son engagement volontaire en temps de guerre, comme aussi la mobilisation civile en application de la loi du 5 mars 1935, ne font que suspendre l'exécution de la convention. Si celle-ci a été conclue sans terme, la faculté d'y mettre fin moyennant le préavis légal ne peut être exercée par l'employeur qu'après l'envoi de l'employé en congé illimité. »

« Art. 8. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

» L'employé dont le contrat est suspendu conserve, pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail, le droit à la rémunération prévue par la convention.

» La commission à laquelle l'employé a éventuellement droit est calculée sur la base de la moyenne des com-

» de commissielonen die gedurende de twaalf maanden
» vóór de onbekwaamheid werden toegekend.

» Bij bevalling van een bij bediendiencontract verbonden
» vrouw, wordt het contract geschorst gedurende een tijd-
» perk van drie maanden, omvattend de zes weken vóór
» en de zes weken na de bevalling. Gedurende de eerste
» dertig dagen van dit tijdperk, behoudt de bediende recht
» op haar bezoldiging ten laste van de werkgever.

» De werkgever mag slechts dan weigeren de bediende
» weer in dienst te nemen, wanneer hij kan bewijzen, dat
» deze niet meer normaal in de onderneming kan gebruikt
» worden.

» Bij schorsing van het contract in bovenbepaalde ge-
» vallen behoudt de bediende het recht opzeg te doen, en
» de opzeggingstermijn loopt, wat hem betreft. De door
» de werkgever gedane opzeg is eveneens rechtsgeldig,
» maar de opzeggingstermijn gaat slechts in met het weg-
» vallen der schorsingsreden.

» De opzeggingstermijn die vóór de schorsing van het
» contract is ingegaan houdt op te lopen tijdens de duur
» der schorsing.

» De bediende wiens contract geschorst is, is gehouden,
» voor zover dit mogelijk is, zijn plaatsvervanger op de
» hoogte te brengen van zijn werk.

» Is van rechtswege nietig, elke beding waarbij aan
» de bediende voordelen worden toegekend die geringer
» zijn dan deze bepaald bij dit artikel. »

« Art. 9. — Duurt de onbekwaamheid tot arbeiden meer
» dan dertig dagen, dan kan de werkgever, te allen tijde,
» een einde maken aan de overeenkomst, mits vergoe-
» ding. Deze vergoeding is gelijk aan de bezoldiging over-
» eenstemmend met de duur van de jegens de bediende
» na te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde,
» betaald sedert de onbekwaamheid tot arbeiden een aan-
» vang nam.

» Elke overeenkomst tot bepaling van een mindere ver-
» goeding, is nietig ».

« Art. 12. — Wanneer het dienstcontract voor onbe-
» paalde tijd wordt aangegaan, heeft elk der partijen het
» recht er een einde aan te maken door opzeg aan de
» andere.

» Van dit recht mag geen gebruik gemaakt worden dan
» mits betekening van een vooropzeg, waarvan het bewijs
» enkel kan geleverd worden door het toezenden van een
» aangetekend schrijven, door de betekening van een deur-
» waarders-exploit of door de handtekening die door de
» andere partij op het afschrift van de opzegbrief wordt
» aangebracht. Die handtekening kan enkel gelden als
» kennisgeving van ontvangst.

» De vooropzeg neemt een aanvang bij het beëindigen
» der kalendermaand gedurende welke de vooropzeg wordt
» gegeven.

» a) Indien de opzegging door de werkgever gedaan
» wordt, wordt de termijn respectievelijk bepaald op drie,
» zes of twaalf maanden, naargelang de bediende gedu-
» rende minder dan 10 jaar, gedurende 10 à 20 jaar, of
» gedurende meer dan 20 jaar in dienst is gebleven bij
» dezelfde werkgever.

» Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, staat
» het de bediende vrij, tijdens zijn vooropzeg, de werk-
» gever te verlaten, wanneer hij een nieuw dienstcontract
» heeft afgesloten, onder voorwaarde een vooropzeg te
» geven van 14 dagen, 30 dagen of van 45 dagen, naar-
» gelang de bediende minder dan 10 jaar, van 10 tot 20
» jaar, of meer dan 20 jaar in dienst is gebleven van de
» werkgever.

» missions allouées pendant les 12 mois précédant l'inca-
» pacité.

» L'accouchement de la femme engagée dans les liens
» d'un contrat d'emploi suspend ce contrat pendant une
» période de 3 mois, comprenant les 6 semaines qui pré-
» cèdent et les 6 semaines qui suivent l'accouchement.
» Pendant les 30 premiers jours de cette période, l'em-
» ployée conserve son droit à la rémunération à charge
» de l'employeur.

» L'employeur ne peut refuser de reprendre l'employé
» que s'il établit que ses services ne sont plus normale-
» ment utilisables dans l'entreprise.

» La suspension du contrat dans les cas prévus ci-dessus
» conserve à l'employé le droit de donner renon, et le
» délai de préavis courra en ce qui le concerne. Le renon
» donné par l'employeur est également valable, mais le
» délai de préavis ne courra qu'à partir de la disparition
» de la cause de la suspension.

» Le délai de préavis donné antérieurement à la suspen-
» sion du contrat cessera de courir pendant la durée de
» cette suspension.

» L'employé dont le contrat est suspendu aura l'obliga-
» tion de mettre, dans toute la mesure du possible, son
» remplaçant au courant de la besogne.

» Toute convention qui réduirait les avantages assurés
» à l'employé par le présent article sera nulle de plein
» droit ».

« Art. 9. — Si l'incapacité de travail a une durée de plus
» de 30 jours, l'employeur peut, à tout moment, mettre
» fin au contrat moyennant indemnité. Cette indemnité est
» égale à la rémunération correspondant à la durée du
» délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous
» déduction des appointements payés depuis le début de
» l'incapacité de travail.

» Toute convention fixant une indemnité moindre est
» nulle ».

« Art. 12. — Lorsque le contrat d'emploi est conclu pour
» une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y
» mettre fin par un congé donné à l'autre.

» Ce droit ne peut être exercé que moyennant significa-
» tion d'un préavis, dont la preuve ne peut être fournie que
» par l'envoi d'une lettre recommandée, par la notification
» d'un exploit d'huissier ou par la signature apposée par
» l'autre partie sur la copie de la lettre de congé. Cette si-
» gnature ne peut valoir qu'à titre d'accusé de réception.

» Le préavis prend cours à l'expiration du mois civil pen-
» dant lequel il est donné.

» a) Si le congé est donné par l'employeur, le délai est
» respectivement fixé à trois, six ou douze mois, selon que
» l'employé est resté au service du même employeur pen-
» dant moins de dix ans, de dix à vingt ans, ou pendant
» plus de vingt ans.

» Nonobstant toute convention contraire, il est loisible à
» l'employé de quitter son employeur au cours du préavis,
» lorsqu'il a conclu un nouveau contrat d'emploi, à la con-
» dition de donner un préavis de quatorze, de trente ou de
» quarante-cinq jours selon que l'employé est resté au ser-
» vice de l'employeur pendant moins de dix ans, de dix à
» vingt ans, ou plus de vingt ans.

» b) Wanneer het gaat om een door de bediende gedane opzegging, wordt de vastgestelde termijn zoals voorzien bij het 1^o lid van litt. a) met de helft verminderd zonder nochtans 3 maanden te mogen overschrijden.

» De termijnen voorzien in het 1^o lid van litt. a) kunnen gewijzigd worden bij akkoorden gesloten in de paritaire commissiën en bekrachtigd bij Koninklijk besluit. In deze akkoorden kan inzonderheid rekening gehouden worden met de bezoldiging of met de geschooldheid van de bedienden. »

« Art. 29. — De huidige wet beheerst alle dienstcontracten, wat ook de bedongen wedde weze.

» De commissielonen en veranderlijke verdiensten worden, voor de toepassing van dit artikel, berekend naar het bedrag van de bezoldiging der twaalf voorgaande maanden.

» De paritaire Commissiën kunnen, evenwel, voor de toepasselijkheid van deze wet op bepaalde categorieën van bedienden, andere criteria vaststellen dan dit betreffende de bezoldiging. Deze beslissingen worden burgerlijk bindend door hun bekrachtiging bij Koninklijk besluit.

» Deze wet is toepasselijk op de personeelsleden van het Rijk, de Provinciën en de gemeenten, voor zover zij geen vastheid van betrekking genieten. »

Art. 2.

De wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt aangevuld met de volgende beschikkingen :

« Art. 14bis. — De dood van de werkgever maakt niet automatisch een einde aan het contract, zelfs niet indien het aangegaan werd met het oog op een persoonlijke medewerking. In dit laatste geval, evenwel, heeft de bediende het recht het contract zonder voorafgaande kennisgeving te verbreken, voor zover hij niet reeds het werk hervat heeft met de opvolger van de overleden werkgever. »

« Art. 15bis. — De bedienden van 45 jaar en meer, die sinds minstens 15 jaar bij dezelfde werkgever in dienst zijn en die, met wettelijk opzeg doch zonder ernstige reden, worden afgedankt, kunnen de onbillijkheid van deze afdanking in rechte doen vaststellen.

» Wordt de afdanking door de bevoegde rechtbank onbillijk verklaard, dan heeft de werkgever de keuze : of de bediende terug aan te nemen onder de vroegere voorwaarden of hem een bijkomende vergoeding te betalen die minstens gelijk is aan de in het betrokken geval normaal verschuldigde opzeggingsvergoeding.

» De rechtbank, waarbij het geschil aanhangig is, kan om het advies vragen van de ondernemingsraad over de volgorde der afdankingen. »

« Art. 17bis. — De kwijting « voor saldo van rekening » of elke gelijkaardige ontlastingsformule, door de bediende aan de werkgever afgeleverd, wordt vermoed slechts de nog verschuldigde bezoldiging te betreffen. Desgevallend, hoort het de werkgever toe, door alle rechtsmiddelen, de ruimere draagkracht van deze kwijting te bewijzen. »

6 Februari 1951.

P. DE PAEPE.
H. HEYMAN.
H. VERGELS.
H. WILLOT.
L. PEETERS.
Marg. DE RIEMAECKER-LEGOT.

» b) S'il s'agit d'un congé donné par l'employé, le délai fixé ainsi qu'il est dit au premier alinéa du littéra a) est réduit de moitié, sans pouvoir toutefois dépasser trois mois.

» Les délais prévus au premier alinéa du littéra a) peuvent être modifiés par des accords conclus au sein des commissions paritaires et confirmés par arrêté royal. Ces accords peuvent notamment tenir compte de la rémunération ou de la formation des employés. »

« Art. 29. — La présente loi régit tous les contrats d'emploi, quels que soient les appointements convenus.

» Les commissions et avantages variables sont, pour l'application du présent article, calculés sur le montant de la rémunération des douze mois précédents.

» Les commissions paritaires pourront toutefois établir, pour certaines catégories d'employés, des critères d'application de la présente loi, différents de celui de la rémunération. Ces décisions deviendront civilement obligatoires du fait de leur entérinement par arrêté royal.

» La présente loi est applicable aux employés de l'Etat, des provinces et des communes, pour autant qu'ils ne jouissent pas de la stabilité de l'emploi. »

Art. 2.

La loi du 7 août 1922, sur le contrat d'emploi, est complétée par les dispositions suivantes :

« Art. 14bis. — La mort de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat, même si celui-ci avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle.

» Dans ce dernier cas, l'employé aura toutefois le droit de rompre le contrat sans préavis, pour autant qu'il n'ait pas déjà repris le travail avec le successeur de l'employeur décédé. »

« Art. 15bis. — Les employés de 45 ans et plus, restés au service du même employeur depuis au moins 15 ans et qui seraient congédiés moyennant préavis légal mais sans motif sérieux, peuvent faire constater en justice le caractère inéquitable de ce congédiement.

» Si le congédiement se voit reconnaître ce caractère par la juridiction compétente, l'employeur aura le choix entre le réembauchage des employés aux conditions antérieures, ou le paiement aux intéressés d'une indemnité supplémentaire au moins égale à l'indemnité de préavis normalement due en l'espèce.

» La juridiction saisie du litige pourra décider de demander l'avis du conseil d'entreprise sur l'ordre des licenciements. »

« Art. 17bis. — La quittance « pour solde de tout compte » ou toute formule libératoire analogue donnée par l'employé à l'employeur sera présumée ne viser que les rémunérations qui étaient encore dues. Le cas échéant, il appartiendra à l'employeur d'établir par toutes voies de droit la portée plus large de cette quittance. »

6 février 1951.