

Chambre des Représentants

SESSION 1956-1957.

5 MARS 1957.

PROPOSITION DE LOI

tendant à modifier l'article 12
de la loi du 7 août 1922
relative au contrat d'emploi.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'article 12 de la loi relative au contrat d'emploi (ancien art. 10) stipule que lorsque l'engagement est fait à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, l'incapacité de travail permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de huit jours. Pendant la durée de l'incapacité, l'employé n'a pas droit à la rémunération prévue par l'engagement.

Cet article assimile donc les contrats à l'essai aux contrats à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, dans l'hypothèse de leur suspension pour cause d'incapacité de travail.

Le contrat à l'essai est un contrat de courte durée dont les modalités sont régies par l'article 3 de la loi.

Il n'en est pas de même pour les contrats à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée qui peuvent être de longue durée souvent même de plus longue durée que ceux qui sont conclus pour une durée indéterminée.

Or, dans ce dernier cas, la maladie et l'accident suspendent le contrat et pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, l'employé conserve le droit à la rémunération prévue par la convention.

Il y a là une disparité choquante, si l'on considère que certains contrats à durée déterminée ont précisément pour but de protéger l'employé contre un licenciement arbitraire qui dans l'hypothèse du contrat à durée indéterminée pourrait se produire moyennant préavis de 3 mois (art. 15 de la loi).

D'autre part la disposition de l'article 12 ne concorde pas, dans le sort qui est fait à l'employé, avec les dispositions de l'article 21 relatif aux indemnités de préavis dues en cas de rupture unilatérale du contrat à durée déterminée.

La rigueur de l'article 12 peut se concevoir pour les con-

Kamer der Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1956-1957.

5 MAART 1957.

WETSVOORSTEL

tot wijziging van artikel 12
van de wet van 7 augustus 1922
op de bediendenarbeidsovereenkomst.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEREN.

Artikel 12 van de wet op de bediendenarbeidsovereenkomst (vroeger art. 10) bepaalt dat in geval van dienstcontract op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, de werkgever, zonder vergoeding aan de overeenkomst een einde kan maken, wegens arbeidsongeschiktheid, zo de ongeschiktheid meer dan acht dagen duurt. Gedurende de ongeschiktheid heeft de bediende geen recht op de bezoldiging, bepaald in de verbintenis.

In dit artikel worden de overeenkomsten op proef dus op dezelfde voet geplaatst als de overeenkomsten voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, ingeval zij wegens arbeidsongeschiktheid worden geschorst.

Het dienstcontract op proef is een overeenkomst van korte duur, waarvan de modaliteiten bij artikel 3 van de wet worden bepaald.

Dat geldt niet voor de overeenkomsten voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, die van lange duur en soms zelfs van langere duur kunnen zijn dan deze welke voor onbepaalde duur worden aangegaan.

Nu wordt in het laatste geval de overeenkomst door ziekte en ongeval geschorst. Tijdens de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid behoudt de bediende het recht op de in de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

Deze ongelijkheid is aanstotelijk, wanneer men bedenkt dat sommige overeenkomsten voor een bepaalde duur juist ten doel hebben de bediende tegen een willekeurig ontslag te beschermen dat, in het geval van een contract voor onbepaalde duur, kan worden gegeven met opzegging van 3 maanden (art. 15 van de wet).

Anderzijds strookt de bepaling van artikel 12, ten aanzien van de wijze waarop de bediende wordt behandeld, niet met de bepalingen van artikel 21 betreffende de opzeggingsvergoeding die verschuldigd is bij eenzijdige verbreking van een overeenkomst voor een bepaalde duur.

Men kan aannemen dat artikel 12 streng is voor de

trats de courte durée mais non pour ceux dont l'exécution s'étend sur plusieurs années.

Le maintien de ce texte aboutit à ce résultat que, pour éviter l'application de l'article 8, les employeurs auront tendance à conclure des contrats à durée déterminée. Il en résultera une injustice pour de nombreux employés.

Nous proposons donc de limiter l'application de l'article 12 aux seuls contrats à l'essai et aux contrats d'une durée de six mois au maximum et aux contrats pour une entreprise déterminée d'une même durée.

Pour les contrats à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée d'une durée de plus de six mois, nous proposons de les assimiler dans une certaine mesure aux contrats à durée indéterminée.

overeenkomsten van korte duur, maar niet voor diegene waarvan de uitvoering over verscheidene jaren loopt.

Het behoud van deze tekst heeft ten gevolge dat de werkgevers, om de toepassing van artikel 8 te omzeilen, zullen geneigd zijn overeenkomsten voor een bepaalde duur aan te gaan. Dit zal voor tal van bedienden onbillijk zijn.

Wij stellen derhalve voor de toepassing van artikel 12 te beperken tot de contracten op proef, tot de contracten met een looptijd van zes maanden ten hoogste en tot de contracten voor een bepaalde onderneming van eenzelfde duur.

Ten aanzien van de contracten met een bepaalde looptijd of voor een onderneming die meer dan zes maanden duurt, stellen wij de gelijkstelling voor met de contracten van onbepaalde duur.

H. DERUELLES.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

A l'alinéa 1^{er} de l'article 12 de la loi du 7 août 1922, relative au contrat d'emploi, sont supprimés les mots : « pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée ».

Art. 2.

A l'article 12 de la même loi il est ajouté un deuxième alinéa, libellé comme suit :

« Il en est de même des contrats d'emploi conclus pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée lorsque la durée de l'engagement est limitée à six mois au maximum ».

Art. 3.

Il est ajouté à la même loi un article 12bis (nouveau) libellé comme suit :

« Art. 12bis. — Lorsque l'engagement est fait pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée d'une durée de six mois au moins, la maladie ou l'accident suspend l'exécution du contrat.

Pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, ou jusqu'au terme fixé pour la dissolution du contrat d'emploi, si le temps restant à courir est inférieur à trente jours, l'employé conserve le droit à la rémunération prévue par la convention.

Si l'incapacité a une durée de plus de nonante jours, l'employeur peut à tout moment, à la condition que le terme fixé pour l'expiration de l'engagement ne soit pas atteint, mettre fin au contrat moyennant une indemnité correspondant à deux mois de rémunération au plus ou au temps restant à courir jusqu'à la date convenue pour la dissolution du contrat ».

WETSVOORSTEL

Eerste artikel

In artikel 12, eerste lid, van de wet van 7 augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst worden de woorden : « voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming » weggelaten.

Art. 2.

Aan artikel 12 van dezelfde wet wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, die voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming worden afgesloten, wanneer de duur van de dienstbetrekking tot zes maanden ten hoogste wordt beperkt. »

Art. 3.

Aan dezelfde wet wordt een artikel 12bis toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 12bis. — Wanneer de dienstbetrekking wordt aangegaan voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming die ten minste zes maanden duurt, wordt de uitvoering van de overeenkomst door ziekte of ongeval geschorst.

Gedurende de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid, of tot het verstrijken van de termijn, bepaald voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, indien de overblijvende looptijd geen dertig dagen meer bedraagt, behoudt de bediende het recht op de in de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

Duurt de ongeschiktheid meer dan negentig dagen, dan kan de werkgever, op voorwaarde dat de termijn, gesteld voor de beëindiging van de dienstbetrekking, niet is bereikt, te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken, tegen een vergoeding die overeenstemt met ten hoogste twee maanden bezoldiging of met de tijd die nog overblijft tot de overeengekomen datum voor de beëindiging van de overeenkomst. »

H. DERUELLES,
A. DE KEULENEIR,
R. TOUBEAU,
Alex FONTAINE-BORGUET,
A. BONJEAN.