

Chambre des Représentants

23 MAI 1951.

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

AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR M. VAN DER SCHUEREN.

Article premier.

1. — Supprimer le dernier alinéa de l'article 3.

JUSTIFICATION.

L'essence même du contrat d'essai est de pouvoir être dénoncé à tout moment.

2. — Supprimer la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 7.

3. — Ajouter à l'article 7 un second alinéa ainsi conçu :

« Un arrêté royal peut étendre cette disposition à un engagement volontaire dans une armée étrangère qu'il détermine. »

4. — Ajouter à l'article 7 un troisième alinéa libellé comme suit :

« 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 en congé illimité ou à la fin des obligations prévues par la loi du 5 mars 1935. »

5. — Ajouter à l'article 7 un quatrième alinéa ainsi conçu :

« Un arrêté royal pourra accorder le bénéfice des dispositions du présent article aux employés de nationalité étrangère dont la législation nationale accorde aux employés belges les mêmes avantages. »

JUSTIFICATION.

Les dispositions du présent article doivent pouvoir être étendues à des engagements volontaires en temps de guerre dans une armée étran-

Voir :

260 : Proposition de loi.

Kamer der Volksvertegenwoordigers

23 MEI 1951.

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

AMENDEMENTEN VOORGESTELD DOOR DE HEER VAN DER SCHUEREN.

Eerste artikel.

1. — Het laatste lid van artikel 3 weglaten.

VERANTWOORDING.

Het wezen van het proefcontract is dat het te allen tijde kan worden opgezegd.

2. — De tweede volzin van het eerste lid van artikel 7 weglaten.

3. — Aan artikel 7 een tweede lid toevoegen dat luidt als volgt :

« Bij koninklijk besluit kan deze bepaling worden uitgebreid tot een vrijwillige dienstneming in een vreemd leger, welke het nader omschrijft. »

4. — Aan artikel 7 een derde lid toevoegen dat luidt als volgt :

« 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 of op het einde van de verplichtingen bepaald door de wet van 5 Maart 1935. »

5. — Aan artikel 7 een vierde lid toevoegen dat luidt als volgt :

« Een koninklijk besluit kan het genot van de beschikkingen van dit artikel toekennen aan de bedienden van vreemde nationaliteit wier landswetten dezelfde voordelen toekennen aan de Belgische bedienden. »

VERANTWOORDING.

De beschikkingen van dit artikel moeten kunnen uitgebreid worden tot de vrijwillige dienstnemingen in oorlogstijd in een vreemd leger, voor

Zie :

260 : Wetsvoorstel.

gère pour autant qu'il s'agisse d'armée de nations qui ne nourrissent pas de desseins hostiles envers la Belgique.

Ces mêmes dispositions peuvent être étendues aux employés de nationalité étrangère pour autant qu'il existe des accords de réciprocité avec le pays de cet employé.

6. — Ajouter entre le premier et le deuxième alinéa de l'article 8 un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« Néanmoins le contrat prendra fin de plein droit après avoir été suspendu pendant 300 jours. »

7. — Au deuxième alinéa de l'article 8 ajouter après les mots :

« ... 30 premiers jours d'incapacité de travail. »

les mots suivants :

« et au maximum cinquante jours par année civile... ».

8. — Ajouter à la fin du troisième alinéa de l'article 8 :

« ... ou, si les services ont eu une durée inférieure à douze mois, sur la moyenne des commissions allouées pour cette période. »

9. — Ajouter après le quatrième alinéa de l'article 8, un nouvel alinéa rédigé comme suit :

« L'employé est tenu de justifier de son état d'incapacité de travail et il produira, s'il y est invité, un certificat médical; en outre, il ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, en vue d'éclairer ce dernier sur la réalité de l'incapacité de travail. »

JUSTIFICATION.

Comme pour le contrat de travail il est raisonnable de faire cesser de plein droit le contrat d'emploi lorsque ce contrat aura été suspendu pendant une durée que nous avons raisonnablement fixée à 300 jours.

Afin d'éviter des abus toujours possibles nous proposons de limiter l'intervention de l'employeur en cas de maladie de l'employé au paiement des 30 premiers jours d'incapacité de travail, mais avec un maximum de cinquante jours par an. Au delà de cette durée le paiement d'indemnités incombera à l'O.N.S.S.

Il est juste enfin que l'employeur qui est astreint au paiement du salaire pendant une période pouvant aller jusqu'à 50 jours d'incapacité puisse demander à l'employé une justification de son état d'incapacité, justification qui pourrait aller jusqu'à l'envoi d'un médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

10. — Remplacer le troisième alinéa de l'article 12 par le texte suivant :

« Le préavis prend cours à la date du plus prochain paiement des appointements et en tous cas à l'expiration du mois civil pendant lequel il est donné. »

11. — Remplacer par les dispositions suivantes les lettres a) et b) de l'article 12 :

« Le délai de préavis est fixé :

» a) à 1 mois si les rémunérations ne dépassent pas 3.000 francs par mois;

» b) pour les rémunérations supérieures à ce chiffre, à trois, six, neuf mois, suivant que l'employé est demeuré

zover het een leger geldt van naties welke geen vijandige inzichten koesteren tegenover België.

Dezelfde beschikkingen kunnen uitgebreid worden tot de bedienden van vreemde nationaliteit voor zover er wederkerigheidsakkoorden bestaan met het land van deze bediende.

6. — Tussen het eerste en het tweede lid van artikel 8 een nieuw lid invoegen dat luidt als volgt :

« Het contract neemt niettemin van rechtswege een einde nadat het gedurende 300 dagen werd geschorst. »

7. — In het tweede lid van artikel 8, na de woorden :

« eerste dertig dagen van onbekwaamheid tot arbeiden », de volgende woorden toevoegen :

« en ten hoogste vijftig dagen per kalenderjaar ».

8. — Aan het slot van het derde lid van artikel 8 toevoegen wat volgt :

« ... of, indien de diensten minder dan twaalf maanden hebben bedragen, op het gemiddeld bedrag van de commissielonen toegekend voor dat tijdperk. »

9. — Na het vierde lid van artikel 8 een nieuw lid toevoegen dat luidt als volgt :

« De bediende is gehouden zijn staat van onbekwaamheid tot arbeiden te bewijzen en legt, indien hij daartoe wordt verzocht, een medisch getuigschrift over; bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever afgevaardigd en bezoldigd geneesheer te ontvangen ten einde deze laatste voor te lichten of de onbekwaamheid tot arbeiden werkelijk bestaat. »

VERANTWOORDING.

Zoals voor het arbeidscontract is het redelijk het bediendencontract van rechtswege te doen ophouden wanneer dit contract werd geschorst gedurende een termijn welke wij redelijkerwijs op 300 dagen bepalen.

Ten einde steeds mogelijke misbruiken te voorkomen, stellen wij voor de tussenkomst van de werkgever, in geval van ziekte van de bediende, te beperken tot de betaling van de eerste 30 dagen onbekwaamheid tot arbeiden, maar met een maximum van vijftig dagen per jaar. Boven deze termijn valt de uitkering van vergoedingen ten laste van de R.V.M.Z.

Het is, ten slotte, billijk dat de werkgever die verplicht wordt loon uit te keren gedurende een tijdperk dat kan gaan tot 50 dagen onbekwaamheid, aan de bediende verantwoording mag vragen van zijn staat van onbekwaamheid; deze verantwoording zou kunnen gaan tot het zenden van een door de werkgever afgevaardigd en bezoldigd geneesheer.

10. — Het derde lid van artikel 12 vervangen door volgende tekst :

« De opzegging gaat in op de eerstvolgende datum van de betaling van de wedde en, in elk geval, bij het verstrijken van de kalendermaand waarin zij wordt gegeven. »

11. — Littera's a) en b) van artikel 12 vervangen door volgende beschikkingen :

« De opzeggingstermijn wordt vastgesteld :

» a) op 1 maand, indien de bezoldiging geen 3.000 frank per maand te boven gaat;

» b) voor de bezoldigingen welke hoger zijn dan dit cijfer, op drie, zes, negen maanden, voor zover de bediende

consécutivement au service du même employeur pendant moins de 10 ans, de 10 ans à 20 ans ou pendant plus de 20 ans.

» Toutefois, pour l'employé âgé d'au moins 45 ans et ayant 15 ans de service, le préavis sera de 9 mois.

» Ces délais de préavis sont réduits de moitié si le congé est donné par l'employé, sans pouvoir jamais excéder trois mois.

» Ces délais de préavis pourront être modifiés par accord intervenu au sein des commissions paritaires et sanctionnés par arrêté royal. Ces accords pourront notamment avoir égard au montant de la rémunération ou de la qualification de l'employé. »

JUSTIFICATION.

Pour des raisons de facilité, il est préférable de faire courir le délai de préavis à partir du plus prochain paiement des appointements. Toutefois, il faut limiter cette disposition à l'expiration du mois civil pendant lequel le congé a été donné, de façon à ne pas créer des différences trop sensibles dans ces délais.

Quant à la durée du préavis, il est souhaitable de garder l'esprit des auteurs de la loi qui avaient fixé à un mois le délai relatif aux emplois les plus usuels. Il s'agit simplement de péréquater les chiffres prévus à l'article 12; nous proposons de les porter à 3,000 francs. Nous proposons aussi de créer une progression quant aux délais basée sur l'ancienneté et de créer trois catégories: moins de 10 ans de service, de 10 à 20 ans et plus de 20 ans et de porter ces délais respectivement à 3, 6 et 9 mois.

Porter le délai maximum à 9 mois, c'est déjà augmenter le délai maximum actuel de 3 mois ce qui est suffisant. Il ne faut, en effet, pas perdre de vue, l'esprit du préavis qui consiste à permettre à l'employé de trouver un nouvel emploi et à l'employeur de trouver un nouvel employé, et ceci en dehors de tout esprit de gratification. Si semblable gratification était jugée nécessaire, en fonction du temps de service, c'est dans le cadre des « commissions paritaires » qu'il faudrait trouver une solution. Nous proposons aussi de porter la durée du préavis à donner par l'employé à la moitié de celui à donner par l'employeur.

12. — Remplacer le premier alinéa de l'article 29 par le texte suivant :

« Ne sont pas soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des articles 7, 26 et 27, les contrats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue est supérieure à 120,000 francs par an. »

13. — Compléter le deuxième alinéa par les mots :

« ... ou si les services ont eu une durée inférieure à 12 mois, sur la moyenne des avantages obtenus pour cette période. »

JUSTIFICATION.

La loi sur le contrat d'emploi a été prévue pour les « économiques faibles » qui ne peuvent défendre eux-mêmes leurs intérêts.

Une jurisprudence existe d'ailleurs en ce qui concerne les traitements supérieurs à 120,000 francs, jurisprudence qui tient compte de la fixation du préavis, de l'âge de l'employé, de sa rémunération, du temps de service passé à l'entreprise et des difficultés qu'il éprouvera pour trouver un emploi similaire.

achtereenvolgens in dienst is gebleven van dezelfde werkgever gedurende ten minste 10 jaar, van 10 tot 20 jaar of gedurende meer dan 20 jaar.

» Voor de bediende evenwel die ten minste 45 jaar oud is en 15 jaar dienst telt, bedraagt de opzegging 9 maanden.

» Deze opzeggingstermijnen worden met de helft verminderd indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, zonder ooit meer dan drie maanden te mogen te boven gaan.

» Deze opzeggingstermijnen kunnen worden gewijzigd door akkoord in de schoot van de paritaire commissies en bekrachtigd bij koninklijk besluit. Deze akkoorden kunnen namelijk rekening houden met het bedrag van de bezoldiging of de qualificatie van de bediende. »

VERANTWOORDING.

Gemakshalve, is het te verkiezen dat de opzeggingstermijn slechts ingaat van af de eerstvolgende betaling van de wedde. Deze bepaling moet evenwel worden beperkt tot het verstrijken van de kalendermaand gedurende dewelke de opzegging werd gegeven ten einde geen al te groot verschil tot stand te brengen in deze termijnen.

Wat de duur van de opzegging betreft, is het wenselijk niet af te wijken van de bedoeling van de auteurs van de wet die de termijn voor de meest voorkomende betrekkingen op een maand hadden vastgesteld. Het geldt hier eenvoudig de péréquatie van de cijfers voorzien in artikel 12; wij stellen voor ze op 3,000 frank te brengen. Wij stellen verder voor een progressie in te voeren wat de termijnen betreft, welke op de ancienniteit berust en drie categorieën in te voeren: minder dan 10 jaar dienst, van 10 tot 20 jaar en meer dan 20 jaar dienst en deze termijnen te brengen respectievelijk op 3, 6 en 9 maanden.

Door de maximumtermijn op 9 maanden te brengen, verhoogt men reeds de huidige maximumtermijn van 3 maanden, wat volstaat. Men mag, immers, de geest van de opzegging niet uit het oog verliezen welke hierop neerkomt dat aan de bediende wordt toegelaten een andere betrekking te vinden en, aan de werkgever, een nieuw bediende, en zulks buiten elke bedoeling van gratificatie. Indien zulke gratificatie wordt nodig geacht, in verband met de dienstdaard, dan is in het kader van de « paritaire commissies » dat de oplossing zou moeten gevonden worden. Wij stellen verder voor de duur van de door de bediende te geven opzegging te brengen op de helft van deze te geven door de werkgever.

12. — Het eerste lid van artikel 29 vervangen door volgende tekst :

« Zijn niet onderworpen aan vorenstaande bepalingen, met uitzondering van de artikelen 7, 26 en 27, de bediendencontracten waarin de overeengekomen bezoldiging hoger is dan 120,000 frank 's jaars. »

13. — Het tweede lid van artikel 29 aanvullen met de woorden :

« ... of indien de diensten een duur van minder dan 12 maanden hadden, op het gemiddeld bedrag van de voordelen gedurende dit tijdperk bekomen. »

VERANTWOORDING.

De wet op het bediendencontract werd voorzien voor de « minst draagkrachtigen » die zelf hun belangen niet kunnen verdedigen.

Er bestaat trouwens een rechtspraak wat de wedden boven 120,000 frank betreft, welke rechtspraak rekening houdt met de bepaling van de opzegging, met de leeftijd van de bediende, met zijn bezoldiging, met de dienstdaard doorgebracht in de onderneming en met de moeilijkheden welke hij zal ondervinden om een gelijkaardige betrekking te vinden.

Art. 2.

1. — Remplacer l'article 14bis par le texte suivant

« La mort de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat, sauf si celui-ci avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle et pour autant que ce fait ait été constaté par écrit. »

JUSTIFICATION.

En ce qui concerne les contrats conclus en vue d'une collaboration personnelle avec l'employeur, accord admis par écrit par les parties, il s'agit en fait d'un contrat à durée déterminée par leur objet. Ils doivent prendre fin lorsque se présente l'événement envisagé comme condition de leur résolution.

2. — Supprimer l'article 15bis.

JUSTIFICATION.

Comme il a été dit pour le contrat de travail, cette disposition va à l'encontre de l'essence même du contrat et le « motif sérieux » est très arbitraire.

De plus, nous avons proposé à l'article 12 une disposition spéciale quant au préavis à donner à cette catégorie de travailleurs.

Art. 2.

1. — Het artikel 14bis door volgende tekst vervangen :

« De dood van de werkgever maakt niet automatisch een einde aan het contract, behalve wanneer dit werd aangegaan met het oog op een persoonlijke medewerking en voor zover dit feit schriftelijk werd vastgesteld. »

VERANTWOORDING.

Wat de contracten betreft welke werden aangegaan met het oog op een persoonlijke medewerking met de werkgever, akkoord dat schriftelijk door partijen werd aanvaard, geldt het feitelijk een contract waarvan de duur wordt bepaald door het doel er van. Zij moeten een einde nemen wanneer zich de gebeurtenis voordoet welke werd voorzien als voorwaarde van hun ontbinding.

2. — Artikel 15bis weglaten.

VERANTWOORDING.

Zoals werd gezegd voor het arbeidscontract, gaat deze bepaling in tegen het wezen zelf van het contract en de « ernstige reden » is uiterst willekeurig.

Bovendien hebben wij bij artikel 12 een bijzondere bepaling voorgesteld wat de opzegging betreft welke aan deze categorie van arbeiders moet gegeven worden.

J. VAN DER SCHUEREN.