

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1975-1976**

22 AVRIL 1976

**Projet de loi relatif au contrat de travail
du sportif rémunéré****RAPPORT****FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA
PREVOYANCE SOCIALE
PAR M. VERNIMMEN**

Votre Commission a examiné le présent projet au cours
de ses réunions des 12 février et 25 mars 1976.

Discussion générale

L'auteur de la proposition dont est issu le projet souligne
qu'il s'agit d'une initiative parlementaire remontant à 1969.
Le texte adopté par le Sénat a été amendé par la Chambre.
Celle-ci a modifié le champ d'application de la loi, qui désor-
mais ne concerne plus que les sportifs rémunérés. En effet, le
Conseil culturel de la Communauté culturelle néerlandaise a
adopté un décret relatif aux sportifs non rémunérés (décret
du 25 février 1975, *Moniteur belge* du 5 septembre 1975).

Un membre fait observer que ce n'est pas le cas pour le
Conseil culturel de la Communauté culturelle française.

Ont participé aux travaux de la Commission :

Membres effectifs : MM. De Rore, président; Bergers, Bossicart, Bury, Claeys,
Conrotte, Cuvelier E., De Clercq, Gillet, Mmes Goor-Eyben, Lassance-Hermant,
M. Meunier, Mme Nauwelaerts-Thues, M. Spitaels, Mme Staels-Dompas,
MM. Van den Eynden, Vandersmissen, Vangeel, Vandenabeele, Van In, Van-
nieuwenhuyze et Wathélet.

Membres suppléants : MM. Gerits, Keuleers, Kevers, Verhaegen et Vernimmen,
rapporteur.

R. A 7662*Voir :***Document du Sénat :**

695 (1975-1976) : N° 1 : Projet de loi.

BELGISCHE SENAAAT**ZITTING 1975-1976**

22 APRIL 1976

**Ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereen-
komst voor betaalde sportbeoefenaars****VERSLAG****NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE
SOCIALE VOORZORG UITGEBRACHT
DOOR DE HEER VERNIMMEN**

Uw Commissie heeft het ontwerp besproken tijdens haar
vergaderingen van 12 februari en 25 maart 1976.

Algemene bespreking

De auteur van het voorstel waaruit het ontwerp gesproken
is, onderstreept dat het hier een parlementair initiatief betreft
dat tot 1969 teruggaat. De tekst van de Senaat werd in de
Kamer geamendeerd. Gewijzigd werd het toepassingsgebied
van de wet die nu alleen op de betaalde sportbeoefenaars
betrekking heeft. Het is immers zo dat de Cultuurraad voor
de Nederlandse Cultuurgemeenschap een decreet voor niet-
betaalde sportbeoefenaars heeft aangenomen (decreet van
25 februari 1975, *Belgisch Staatsblad* van 5 september 1975).

Een lid stipt aan dat zulks niet het geval is voor de
Conseil culturel de la Communauté culturelle française.

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heren De Rore, voorzitter; Bergers, Bossicart, Bury, Claeys,
Conrotte, Cuvelier E., De Clercq, Gillet, Mevr. Goor-Eyben, Lassance-Hermant,
de heer Meunier, Mevr. Nauwelaerts-Thues, de heer Spitaels, Mevr. Staels-
Dompas, de heren Van den Eynden, Vandersmissen, Vangeel, Vandenabeele,
Van In, Vannieuwenhuyze en Wathélet.

Plaatsvervangers : de heren Gerits, Keuleers, Kevers, Verhaegen en Vernim-
men, verslaggever.

R. A 7662*Zie :***Gedr. St. van de Senaat :**

695 (1975-1976) : N° 1 : Ontwerp van wet.

Un autre commissaire ne doute pas de l'assentiment général sur le fond de la question. Toutefois, certaines précisions s'imposent quant au champ d'application, car il existe une législation distincte pour certains sportifs, et notamment pour les coureurs cyclistes. Entre professionnels et non-professionnels se situe une zone comprenant les semi-professionnels, à moins que l'on n'admette que tous ceux qui perçoivent quelque rémunération soient ipso facto des sportifs rémunérés.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail fait observer que le projet vise un contrat relevant du droit du travail, tandis que la loi du 7 novembre 1969 n'a qu'un caractère purement social.

Un commissaire pose à ce propos des questions concernant la situation juridique des coureurs cyclistes, réglée en partie par la loi du 7 novembre 1969; il demande si celle-ci sera maintenue lorsque le projet à l'examen aura acquis force de loi, et considère comme absolument nécessaire de faire une nette distinction entre sportifs rémunérés et non rémunérés.

Le Ministre déclare que les arrêtés d'exécution seront rédigés dans le même esprit et qu'ils éviteront les chevauchements.

Répondant à la question d'un membre, il ajoute qu'il est impossible de prévoir toutes les modalités dans la loi et que le Roi sera donc chargé de l'exécution de celle-ci. Il souligne en outre qu'il existait un consensus à la Chambre pour que le texte du décret relatif au statut du sportif non rémunéré soit mis en concordance avec la loi dès qu'elle aurait été votée.

Un commissaire fait remarquer que, contrairement à d'autres contrats de travail, celui-ci est subordonné au paiement d'une rémunération; il lui est répondu, avec référence à l'article 3, qu'il s'agit ici d'un contrat de travail *juris et de jure*.

Un membre demande pour quelles raisons les sportifs sont considérés comme employés et non comme ouvriers.

Le Ministre répond que c'est parce que la Chambre a adopté un amendement partant de l'idée qu'une activité sportive exige souvent plus d'efforts intellectuels que d'efforts physiques.

Un commissaire ajoute qu'en fait le sport implique également un « spectacle ».

Un autre membre fait remarquer que la carrière sportive est fort brève. Chacun sait qu'il n'est pas rare que la rémunération ait un caractère immatériel. Ainsi, il arrive qu'un sportif soit inscrit comme travailleur au service d'une firme alors qu'en fait, il n'exerce que son activité sportive. Cela va même si loin que l'on fournit, en échange de ses prestations sportives, un emploi à un tiers, par exemple à son épouse.

Plusieurs membres font valoir que c'est précisément à cause de l'absence d'une législation spécifique que les abus sont si largement répandus.

Een ander lid betwijfelt niet dat iedereen akkoord gaat met de grond van de zaak. Het toepassingsgebied vereist evenwel verduidelijkingen want er bestaat een afzonderlijke wetgeving voor sommige sportieven, zoals bijvoorbeeld wielrenners. Tussen de beroepsmensen en de niet-beroepsmensen is een zone waarin zich de semi-professionelen bevinden, tenzij men zou aannemen dat al wie enige vergoeding trekt uiteraard betaalde sportbeoefenaar is.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid wijst erop dat het ontwerp een arbeidsrechtelijke overeenkomst op het oog heeft, terwijl de wet van 7 november 1969 een wet is van louter sociaalrechtelijke aard.

Een commissaris stelt dienaangaande vragen met betrekking tot de juridische toestand van de wielrenners, gedeeltelijk geregeld in de wet van 7 november 1969; hij wil weten of die wet behouden blijft wanneer het ontwerp dat voorligt wet is geworden en meent dat het absoluut noodzakelijk is een duidelijk onderscheid te maken tussen de betaalde en de niet-betaalde sportbeoefenaars.

De Minister verklaart dat de uitvoeringsbesluiten in dezelfde geest zullen worden opgesteld en overlappingsen voorkomen.

In antwoord op een vraag van een lid, verklaart de Minister dat het onmogelijk is alle modaliteiten in de wet op te nemen zodat de Koning met de uitvoering wordt belast. Hij onderstreept nog dat in de Kamer een consensus bestond om de tekst van het decreet inzake het statuut van de niet-betaalde sportbeoefenaar in overeenstemming te brengen met de wet van zodra deze laatste gestemd is.

In tegenstelling met andere arbeidsovereenkomsten wordt deze overeenkomst afhankelijk gesteld van de betaling van een loon, aldus een lid, waarop geantwoord wordt dat verwijzend naar artikel 3 het *juris et de jure* een arbeids-overeenkomst is.

gevraagd wordt om welke redenen de sportbeoefenaars als bedienden en niet als arbeiders worden beschouwd.

De Minister verklaart dat dit geschied is op basis van een amendement dat in de Kamer werd aangenomen en dat vooropstelde dat het beoefenen van een sport vaak meer intellectuele dan fysische inspanningen vergde.

Waarom een lid toevoegt dat sport in feite ook een « spektakel » impliceert.

De sportloopbaan is zeer kort, aldus een lid. Iedereen weet dat de beloning niet zelden een immaterieel karakter heeft. Zo gebeurt het dat een sportbeoefenaar bijvoorbeeld als werknemer van een firma wordt ingeschreven, maar in feite alleen zijn sport beoefent. Het gaat zelfs zo ver dat men een derde, zoals bijvoorbeeld zijn echtgenote, een betrekking bezorgt in ruil voor zijn sportprestaties.

Meerdere leden betogen dat het juist wegens het ontbreken is van een specifieke wetgeving dat de misbruiken welig tieren.

Un autre commissaire estime qu'il est parfaitement possible que quelqu'un échappe au champ d'application de la loi, même sur base de dispositions concernant la rémunération. Il cite l'exemple de trois équipes anversoises de football qui font toutes de la publicité pour une seule et même firme, mais accordent des indemnités différentes aux sportifs.

Un commissaire déclare que, pour celui qui exerce quasi quotidiennement une activité sportive sous surveillance, on ne peut douter de l'existence réelle d'un contrat de travail. Mais il y a d'autre part des milliers de sportifs qui participent à des compétitions, qui ne s'entraînent que pendant un nombre limité d'heures par semaine et qui le plus souvent ont également un contrat. Il serait souhaitable de prendre des mesures particulières pour ces cas. Le secteur Horeca connaît déjà le système des rémunérations forfaitaires; celui-ci peut être étendu à ceux qui exercent des activités sportives et touchent des primes à ce titre.

Un membre estime que les vedettes assurent elles-mêmes leur propre protection et qu'elles n'ont pas besoin d'une loi.

Un autre membre se réfère encore à la loi du 5 décembre 1968 en ce qui concerne la compétence des commissions paritaires pour trouver une solution aux problèmes qui se poseront dans la pratique. Il n'est pas possible d'inscrire toute cette matière dans la loi. L'intervenant attire l'attention sur les attributions de la commission paritaire (art. 38).

Un membre admet ce point de vue, mais il se demande si les compétences des commissions paritaires ne se trouveront pas réduites en raison des conditions très particulières.

Le Ministre insiste sur le fait que les commissions paritaires sont dotées des attributions les plus larges et qu'elles peuvent régler tout ce qui ne l'a pas déjà été par la loi.

Un membre aimerait savoir si l'on a demandé l'avis du Conseil national du travail; la réponse est affirmative: en sa réunion du 23 janvier 1969, consécutive à une demande d'avis du Ministre de l'Emploi et du Travail en date du 22 mai 1968, le Conseil national du travail a marqué son accord sur le projet de créer une commission paritaire nationale pour les sportifs professionnels, quelle que soit la discipline qu'ils pratiquent.

Un membre pose encore les questions suivantes:

— Comment le projet règle-t-il la situation des sportifs au service d'employeurs étrangers?

— Comment la situation est-elle réglée, *maintenant*, sans le projet de loi:

1. dans le cadre du droit du travail;
2. dans le cadre du droit de la sécurité sociale des sportifs en général et comment cette situation se présentera-t-elle après l'adoption du projet de loi?

Le Ministre donne la réponse suivante:

Il y a lieu de faire une distinction entre les stipulations du contrat de travail soumis à des dispositions légales impératives et les règles pouvant être fixées librement entre les parties.

Een ander lid acht het mogelijk dat iemand zelfs op grond van loonbepalingen buiten de wet valt. Hij citeert het voorbeeld van drie Antwerpse voetbalploegen die alle publiciteit maken voor een zelfde firma, maar een verschillende vergoeding uitkeren aan de sportbeoefenaars.

Een commissaris verklaart dat voor degene die bijna dagelijks sport onder toezicht beoefent er geen twijfel over de realiteit van een arbeidsovereenkomst bestaat. Er zijn ook evenwel duizenden die aan competitie doen, maar een beperkt aantal keren per week trainen en ook meestal een contract bezitten. Het is wenselijk daar een bijzondere regeling te treffen. Ook in de Horecasector bestaat het stelsel der forfaitaire lonen; hetzelfde kan gelden voor hen die aan sport doen en daarvoor premies optrekken.

Een lid is van mening dat de vedetten zichzelf beschermen en geen wet behoeven.

Verwezen wordt nog naar de wet van 5 december 1968 inzake de bevoegdheid van de paritaire comités om een oplossing te vinden voor de problemen die zich in de praktijk zullen stellen. De materie kan onmogelijk volledig in de wet worden ingeschreven. Onderstreept worden de bevoegdheden van het paritair comité (art. 38).

Een lid is akkoord, maar vraagt zich af of de paritaire comités niet zullen beperkt zijn om reden van de zeer bijzondere voorwaarden.

De Minister onderstreept dat de paritaire comités over de ruimste bevoegdheden beschikken en alles kunnen regelen wat niet reeds bij wet is geregeld.

Op een vraag of het advies van de Nationale Arbeidsraad werd gevraagd, wordt bevestigend geantwoord; in zijn zitting van 23 januari 1969 op vraag om advies van de Minister van Arbeid en Tewerkstelling van 22 mei 1968 heeft de Nationale Arbeidsraad ingestemd met het opzet een nationale paritaire commissie voor beroepssportbeoefenaars op te richten, ongeacht de sporttak die zij beoefenen.

Een lid stelt nog de volgende vragen:

— Hoe wordt in het ontwerp de toestand geregeld van de sportbeoefenaars, in dienst van buitenlandse werkgevers?

— Hoe is de toestand geregeld, *nu*, zonder het ontwerp van wet:

1. in het kader van het arbeidsrecht;
2. in het kader van het sociaal zekerheidsrecht van de sportbeoefenaars in het algemeen en hoe zal die toestand eruit zien, na de goedkeuring van het ontwerp van wet?

Dienaangaande antwoordt de Minister als volgt:

Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen de bedingen van de arbeidsovereenkomst die aan dwingende wetsbepalingen onderworpen zijn en de regelen welke door de partijen vrij kunnen opgesteld worden.

Les dispositions à caractère impératif pour les employeurs et travailleurs belges sont d'application en Belgique pour tous les étrangers, employeurs ou travailleurs.

La législation sociale belge est d'ordre public national, de sorte qu'aucune différence ne résulte du fait que l'employeur est un Belge ou un étranger, que l'employeur est domicilié en Belgique ou à l'étranger, que la convention a été conclue en Belgique ou à l'étranger.

C'est par conséquent la loi du lieu d'exécution du contrat qui est appliquée par les tribunaux belges. C'est ainsi que la législation belge aura effet sur tout contrat de travail rémunéré qui sera exécuté en Belgique.

Bien sûr, il est impossible de traiter en détail toutes les questions appartenant au droit international privé. A cet effet il y a lieu de se référer à la doctrine existant en la matière (Pouillet : *Manuel de droit international privé belge*; Donchier de Donceel : *Le contrat de louage de travail et les conflits de lois*; Graulich : *Principes de droit international privé*; Rigaux : *Droit international privé*).

Comment la situation est-elle réglée actuellement (sans le projet de loi) dans le cadre du droit du travail et dans le cadre du droit de la sécurité sociale ?

Les jugements concernant l'application du droit social aux sportifs rémunérés constituent de réelles exceptions. Cela est surtout dû au fait que les fédérations sportives souhaitent assurer leur indépendance et, par leurs statuts, veillent à ce que leurs affiliés ne puissent faire appel aux cours et tribunaux. Toutefois, on peut conclure que notre jurisprudence, « tout embryonnaire qu'elle demeure à ce sujet, admet dans sa majorité qu'un sportif rémunéré peut être impliqué dans une relation de travail réglée par le droit social » (J.C. Germain, *Les sportifs et le droit*. Collection scientifique de la Faculté de Droit de Liège).

Les quelques jugements sont complètement justifiés lorsqu'ils sont considérés à la lumière des trois éléments constitutifs d'un contrat de travail, à savoir les prestations de travail, le salaire et le lien de subordination. Si, en fait, il ne peut plus y avoir de contestation concernant l'autorité et le salaire, quelques questions pourraient se poser au sujet du travail : les prestations sportives sont-elles des prestations de travail ?

Le sport (= détente) n'est-il pas l'antipode du travail ? Le simple sportif amateur, qui ne reçoit aucune indemnité financière ou autre et qui fait du sport par amateurisme, considère ce sport comme un jeu, mais ceux qui pratiquent un sport, malgré la satisfaction qu'ils en retirent souvent, en vue de l'obtention d'une rémunération constituant un revenu nécessaire ou simplement utile pour eux-mêmes ou pour l'entretien de leur famille, le pratiquent comme un travail.

Dès lors, si, actuellement, les prestations sportives rémunérées ne donnent pratiquement aucun droit certain à l'assujettissement au droit social, il faut quand même faire une grande exception grâce à l'intervention du législateur.

De bepalingen die voor de Belgische werkgevers en werknemers dwingend recht zijn gelden in België voor alle vreemdelingen onverschillig of zij als werkgever of als werknemer optreden.

De Belgische sociale wetgeving is van nationale openbare orde zodat het geen verschil uitmaakt of de werkgever een Belg of een vreemdeling is, of hij in België of in het buitenland gedomicilieerd is, of de overeenkomst in België of in den vreemde gesloten werd.

Het is bijgevolg de wet van de plaats waar de overeenkomst wordt uitgevoerd, die door de Belgische rechtbanken wordt toegepast. Aldus zal de Belgische wetgeving uitwerking hebben op elke beloonde arbeidsovereenkomst die in België wordt uitgevoerd.

Het is uiteraard onmogelijk al de aangelegenheden die tot het terrein behoren van het internationaal privaatrecht omstandig te behandelen. Hiervoor dient verwezen naar de rechtsleer ter zake (Pouillet : *Manuel de droit international privé belge*; Donchier de Donceel : *Le contrat de louage de travail et les conflits de lois*; Graulich : *Principes de droit international privé*; Rigaux : *Droit international privé*).

Hoe is de toestand geregeld nu (zonder het ontwerp van wet) in het kader van het arbeidsrecht en in het kader van het sociaal zekerheidsrecht ?

De rechterlijke uitspraken in verband met de toepassing van het sociaal recht op de betaalde sportbeoefenaars zijn werkelijk uitzonderingen. Dit is vooral te wijten aan het feit dat de sportfederaties hun zelfstandigheid wensen te verzekeren en door hun statuten er voor zorgen dat hun aangeslotenen geen beroep kunnen doen op de hoven en rechtbanken. Toch mag worden geconcludeerd dat onze rechtsspraak « tout embryonnaire qu'elle demeure à ce sujet, admet dans sa majorité qu'un sportif rémunéré peut être impliqué dans une relation de travail réglée par le droit social » (J.C. Germain, *Les sportifs et le droit*. Collection scientifique de la Faculté de Droit de Liège).

De enkele rechterlijke uitspraken zijn volkomen gerechtvaardigd wanneer men ze plaatst in het licht van de drie samenstellende elementen van een arbeidsovereenkomst, namelijk de arbeidsprestaties, het loon en de band van ondergeschiktheid. Kan er in feite geen betwisting meer ontstaan over het gezag en het loon, dan zouden er wellicht nog enkele vragen kunnen rijzen over de arbeid, zijn sportprestaties arbeidsprestaties ?

Is sport (= ontspanning) niet de antipode van arbeid ? De zuivere sportliefhebber, die geen enkele geldelijke of andere vergoeding ontvangt en die de sport beoefent uit liefhebberij aanziet die sport als een spel; maar degenen die een sport beoefenen, ongeacht de voldoening die zij er ook vaak in vinden, met het oog op een beloning, die een inkomen vormt dat nodig of alleen maar nuttig is voor zichzelf of voor het onderhouden van hun gezin, verrichten hun sport als arbeid.

Geven de betaalde sportprestaties bijgevolg, op dit ogenblik, nog zo goed als geen bekrachtigd recht op de onderwerping aan het sociaal recht, dan dient toch een grote uitzondering gemaakt te worden dank zij de tussenkomst van de werkgever.

La loi du 7 novembre 1969 a créé une triple présomption en faveur des coureurs cyclistes professionnels :

— pour l'application de quatre secteurs de la sécurité sociale et pour l'application de la loi sur les accidents du travail, ils sont considérés comme liés par un contrat de travail;

— pendant la durée de validité de leur licence (art. 4), ils sont considérés comme n'étant pas sans travail;

— la Ligue vélocipédique belge est considérée comme étant l'employeur.

**

Comment la situation des sportifs sera-t-elle réglée, dans le cadre du droit de la sécurité sociale, après l'approbation du projet de loi ?

Celui-ci doit s'inscrire dans la série de lois concernant les contrats de travail dont nous disposons déjà, comme pour les ouvriers, employés, bateliers, marins, domestiques, étudiants et représentants de commerce.

Le projet vise donc en premier lieu à régler les relations de droit du travail entre employeurs et travailleurs. En effet, les lois relatives aux contrats de travail ont essentiellement un but de protection de la partie la plus faible, c'est-à-dire le travailleur.

En vertu de la législation de sécurité sociale du 27 juin 1969, tous les employeurs domiciliés en Belgique ou y ayant leur siège d'exploitation et occupant un ou plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail, sont assujettis à la réglementation de la sécurité sociale. Cette disposition est applicable lorsque l'engagement s'effectue en Belgique auprès d'un employeur assujetti, quel que soit le pays où le travailleur est domicilié, sous réserve d'accords internationaux.

Dès lors, tout sportif rémunéré lié en vertu d'un contrat de travail à un employeur (éventuellement présumé) en Belgique tombera sous l'application de la sécurité sociale et de l'assurance-accidents du travail, sous réserve des dispositions de l'article 10 du projet de loi.

Certes, on ne peut perdre de vue l'article 10 du projet de loi, qui prévoit que le Roi peut prendre des règles d'application spéciales pour le sportif rémunéré. Cette disposition se situe dans le prolongement de la loi du 7 novembre 1969, où la sécurité sociale pour coureurs cyclistes professionnels est limitée aux secteurs de l'assurance-maladie, -chômage, -allocations familiales et pensions. La même loi contient également la présomption *juris et de jure* que pour les coureurs cyclistes professionnels, l'employeur, pour l'application de cette disposition, est la Ligue vélocipédique belge.

En application de l'article 2, § 3, le Roi peut instaurer cette même fiction pour les relations de droit du travail, mais même s'il ne le fait pas, il n'y a pas de difficulté insurmontable. Un sportif rémunéré, le cas échéant un coureur cycliste professionnel, peut être lié à une certaine personne en vertu d'un contrat de travail au sens du

De wet van 7 november 1969 heeft een drievoudig vermoeden geschapen ten gunste van de beroepsrenners :

— zij worden voor de toepassing van vier sectoren van de sociale zekerheid en voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet beschouwd verbonden te zijn krachtens een arbeidsovereenkomst;

— zij worden voor de geldigheidsduur van hun licentie (art. 4) beschouwd niet van arbeid verstoken te zijn;

— de werkgever wordt geacht de « Belgische Wielrijdersbond » te zijn.

**

Hoe zal de toestand van de sportbeoefenaars, in het kader van het arbeidsrecht en in het kader van het sociaal zekerheidsrecht geregeld zijn na de goedkeuring van het ontwerp van wet ?

Het huidige ontwerp van wet dient te worden ingeschreven in de reeks arbeidsovereenkomstenwetten waarover we reeds beschikken zoals voor de werklieden, bedienden, binnenschippers, zeelieden, dienstboden, studenten, handelsvertegenwoordigers.

Het ontwerp beoogt dus in de eerste plaats de arbeidsrechtelijke verhoudingen tussen werkgevers en werknemers te regelen. De wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten hebben immers als hoofdbekommernis de zwakste partij, d.i. de werknemer te beschermen.

Krachtens de sociale zekerheidswetgeving van 27 juni 1969 zijn alle werkgevers die in België gevestigd zijn of hier te lande een exploitatiezetel bezitten en die één of meer werknemers ingevolge een arbeidsovereenkomst tewerkstellen onderworpen aan de regeling van de sociale zekerheid. Deze bepaling is van toepassing wanneer de indienstneming bij een onderworpen werkgever in België plaats heeft, welke ook het land is waar de werknemer woonachtig is, onder voorbehoud van internationale akkoorden.

Bijgevolg zal voortaan iedere betaalde sportbeoefenaar, verbonden krachtens een arbeidsovereenkomst met een (eventueel vermoede) werkgever in België onder de toepassing vallen van de sociale zekerheid en van de arbeidsongevallenverzekering, onder voorbehoud van het bepaalde in artikel 10 van het ontwerp van wet.

Vanzelfsprekend mag dat artikel 10 van het ontwerp van wet niet uit het oog worden verloren waarin bepaald wordt dat de Koning bijzondere toepassingsregelen voor de betaalde sportbeoefenaars kan treffen. Deze bepaling is het verlengstuk van de wet van 7 november 1969 : in deze laatste wordt de sociale zekerheid voor de beroepsrenners beperkt tot de sectoren van de ziekte-, de werkloosheids-, de kinderbijslag- en de pensioenverzekering. Dezelfde wet bevat ook het vermoeden *juris et de jure* dat de werkgever voor de beroepsrenners, voor de toepassing van die bepaling, de Belgische Wielrijdersbond is.

In toepassing van artikel 2, § 3, kan de Koning dezelfde fictie instellen voor de arbeidsrechtelijke verhoudingen, doch zelfs indien Hij dat niet doet is er geen onoverkomelijke moeilijkheid. Een betaalde sportbeoefenaar, in casu een beroepsrenner, kan met een bepaalde persoon verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst in de zin van het

présent projet de loi, et dès lors, toutes les relations de droit du travail seront réglées dans le cadre de ce contrat, tandis que la Ligue vélocipédique belge devra prendre en charge le paiement des cotisations de sécurité sociale.

Discussion des articles

Article 1^{er}

Cet article prévoyait l'application d'une partie de la loi aux sportifs non rémunérés, en plus de l'application de l'autre partie aux sportifs rémunérés.

La partie relative aux sportifs non rémunérés a été supprimée par voie d'amendement en Commission de la Chambre (à régler par décrets).

L'article 1^{er} est adopté sans autre discussion et à l'unanimité des seize membres présents.

Article 2

Le Ministre commente cet article comme suit :

Modifications apportées par la Chambre :

§ 1^{er}. Rémunération « excédant un certain montant » :

1° la rémunération du sportif doit dépasser un certain montant pour que le sportif soit soumis à la loi;

2° cette rémunération est définie par rapport à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

3° le montant dont question au 1° est fixé annuellement par le Roi, après avis de la Commission paritaire nationale des sports, dont la création est prévue à l'article 11 du projet.

§ 2. La notion de « sportif » — ceux qui s'engagent à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive — ne semblait pas permettre d'inclure les personnes qui préparent les sportifs ou qui participent d'une certaine manière à la compétition ou à l'exhibition sportive, tels les entraîneurs, soigneurs, arbitres ou maîtres de manège.

Bien que le problème puisse sembler ne présenter qu'une importance secondaire, la plupart de ces personnes étant déjà engagées sous contrat de travail en qualité d'ouvrier ou d'employé, la Commission de la Chambre a eu le souci de permettre de leur étendre le régime du contrat de travail du sportif rémunéré. Elle n'entendait cependant pas élargir le champ d'application à tout le personnel d'appoint nécessaire à l'exercice du sport dont disposerait un club ou une fédération sportive.

§ 3. En raison de l'extension de la notion de sportif, la Commission a également dû étendre la notion d'employeur

huidig ontwerp van wet en bijgevolg zullen alle arbeidsrechtelijke verhoudingen geregeld worden in het kader van deze overeenkomst, terwijl voor de betaling van de sociale zekerheidsbijdragen de hogergenoemde Belgische Wielrijdersbond moet instaan.

Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1

Dit artikel voorzag in de toepassing van een gedeelte van de wet op de onbetaalde sportbeoefenaars, buiten de toepassing van het andere gedeelte op de betaalde sportbeoefenaars.

Het gedeelte betreffende de onbetaalde sportbeoefenaars werd (te regelen bij decreten) weggelaten door amendering in de Kamercommissie.

Artikel 1 wordt zonder verdere bespreking met algemene stemmen aangenomen door de zestien aanwezige leden.

Artikel 2

De Minister licht dit artikel toe als volgt :

Aangebrachte wijzigingen in de Kamer :

§ 1. Loon « dat een bepaald bedrag overschrijdt » :

1° het loon van de sportbeoefenaar moet een bepaald bedrag te boven gaan opdat de sportbeoefenaar onder de wet zou vallen;

2° dit loon wordt omschreven volgens de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers;

3° het bedrag waarvan sprake in 1° wordt jaarlijks door de Koning vastgesteld, na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de sport waarvan de oprichting wordt geregeld in artikel 11 van het ontwerp.

§ 2. Het begrip « sportbeoefenaar » — zij die de verplichting aangaan zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of sportexhibitie — scheen het niet mogelijk te maken diegenen op te nemen die de sportbeoefenaars voorbereiden of op een bepaalde manier deelnemen aan de sportcompetitie of de sportexhibitie, zoals de oefenmeesters, de verzorgers, de scheidsrechters, de manege-meesters.

Ofschoon het probleem minder belangrijk kan schijnen, daar het merendeel van die personen reeds als arbeider of bediende onder een arbeidsovereenkomst vallen, heeft de Kamercommissie ervoor gezorgd de uitbreiding van de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars tot die personen mogelijk te maken. Zij wil evenwel de werksfeer niet verruimen tot al het hulppersoneel dat nodig is voor de beoefening van de sport waarover een club of een sportverbond zou beschikken.

§ 3. Wegens de uitbreiding van het begrip « sportbeoefenaar » heeft de Commissie ook het begrip « werkgever »

aux personnes auxquelles les dispositions de la loi sont rendues applicables en vertu du nouveau § 2 de l'article. Ceci fait l'objet du premier alinéa du § 3 du texte.

La Commission de la Chambre s'est ensuite interrogée sur la nécessité de désigner l'employeur, par exemple lorsqu'il y aurait doute sur la personne qui occupe le sportif. En raison des circonstances propres à certaines disciplines sportives, la fédération plutôt que le club devrait être considérée comme étant l'employeur réel; il faudrait également empêcher que le sportif plutôt que le club ou la fédération soit considéré comme l'employeur, par exemple du soigneur.

A cet effet, le Roi devrait pouvoir étendre la notion d'employeur, après consultation de la Commission paritaire nationale des sports.

La Commission n'a pas voulu viser des cas individuels, mais des catégories de sportifs.

Un membre pose la question suivante :

Article 2, § 1^{er}. Pourquoi l'expression « sous l'autorité d'une autre personne » suffit-elle ici, alors que, dans le projet de loi relatif aux contrats de travail, « autorité, direction et surveillance » étaient indispensables (art. 3) ? Il s'agit quand même de contrats de travail, selon l'article 13 du projet, que l'on reprendra dans la loi générale sur les contrats de travail.

Le Ministre répond comme suit :

En 1900, l'on considérait que les ouvriers dépendaient de l'employeur dans une plus grande mesure que d'autres travailleurs, comme par exemple les travailleurs à domicile. Afin d'exprimer cette plus grande dépendance dans le texte, il a été stipulé que l'ouvrier « travaille sous l'autorité, la direction et la surveillance ». Ainsi voulait-on souligner la différence avec les travailleurs à domicile, qui sont également placés sous l'autorité de l'employeur, mais non sous son contrôle. Par les termes « autorité, direction et surveillance » le législateur voulait uniquement dire, à l'origine, que l'ouvrier devait effectuer son travail « dans les milieux de travail que le patron lui assigne » (Chambre, 1896-1897, Document n° 26, p. 4). Toutefois, le législateur ne s'est jamais donné la peine d'établir une définition précise des notions d'« autorité, direction et surveillance ».

Ultérieurement, l'autorité, reprenant implicitement ou explicitement les notions de direction et de surveillance, fut étendue aux contrats de travail pour employés, marins et bateliers. Le contrat de travail pour domestiques emploie également d'une manière explicite la triple terminologie « autorité, direction et surveillance ».

Bien que toutes les catégories précitées de contrats de travail, qui en pratique sont les plus importants, ne nécessitent pas uniquement l'autorité, mais également la direction et la surveillance, cela ne signifie pas que cette condition vaille pour n'importe quel contrat de travail. Un contrat de

moeten uitbreiden tot degenen waarop de bepalingen van de wet toepasselijk worden verklaard krachtens de nieuwe paragraaf 2 van dit artikel. Dit vormt het onderwerp van het eerste lid van paragraaf 3 van de tekst.

De Kamercommissie heeft zich vervolgens afgevraagd of het nodig is de werkgever aan te wijzen, bijvoorbeeld wanneer er twijfel zou bestaan over de persoon die de sportbeoefenaar tewerkstelt. Wegens de eigen omstandigheden van bepaalde sporttakken zou veeleer het verbond dan de club moeten worden beschouwd als werkelijke werkgever; men zou ook moeten kunnen verhinderen dat de sportbeoefenaar veeleer dan de club of het verbond zou worden beschouwd als de werkgever, bijvoorbeeld van de verzorger.

Daartoe zou de Koning het begrip « werkgever » moeten kunnen uitbreiden na raadpleging van het Nationaal Paritair Comité voor de sport.

De Commissie heeft niet willen doelen op persoonlijke gevallen maar wel op categorieën van sportbeoefenaars.

Een lid stelt de volgende vraag :

Artikel 2, § 1. Waarom is hier de term « onder het gezag van een ander persoon » voldoende terwijl in het ontwerp van wet op de arbeidsovereenkomsten « gezag, leiding en toezicht » onontbeerlijk waren (art. 3) ? Het gaat hier toch om arbeidsovereenkomsten, volgens artikel 13 van het ontwerp, dat men in de algemene wet op de arbeidsovereenkomsten zal opnemen.

De Minister antwoordt als volgt :

In 1900 werd geoordeeld dat de werklieden in grotere mate afhankelijk waren tegenover de werkgever dan andere werknemers zoals bijvoorbeeld de huisarbeiders. Om die grotere afhankelijkheid in de tekst tot uitdrukking te brengen werd dan ook bepaald dat de werkman « onder het gezag, leiding en toezicht arbeid verricht ». Hierdoor wilde men de nadruk leggen op het verschil met de huisarbeiders die ook onder het gezag van de werkgever stond maar niet onder diens toezicht. Met de termen « gezag, leiding en toezicht » bedoelde de werkgever oorspronkelijk niets meer dan dat de werkman zijn arbeid moest verrichten « dans les milieux de travail que le patron lui assigne » (Kamer, 1896-1897, Stuk nr. 26, blz. 4). De wetgever heeft zich evenwel nooit de moeite getroost een nauwkeurige omschrijving te geven van de begrippen « gezag, leiding en toezicht ».

Later werd de *gezagsverhouding*, waarin impliciet of expliciet ook de begrippen leiding en toezicht vervat zijn, uitgebreid tot de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, schepelingen en binnenschippers. Ook de arbeidsovereenkomst voor dienstboden vermeldt uitdrukkelijk de driedelige terminologie « gezag, leiding en toezicht ».

Hoewel voor alle voornoemde categorieën van arbeidsovereenkomsten, die in de praktijk ook de belangrijkste zijn, niet alleen gezag maar ook leiding en toezicht vereist zijn, volgt hieruit niet dat deze voorwaarde geldt voor gelijk welke arbeidsovereenkomst. Ook zonder leiding en toezicht

travail comme tel peut exister sans direction ni surveillance; il suffit qu'il y ait une relation d'autorité et de subordination (H. Lenaerts, *Inleiding tot het Sociaal Recht*, p. 146).

Il est d'ailleurs remarquable qu'au cours de la période d'après-guerre, « l'autorité » a connu une évolution spécifique. Cette évolution est particulièrement frappante en ce qui concerne l'exercice de la notion d'autorité en matière de travail intellectuel.

Ainsi a-t-on pu constater que ce lien devient de plus en plus souple, de sorte que le législateur a jugé que, dans certaines relations de travail, la direction et la surveillance n'étaient plus nécessaires (loi du 30 juillet 1963 relative aux représentants de commerce). Le représentant de commerce est censé être lié par un contrat de travail lorsqu'il se trouve uniquement « sous l'autorité » de l'employeur et non pas sous sa direction et sa surveillance. Le lien de subordination, tel que le législateur de 1962-1963 le conçoit, est l'autorité exercée par l'employeur sur le travailleur. La direction et la surveillance ne sont plus que l'expression de cette autorité et ne doivent plus se présenter simultanément (Sénat, 1962-1963, Doc. n° 185, p. 54).

L'autorité s'exprime de différentes façons, et notamment en assumant la direction ou en exerçant la surveillance. Actuellement, la jurisprudence admet que la manière dont s'exerce l'autorité est généralement accessoire. Cette position est fondée sur le fait que de nombreux travailleurs exercent une profession très spécialisée et purement intellectuelle. La direction d'un service médical du travail peut charger le médecin de missions de recherche mais ne peut plus lui donner d'instructions concernant la façon de procéder. Une société peut charger un chercheur scientifique d'effectuer une série de recherches, mais sans être compétente pour lui indiquer la méthodologie.

Dans le même ordre d'idées, le sportif rémunéré peut être placé sous l'autorité d'un employeur qui a le droit de donner des ordres. C'est également l'élément essentiel de cette relation juridique : le droit de donner des ordres. Quant à savoir si les ordres sont effectivement donnés et comment ils le sont, cela est accessoire. Souvent il ne peut être question de direction et de surveillance au cours d'une compétition.

Un membre, se référant à ce qu'il avait déjà déclaré dans la discussion générale, souligne une fois de plus que bien des prestations sont payées, soit indirectement, soit en nature. Le § 3 de cet article est-il également d'application en pareil cas ?

Le Ministre déclare que l'article 2, 3°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs prévoit notamment une rémunération sous forme d'avantages en nature. A son sens, il n'y a pas ici le moindre problème. Quant à l'éventualité d'un paiement indirect, ce n'est pas là une question qui puisse être réglée par un texte de loi.

Un autre membre attire l'attention sur le fait qu'il est d'usage de recruter des sportifs pour un maigre salaire mensuel, qui est ensuite complété par des primes fixées en fonction des prestations fournies.

kan een arbeidsovereenkomst als zodanig bestaan; hiervoor volstaat dat er een gezags- of ondergeschiktheidsverhouding aanwezig is (H. Lenaerts, *Inleiding tot het Sociaal Recht*, blz. 146).

Het is trouwens opmerkelijk dat de inhoud van de gezagsverhouding tijdens de naoorlogse periode een kenschetsende evolutie heeft meegemaakt. Deze evolutie is bijzonder opvallend met betrekking tot de toepassing van de gezagsverhouding inzake intellectuele arbeid.

Zo heeft men kunnen vaststellen dat deze band steeds losser wordt, zodanig dat de wetgever geoordeeld heeft dat in sommige arbeidsverhoudingen leiding en toezicht niet meer nodig zijn (wet handelsvertegenwoordigers van 30 juli 1963). De handelsvertegenwoordiger wordt vermoed door een arbeidsovereenkomst voor bedienden te zijn gebonden wanneer hij alleen « onder het gezag » van de werkgever en niet onder diens leiding en toezicht staat. De band van ondergeschiktheid, zoals de wetgever van 1962-1963 die hier opvat, is het gezag dat de werkgever over de werknemer uitoefent. De leiding en het toezicht zijn dan nog slechts uitingen van dit gezag en moeten niet meer gelijktijdig bestaan (Senaat 1962-1963, Stuk nr. 185, blz. 54).

De gezagsverhouding uit zich op verschillende wijzen en onder meer door het geven van leiding of het uitoefenen van toezicht. Thans aanvaardt de rechtspraak dat de wijze waarop gezag uitgeoefend wordt veelal een bijzaak is. Deze opvatting steunt op het feit dat veel werknemers een zeer gespecialiseerd of zuiver intellectueel beroep uitoefenen. Het bestuur van een bedrijfsgeneeskundige dienst kan de arts wel opdragen welke preventieve of onderzoekshandelingen hij moet uitvoeren maar kan hem geen onderrichtingen geven omtrent de wijze waarop deze verrichtingen moeten gebeuren. Een maatschappij kan een wetenschappelijke vorder wel opdracht geven een bepaalde reeks opzoekingen te doen zonder bevoegd te zijn de methodologie aan te wijzen.

In dezelfde gedachtengang kan de betaalde sportbeoefenaar onder het gezag geplaatst zijn van een werkgever, die het recht heeft bevelen te geven. Dit is ook de hoofdzaak in deze juridische verhouding : het recht bevelen te geven. Bijzaak is het feit of er in werkelijkheid bevelen worden gegeven en hoe zij gegeven worden. Van leiding en toezicht tijdens een wedstrijdverloop kan vaak geen sprake zijn.

Een lid, verwijzend naar hetgeen hij reeds tijdens de algemene bespreking heeft verklaard, onderstreept nogmaals dat heel wat prestaties, hetzij onrechtstreeks, hetzij in natura betaald worden. Is ook in dit geval paragraaf 3 van dit artikel van toepassing ?

De Minister verklaart dat de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon in artikel 2, 3°, ook voordelen in natura als beloning voorziet. Naar zijn gevoel stelt zich hier geen enkel probleem. Voor wat een eventuele onrechtstreekse betaling aangaat, dit probleem kan niet in een wettekst worden ondervangen.

Een ander lid vestigt de aandacht op het feit dat het gebruikelijk is sportbeoefenaars aan te werven tegen een laag maandloon dat dan aangevuld wordt met premies die in functie van de geleverde prestaties worden vastgesteld.

Le Ministre répond que l'on entend par rémunération tout ce qui revient aux travailleurs en vertu de contrats de travail, ce qui englobe donc les primes.

Le préopinant en convient, mais aimerait cependant savoir quelle est la situation du sportif qui n'atteint pas le revenu minimum à fixer par la Commission paritaire nationale. D'autre part, il peut arriver que le sportif atteigne ce minimum pour certains mois seulement, sans l'atteindre toujours.

Le Ministre répond que ce montant sera fixé de telle manière que les sportifs bénéficient du minimum durant toute l'année.

Un membre voudrait savoir si les associations sportives acceptent le projet; il lui est répondu que les audiences nécessaires à ce sujet ont été organisées.

D'autre part, on fait observer que l'Union royale belge des Sociétés de Football-Association a introduit une demande afin d'être reconnue comme association sportive. Les Ministres de la Culture française et de la Culture néerlandaise ont accordé cette reconnaissance.

Le Ministre ajoute que le conseiller juridique de l'U.R.B.S.F.A. lui a déclaré que le projet est utile.

L'article 2 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 3

Le contrat de travail liant le sportif à son employeur sera réputé être un contrat de travail d'employé. Ainsi disparaît la distinction entre les sportifs qui, selon le texte adopté préalablement par le Sénat, se seraient vu reconnaître soit la qualité d'employé, soit celle d'ouvrier, d'après le rang que les sportifs occuperaient au sein d'une discipline sportive.

Un membre pose les questions suivantes :

Le contrat conclu entre un employeur et un sportif rémunéré est régi par les dispositions de la législation correspondante et par les dispositions de la présente loi.

Quelles sont les dispositions qui priment, celles du contrat d'emploi ou celles de la présente loi concernant les sportifs rémunérés ?

Par exemple :

1. L'article 9 du projet dispose : « Les sportifs rémunérés et leurs employeurs ne peuvent s'engager *d'avance* à soumettre à des arbitres les litiges nés *de l'application de la présente loi*. »

L'article 12 de la loi relative aux contrats de travail dispose : « Les travailleurs et leurs employeurs *ne peuvent s'engager* à soumettre à des arbitres les contestations à naître *du contrat*. »

De Minister verklaart dat onder loon verstaan wordt, alles wat de werknemers ingevolge arbeidsovereenkomsten toe- komt, dus ook de premies.

Hetzelfde lid is het daar mee eens maar het wenst toch te weten welke de toestand is van de sportbeoefenaar die niet het minimuminkomen, dat door het Nationaal Paritair Comité zal worden bepaald, bereikt. Het kan ook zijn dat hij sommige maanden wel, en andere maanden niet aan dit minimum komt.

De Minister verklaart dat het bedrag dusdanig zal worden vastgesteld opdat de sportbeoefenaars over gans de duur van het jaar het minimum zouden halen.

Op een vraag te vernemen of de sportverenigingen het met dit ontwerp eens zijn, wordt geantwoord dat dienaangaande de passende hoorzittingen werden georganiseerd.

Er wordt ook op gewezen dat de Koninklijke Belgische Voetbalbond een aanvraag heeft gedaan om als sportvereniging te worden erkend. De Ministers van Nederlandse en Franse Cultuur hebben deze erkenning verleend.

De Minister voegt er nog aan toe dat de juridische adviseur van de K.B.V.B. hem verklaard heeft dat het ontwerp nuttig is.

Artikel 2 wordt aangenomen met 13 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 3

De arbeidsovereenkomst die de sportbeoefenaar aan zijn werkgever bindt, wordt aangezien als een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Aldus verdwijnt het onderscheid tussen de sportbeoefenaars aan wie volgens de vroeger door de Senaat aangenomen tekst, hetzij de hoedanigheid van bediende, hetzij die van arbeider was toegekend, naargelang van de rang die de sportbeoefenaars in een sporttak zouden bekleeden.

Een lid stelt de volgende vragen :

De overeenkomst gesloten tussen een werkgever en een betaalde sportbeoefenaar wordt geregeld door de bepalingen van de desbetreffende wetgeving *en* door de bepalingen van deze wet.

Welke bepalingen primeren, die van de arbeidsovereenkomst voor bedienden of die van deze wet betreffende de betaalde sportbeoefenaars ?

Bijvoorbeeld :

1. Artikel 9 van het ontwerp bepaalt : « De betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers mogen zich niet *bij voorbaat* verbinden om de geschillen die *uit de toepassing van deze wet* ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen. »

Artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomsten (bedienden) bepaalt : « De werknemers en hun werkgevers *mogen zich niet verbinden* geschillen die *uit de overeenkomst* kunnen ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen. »

Quelle est la portée de cette divergence de *rédaction* et *quel est le texte qui prime* ?

2. L'article 5 du projet dispose : « Chacune des parties peut mettre fin au contrat par lettre recommandée à la poste... »

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail dispose que la résiliation se fait par la remise d'un écrit, à peine de nullité.

La signature vaut accusé de réception de la notification.

La notification du préavis peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Quelle disposition est *prioritaire* ?

— La résiliation par lettre recommandée à la poste est-elle la seule manière de résilier; est-ce prescrit à peine de nullité ?

— Pourquoi les autres modes de résiliation prévus à l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail ne sont-ils pas valables ? Cela me paraît inconcevable.

3. L'article 7 du projet dispose : « Toute stipulation contraire aux articles 4 et 5 ainsi qu'à leurs arrêtés d'exécution est nulle de plein droit pour autant qu'elle tend à restreindre les droits des sportifs ou à aggraver leurs obligations. »

L'article 6 de la loi relative aux *contrats de travail* dispose : « Toute stipulation contraire aux dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations. »

Comment concilie-t-on ces deux dispositions, qui sont toutes les deux applicables ?

L'une a-t-elle *priorité* sur l'autre ?

Pourquoi, à l'article 7, seules les stipulations contraires aux articles 4 et 5 sont-elles nulles de plein droit, et non pas les stipulations contraires à d'autres dispositions, par exemple de l'article 9 : « que les sportifs ne peuvent soumettre leurs litiges à des arbitres » ?

4. L'article 6 du projet dispose : « Le contrat de travail du sportif rémunéré ne peut être conclu valablement qu'à partir de quatorze ans ou après la fin de l'obligation scolaire. »

L'article 41, alinéa 2, de la loi relative aux contrats de travail dispose : « Le mineur d'âge de moins de dix-huit ans est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de ses père et mère ou de son tuteur.

» A défaut... »

Cette disposition de l'article 41, alinéa 2, s'applique-t-elle aux sportifs de quatorze ans (ou après la fin de l'obligation scolaire) visés à l'article 6 du projet, ou cette disposition de l'article 41, alinéa 2, ne s'applique-t-elle pas ? Le sportif serait alors considéré comme étant capable d'engager son travail plus tôt qu'un ouvrier, un représentant de commerce ou un domestique.

Welke is de draagwijdte van dit verschil *in tekst* en *wat primeert* ?

2. Artikel 5 van het ontwerp bepaalt : « Elk der partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen door middel van een ter post aangetekend schrijven... »

Artikel 35 van de wet op de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat de beëindiging geschiedt door afgifte van een geschrift, op straffe van nietigheid.

De handtekening geldt als ontvangst van de kennisgeving.

De kennisgeving van opzegging kan ook geschieden door per post aangetekende brief hetzij door gerechtsdeurwaarder-exploot.

Welke bepaling heeft de *voorrang* ?

— Is het beëindigen door ter post aangetekend schrijven de enige manier om te beëindigen; is het op straffe van nietigheid voorgeschreven ?

— Waarom zijn de andere wijzen van beëindiging voorzien in artikel 35 van de wet op de arbeidsovereenkomsten niet geldig ? Dit schijnt mij niet denkbaar.

3. Artikel 7 van het ontwerp bepaalt : « Alle met de artikelen 4 en 5 en met de uitvoeringsbesluiten daarvan strijdige bedingen zijn van rechtswege nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de sportbeoefenaars in te krimpen of zijn verplichtingen te verzwaren. »

Artikel 6 van de wet op de *arbeidsovereenkomsten* bepaalt : « Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren. »

Hoe rijmt men die twee bepalingen, die alle beide van toepassing zijn, te zamen ?

Heeft de ene *voorrang* boven de andere ?

Waarom zijn in artikel 7 alleen de met de artikelen 4 en 5 strijdige bepalingen van rechtswege nietig en niet de bepalingen strijdig met andere bepalingen, bijvoorbeeld van artikel 9 « dat de sportbeoefenaars hun geschillen niet mogen voorleggen aan scheidsrechters » ?

4. Artikel 6 van het ontwerp bepaalt : « De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars kan slechts geldig worden aangegaan vanaf veertien jaar of vanaf het einde van de schoolplicht. »

Artikel 41, tweede lid, van de wet op de arbeidsovereenkomsten bepaalt : « De minderjarige die de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt is met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader of van zijn voogd rechtsbekwaam een arbeidsovereenkomst te sluiten.

» Bij ontstentenis... »

Geldt die bepaling van artikel 41, tweede lid, voor de sportbeoefenaars van veertien jaar (of vanaf het einde van de schoolplicht), waarvan sprake in artikel 6 van het ontwerp, of geldt die bepaling van artikel 41, tweede lid, niet ? De sportbeoefenaar zou dan vroeger rechtsbekwaam worden geacht dan een werkmans of handelsreiziger of dienstbode.

Conclusion :

L'application simultanée des dispositions de la loi relative aux contrats d'emploi et de la loi concernant les sportifs donne lieu à des controverses. Il faut donner une priorité à l'une ou à l'autre — avec la formule « Sans préjudice de l'application de... »

On doit dire clairement où les dispositions de la loi concernant les sportifs priment celles de la loi relative aux contrats de travail d'employé.

Cela me paraît d'autant plus souhaitable que cette loi concernant les sportifs sera intégrée plus tard dans la loi relative aux contrats de travail (cf. art. 13 du projet). A ce moment, il faudra quand même déterminer les dispositions de la loi concernant les sportifs qui sont communes aux ouvriers, employés et représentants de commerce, etc., et celles qui sont propres aux sportifs.

Le Ministre répond comme suit :

C'est le principe général de droit que les dispositions spéciales priment la loi générale dans les matières relevant de leur champ d'application.

Le principe de droit cité s'applique d'autant plus que la disposition spéciale est postérieure à la disposition générale.

Cas d'application

a) Article 34^{ter} : Les employés et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les litiges à naître du contrat d'emploi.

Dans la coordination, cette disposition est devenue :

« Article 12. — Les travailleurs et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat. »

Le présent projet de loi dit ceci :

« Article 9. — Les sportifs rémunérés et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les litiges nés de l'application de la présente loi. »

En fait, il n'y a aucune différence entre ces deux textes, puisque les termes « nés de l'application de la présente loi » ne peuvent avoir d'autre signification que « suite aux contrats conclus en application de la présente loi ». Dès lors, les deux expressions doivent être considérées comme identiques.

b) Article 14 : Contrat de travail. — Employés :

« A peine de nullité, la notification du congé se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie, indiquant le début et la durée du préavis. »

Conclusie :

De gelijktijdige toepassing van de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten voor de bedienden en van de wet op de sportbeoefenaars geeft aanleiding tot twistvragen. Men dient een voorrang te verlenen aan de ene of de andere — met de formule « Onverminderd de toepassing van... »

Men moet duidelijk zeggen waar men de voorkeur geeft aan de bepalingen van de wet op de sportbeoefenaars boven die van de wet op de arbeidsovereenkomsten voor de bedienden.

Dit lijkt mij des te meer wenselijk aangezien men nadien die wet op de sportbeoefenaars zal opnemen in de wet op de arbeidsovereenkomsten (zie art. 13 van het ontwerp). Dan zal men toch moeten uitmaken welke bepalingen van de wet op de sportbeoefenaars gemeen zijn aan werklieden, bedienden en handelsvertegenwoordigers, enz., en welke eigen zijn aan de sportbeoefenaars.

De Minister antwoordt als volgt :

Het is het algemeen rechtsbeginsel dat de bijzondere bepalingen de algemene wet verdringen, in de zaken die onder hun toepassingsgebied vallen.

Het aangehaald rechtsbeginsel wint nog meer aan kracht wanneer de bijzondere bepaling, in de tijd, na de algemene bepaling komt.

Toepassingsgevallen

a) Artikel 34^{ter} : De bedienden en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de door hun aangegane arbeidsovereenkomsten voor bedienden in de toekomst mochten ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen.

In de coördinatie is die bepaling geworden :

« Artikel 12. — De werknemers en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de toepassing van deze wet ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen. »

Het huidig ontwerp van wet :

« Artikel 9. — De betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de toepassing van deze wet ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen. »

Feitelijk is er geen enkel verschil in deze teksten vermits de woorden « uit de toepassing van deze wet » niets anders kunnen betekenen door « uit de overeenkomsten gesloten in toepassing van deze wet ». Beide uitdrukkingen moeten dan ook als identiek beschouwd worden.

b) Artikel 14 : Arbeidsovereenkomst. — Bedienden :

« Op straffe van nietigheid wordt de opzegging betekend door de overhandiging aan de andere partij van een geschrift waarop het begin en de duur van de opzeggingstermijn vermeld zijn. »

» La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

» Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier de justice. »

Dans la coordination, ce texte est devenu :

« Article 35. — A peine de nullité, la notification du congé se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie, indiquant le début et la durée du préavis.

» La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

» Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier de justice. »

Le projet actuel dit ceci (art. 5) : « Si le contrat de travail du sportif rémunéré a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut y mettre fin par lettre recommandée à la poste, produisant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la date de son expédition. La lettre recommandée doit être signifiée dans un délai fixé par le Roi, après avis de la Commission paritaire nationale des Sports. »

La rupture d'un contrat de travail par une des parties doit toujours se faire par écrit : en vertu des lois générales sur les contrats de travail, cela peut se faire de trois façons :

- La remise d'un écrit, la partie qui reçoit l'écrit signant la copie de l'écrit pour réception;
- La lettre recommandée;
- L'exploit d'huissier de justice.

Dans la grande majorité des cas, il est fait usage de la lettre recommandée. Dès lors, le projet de loi ne mentionne que ce moyen parce que l'article 5 ne concerne pas tant la façon de mettre fin au contrat que le moment auquel la rupture est possible et l'indemnité qui est éventuellement due. Le mode de rupture n'est cité qu'incidemment, sans vouloir porter atteinte aux deux autres modes de rupture (écrit avec accusé de réception et exploit d'huissier de justice). C'est ce que confirme d'ailleurs le fait que la phrase ne commence pas par les termes « à peine de nullité », comme dans la loi sur le contrat d'emploi, où les trois seules modalités possibles sont mentionnées explicitement.

c) Article 6 de la coordination : « Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations. »

» De la handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bewijs van ontvangst van de betekening.

» Deze betekening kan ook geschieden bij ter post aangezekende brief, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, of bij gerechtsdeurwaardersexploot. »

In de coördinatie is die tekst geworden :

« Artikel 35. — Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door afgifte aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

» De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

» De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot. »

Het huidig ontwerp (art. 5) : « Is de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft elk der partijen het recht ze te beëindigen door middel van een ter post aangetekend schrijven, dat uitwerking heeft de derde werkdag na de dag van verzending. Het aangetekend schrijven moet betekend worden binnen een termijn die door de Koning wordt vastgesteld na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport. »

De beëindiging van een arbeidsovereenkomst door één van de partijen moet altijd schriftelijk geschieden : dit kan volgens de algemene wetten op de arbeidsovereenkomsten op drie manieren :

- De afgifte van een geschrift, waarbij de ontvanger op de copie van het geschrift voor ontvangst ondertekent;
- De aangetekende brief;
- Het gerechtsdeurwaardersexploot.

In de overgrote meerderheid der gevallen wordt gebruik gemaakt van de aangetekende zending. Het ontwerp van wet heeft dan ook alleen dit middel aangehaald omdat het artikel 5 niet zozeer de wijze van beëindiging van de overeenkomst behandelt maar wel het tijdstip waarop de beëindiging mogelijk is en de vergoeding die eventueel verschuldigd is. De wijze van beëindiging wordt slechts terloops aangeraakt zonder afbreuk te willen doen aan de twee andere manieren van beëindiging (geschrift met ontvangstmelding en deurwaardersexploot). Dit wordt trouwens bevestigd door het feit dat de zin niet begint met de woorden « op straffe van nietigheid » zoals de wet arbeidsovereenkomst voor bedienden waar uitdrukkelijk de drie enige mogelijke manieren zijn aangegeven.

c) Artikel 6 van de coördinatie : « Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren. »

Article 7 du projet de loi : « Toute stipulation contraire aux articles 4 et 5 ainsi qu'à leurs arrêtés d'exécution est nulle de plein droit pour autant qu'elle tend à restreindre les droits des sportifs ou à aggraver leurs obligations. »

En premier lieu, il convient de remarquer que la disposition de l'article 6 de la coordination n'est pas reprise comme telle dans la loi sur le contrat d'emploi; on y trouve par contre une disposition de l'article 12*sexies* libellée comme suit :

« Article 12*sexies*. — Est nulle toute clause réduisant les avantages qui sont accordés à l'employé par les dispositions des articles 8, 9, § 2, 10, 11, 12, 12*ter* à 12 *quinquies*, qui est donc fort semblable à l'article 7 du projet. En effet, seules des clauses dérogatoires pouvaient, en pratique, être prévues pour les articles 3, 4, 5, 8 et 9. En effet, l'article 1^{er} définit le champ d'application, l'article 2 énumère les définitions et les compétences du Roi; les articles 6 et 12 contiennent des dispositions impératives, alors que, finalement, les articles 10, 11 et 13 définissent de nouveau les compétences du Roi.

Restent encore les articles 3, 8 et 9, qui contiennent chaque fois des expressions telles que « nonobstant toute disposition expresse... est réputée non avenue... ne peuvent s'engager... ». Finalement, ce n'est donc que pour les articles 4 et 5 que peut valoir la disposition que les clauses contraires sont nulles de plein droit.

Il ne peut donc y être question ni d'une différence, ni d'une quelconque priorité. Quand ultérieurement, le projet de loi relatif aux sportifs rémunérés sera repris dans la coordination, l'article 7 du projet pourra disparaître parce qu'il fera double emploi avec l'article 6 de la coordination.

d) L'article 34 de la loi sur le contrat de travail pour ouvrier dit ceci :

« Article 34. — Le mineur est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de ses père et mère ou de son tuteur. A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Les père et mère ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés. »

Cet article est applicable aux employés en vertu de l'article 31 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Dans la coordination, cette disposition est devenue l'article 41 :

« Article 41. Le travailleur mineur âgé de dix-huit ans est capable de conclure seul un contrat de travail. Le travailleur mineur âgé de moins de dix-huit ans est capable de conclure un contrat moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de sa mère ou de son tuteur. A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé. »

Artikel 7 van het wetsontwerp : « Alle met de artikelen 4 en 5 en met de uitvoeringsbesluiten daarvan strijdige bedingen zijn van rechtswege nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de sportbeoefenaar in te krimpen of zijn verplichtingen te verzwaren. »

In de eerste plaats moet opgemerkt worden dat de bepaling van artikel 6 van de coördinatie niet als zodanig voorkomt in de wet arbeidsovereenkomst voor bedienden; wel vindt men een bepaling van artikel 12*sexies* luidend als volgt :

« Artikel 12*sexies*. — Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen welke bij de bepalingen van de artikelen 8, 9, § 2, 10, 11, 12, 12*ter* tot 12*quinquies* aan de bediende worden toegekend », die dus een grote gelijkenis vertoont met artikel 7 van het ontwerp. Het is immers zo dat in de praktijk slechts afwijkende bedingen zouden kunnen voorzien worden voor de artikelen 3, 4, 5, 8 en 9. Inderdaad artikel 1 vermeldt het toepassingsgebied, artikel 2 somt de definities en de bevoegdheden van de Koning op, de artikelen 6 en 12 zijn imperatieve bepalingen terwijl tenslotte de artikelen 10, 11 en 13 opnieuw de bevoegdheden van de Koning omschrijven.

Resten nog de artikelen 3, 8 en 9, die telkens uitdrukkingen bevatten als « niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling wordt als niet-bestaande beschouwd... mogen zich niet verbinden... ». Uiteindelijk kan dus nog alleen voor de artikelen 4 en 5 de bepaling gelden dat de daarmee strijdige bedingen van rechtswege nietig zijn.

Er kan dus noch sprake zijn van een verschil noch van enige voorrang. Wanneer later het ontwerp van wet van de betaalde sportbeoefenaars zal opgenomen worden in de coördinatie van de wetgeving, zal artikel 7 van het ontwerp mogen verdwijnen omdat het dubbel gebruik zal vormen met artikel 6 van de coördinatie.

d) Artikel 34 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden bepaalt :

« Artikel 34. — De minderjarige is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader of van zijn voogd, bevoegd zijn arbeid te verhuren. Bij gebrek aan die machtiging kan de jeugdrechtbank ze verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een lid van de familie. De ouders of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen. »

Dit artikel is van toepassing op de bedienden ingevolge artikel 31 van de gecoördineerde wetten - arbeidsovereenkomst voor bedienden.

In de coördinatie is deze bepaling artikel 41 geworden :

« Artikel 41. — De minderjarige werknemer die de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader, of zijn moeder of van zijn voogd, rechtsbekwaam een arbeidsovereenkomst te sluiten. Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader, de moeder of de voogd worden eerst gehoord of opgeroepen. »

L'article 6 du projet de loi est libellé comme suit :

« Article 6. — Le contrat de travail du sportif rémunéré ne peut être conclu valablement qu'à partir de 14 ans ou après la fin de l'obligation scolaire.

» Après avis de la Commission paritaire nationale des Sports, le Roi peut fixer une limite d'âge supérieure pour la pratique de certaines disciplines sportives. »

Ici s'applique la règle reprise à l'article 3 du projet de loi « ... considéré comme un contrat de travail pour employés et réglé par les dispositions de la législation en la matière et par les dispositions de cette loi. »

Le projet dispose uniquement que le contrat de travail des sportifs rémunérés ne peut être conclu valablement qu'à partir de 14 ans ou à partir de la fin de la scolarité obligatoire. Strictement parlant, cette disposition est superflue puisque la règle en question est déjà fixée dans la loi du travail, mais le premier alinéa de l'article 6 doit être considéré à la lumière de la dérogation fixée par le deuxième alinéa du même article. Cet article ne traite pas de la capacité juridique de conclure un contrat et, dès lors, la disposition générale concernant le travailleur mineur d'âge s'applique également dans ce cas :

le mineur d'âge pourra conclure un contrat de travail avec l'autorisation explicite ou tacite du père, de la mère ou du tuteur. Eventuellement, l'autorisation visée peut également être accordée par le tribunal de la jeunesse.

Lorsque la coordination entrera en vigueur, une distinction sera faite suivant que le mineur d'âge a atteint ou non l'âge de 18 ans.

L'article 3 est adopté par 15 voix et 1 abstention.

Article 4

Un membre pose les questions suivantes :

— Quelles sont les parties *intéressées* ?

— Qui est responsable de la remise d'un exemplaire au sportif ? En d'autres mots, à qui faut-il s'adresser ?

— Quelle est la sanction, si le contrat est conclu pour une durée de plus de 5 ans ? La durée est-elle ramenée à 5 ans ?

— La disposition de l'article 9 de la loi relative aux contrats de travail s'applique-t-elle également ici; en d'autres mots, lorsqu'il y a plusieurs contrats de travail successifs, on suppose qu'un contrat pour une durée indéterminée a été conclu. Selon l'article 3 du projet, il me semble que cette disposition est réellement applicable.

— Le terme « verbreken » doit être remplacé par « beëindigen » suivant le « Benelux - Sociaalrechtelijk Woordenboek ». Je crois d'ailleurs qu'un décret du « Cultuurraad » a rendu ce dictionnaire obligatoire.

Artikel 6 van het ontwerp van wet luidt als volgt :

« Artikel 6. — De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars kan slechts geldig worden aangegaan vanaf 14 jaar of vanaf het einde van de schoolplicht.

» Na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport kan de Koning voor de uitoefening van bepaalde sporttakken een hogere leeftijdsgrens vaststellen. »

Hier geldt de regel vervat in artikel 3 van het wetsontwerp « ... aangezien als een arbeidsovereenkomst voor bedienden en geregeld door de bepalingen van de desbetreffende wetgeving en door de bepalingen dezer wet. »

Het huidige ontwerp bepaalt alleen dat de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars slechts geldig kan worden aangegaan vanaf 14 jaar of vanaf het einde van de schoolplicht. Strict genomen is die bepaling overbodig vermits deze regel reeds gesteld is in de arbeidswet, doch het eerste lid van dit artikel 6 moet gezien worden in het licht van de afwijking gesteld in het tweede lid van hetzelfde artikel. Dit artikel handelt echter niet over de rechtsbekwaamheid tot het sluiten van een overeenkomst en bijgevolg geldt hier de algemene bepaling betreffende de minderjarige werknemer ook in dit geval :

de minderjarige zal met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van vader, moeder of voogd een arbeidsovereenkomst kunnen sluiten. Betrokken machtiging kan eventueel ook worden verleend door de jeugdrechtbank.

Wanneer de coördinatiewet in voege zal treden zal er een onderscheid worden gemaakt naargelang de minderjarige al dan niet de leeftijd van 18 jaar bereikt heeft.

Artikel 3 wordt aangenomen met 15 stemmen bij 1 onthouding.

Artikel 4

Een lid stelt de volgende vragen :

— Wie zijn die *belanghebbende* partijen ?

— Wie is verantwoordelijk voor het terhand stellen van een exemplaar aan de sportbeoefenaar. M.a.w. tot wie moet men zich wenden ?

— Welke is de sanctie, zo de duur van de overeenkomst op meer dan 5 jaar wordt bepaald ? Wordt de duur teruggebracht op 5 jaar ?

— Geldt ook hier de bepaling van artikel 9 van de wet op de arbeidsovereenkomsten m.a.w. in geval van verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wordt verondersteld dat een overeenkomst van onbepaalde duur werd aangegaan. Volgens artikel 3 van het ontwerp geldt deze bepaling mijns inziens wel.

— De term « verbreken » moet vervangen worden door « beëindigen » volgens Benelux Sociaalrechtelijk Woordenboek. Ik meen trouwens dat een Decreet in de Nederlandse Cultuurraad dit woordenboek verplichtend heeft gemaakt.

Pourquoi, d'ailleurs, n'a-t-on pas repris mutatis mutandis le texte de l'article 38, § 1^{er}, de la loi relative aux contrats de travail, qui est bien plus clair ?

— Cette « partie lésée » — le sportif — saura-t-elle déjà par le contrat qui est son employeur ? En effet, en vertu de l'article 2, § 3, le Roi doit éventuellement encore désigner les personnes qui sont considérées comme employeurs.

Dès lors, ne serait-il pas indiqué que ces contrats précisent laquelle de ces « parties intéressées » doit être désignée comme employeur ?

Le Ministre donne la réponse suivante :

Article 4 : Quelles sont les parties intéressées ?

La disposition de l'article 4 est une reprise du droit civil, article 1325 :

« Les actes sous seing privé qui contiennent des conventions synallagmatiques, ne sont valables qu'autant qu'ils ont été faits en autant d'originaux qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct. »

C'est l'employeur qui est responsable de la mise d'un exemplaire à la disposition du sportif.

Quelle est la sanction lorsque la durée du contrat de travail est fixée à plus de cinq ans ?

Dans ce cas, l'interprétation doit être cherchée par analogie avec le dépassement d'une clause d'essai. Lorsque le temps d'essai convenu dépasse le délai autorisé, le temps d'essai est réduit de plein droit à la durée maximum.

Quid en ce qui concerne les contrats de travail successifs de cinq ans ?

Le deuxième alinéa de l'article 4 du projet dispose explicitement que les contrats de travail de cinq ans peuvent être renouvelés. Il ne peut donc y avoir aucune sanction de nullité.

Le terme néerlandais « verbreken » devrait être remplacé par « beëindigen »; toutefois, le terme « verbreken » était déjà repris dans le texte approuvé par le Sénat.

Qui est l'employeur de la « partie lésée » ?

L'article 2, § 3, premier alinéa, prévoit explicitement que par « employeur » il y a lieu d'entendre la personne occupant le sportif.

A la Commission compétente de la Chambre des Représentants, la question a été posée de savoir si, par analogie avec la loi du 7 novembre 1969 concernant l'application de la législation en matière de sécurité sociale aux titulaires d'une licence de coureur cycliste professionnel, il n'y a pas lieu de désigner comme employeur une personne déterminée (qui ne doit donc pas être nécessairement la même que celle qui occupe le sportif).

Parfois, il peut d'ailleurs y avoir un doute concernant la personne de l'employeur : en raison des conditions propres à certaines disciplines sportives, c'est la fédération et non le

Waarom werd trouwens de tekst niet opgenomen mutatis mutandis van artikel 38, § 1, van de wet op de arbeidsovereenkomsten; die is wel klaarder.

— Zal die « benadeelde partij » — sportbeoefenaar — reeds weten door het contract wie zijn werkgever is ? Volgens artikel 2, § 3, moet de Koning immers eventueel nog personen aanwijzen die als werkgever worden beschouwd.

Ware het daarom niet aangewezen dat in die contracten zou gepreciseerd worden wie van die « belanghebbende partijen » als werkgever moet worden aangeduid ?

De Minister verstrekt het volgend antwoord :

Artikel 4 : Wie zijn de belanghebbende partijen ?

Deze bepaling van artikel 4 is een overneming uit het burgerlijk recht, artikel 1325 :

« Onderhandse akten die wederkerige overeenkomsten bevatten zijn slechts geldig voor zover zij opgemaakt worden in zoveel originelen als er partijen zijn die een onderscheiden belang hebben. »

Het is de werkgever die verantwoordelijk is voor het ter hand stellen van een exemplaar aan de sportbeoefenaar.

Welke is de sanctie wanneer de duur van de arbeidsovereenkomst op meer dan vijf jaar wordt bepaald ?

In dit geval moet de interpretatie gezocht worden naar analogie van het overschrijden van een proefbeding. Wanneer een proeftijd bedongen is welke langer is dan de wettelijk toegelaten termijn wordt de proeftijd van rechtswege herleid tot de maximumduur.

Wat met de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van vijf jaar ?

Het tweede lid van artikel 4 van het ontwerp bepaalt uitdrukkelijk dat de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd mogen hernieuwd worden. Er kan hier dus geen sprake zijn van enige sanctie van nietigheid.

Het woord « verbreken » zou moeten vervangen worden door de term « beëindigen »; het woord « verbreken » kwam evenwel reeds voor in de door de Senaat goedgekeurde tekst.

Wie is de werkgever van de « benadeelde partij » ?

In artikel 2, § 3, eerste lid wordt uitdrukkelijk bepaald dat onder werkgever moet worden verstaan de persoon die de sportbeoefenaar te werk stelt.

In de bevoegde Commissie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd de vraag gesteld of naar analogie met de wet van 7 november 1969 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidswetgeving op de houders van een vergunning voor beroepsrenners een bepaald persoon als werkgever (die dus niet noodzakelijk dezelfde is als degene die sportbeoefenaar te werk stelt) moet worden aangeduid.

Er kan overigens ook soms twijfel rijzen over de persoon van de werkgever : wegens omstandigheden die aan sommige sporttakken eigen zijn zou bijvoorbeeld de federatie en niet

club qui devrait être considérée comme employeur. Dans tous ces cas, le Roi désignera, après avis de la Commission paritaire nationale des Sports, les personnes qui sont considérées comme employeurs.

Si la liberté était laissée aux parties intéressées d'indiquer dans les contrats qui agit comme employeur, la disposition légale susmentionnée serait sans aucune utilité.

Lorsque le Roi ne prend pas d'arrêté d'exécution, le premier alinéa du § 3, article 2, reste en vigueur, et en cas de litige, ce sont les tribunaux qui jugent quelle personne agit en qualité d'employeur.

L'article 4 est adopté par 15 voix et 1 abstention.

Article 5

Le Ministre commente cet article comme suit :

1. La Commission de la Chambre a remplacé les mots « entre le 1^{er} juin et le 31 août de l'année en cours » par les mots « dans un délai fixé par le Roi après avis de la Commission paritaire nationale des Sports ».

Le texte qui avait été adopté par la Commission de la Chambre prévoyait une période de principe — la période creuse pour le sport qui, sauf exception, courait du 1^{er} juin au 31 août de l'année en cours — au cours de laquelle la lettre recommandée annonçant la volonté d'une partie de mettre fin au contrat de durée indéterminée, devrait être signifiée. Il s'est avéré que cette période de principe se situait pour un grand nombre de disciplines sportives en pleine saison sportive — c'est le cas, par exemple, pour la natation, le cyclisme et l'athlétisme — et que dès lors, l'exception devenant la règle, il serait préférable de ne pas fixer la période de principe, mais de confier au Roi le soin de fixer, discipline sportive par discipline sportive, la période creuse pendant laquelle il pourrait être mis fin au contrat.

2. In fine du deuxième alinéa, la Chambre a remplacé les mots « un minimum de trois mois étant dû » par les mots « un minimum de 25 p.c. de la rémunération annuelle étant dû ».

Cette dernière modification a été justifiée comme suit par la Commission compétente de la Chambre :

« Dans beaucoup de cas, la rémunération du sportif rémunéré consiste en plusieurs parties variables. Ainsi le sportif est sélectionné ou non, l'équipe gagne ou perd, etc. Toutes ces circonstances peuvent influencer la rémunération, de sorte que l'indemnité peut même devenir arbitraire si le contrat est rompu fautivement.

» Il suffit, par exemple, que l'employeur qui rompt le contrat fautivement, mette le sportif sur une « voie de garage », pour que l'indemnité reste limitée au montant égal à trois mois du montant fixe de la rémunération. Il

de club als de werkgever moeten beschouwd worden. In al die gevallen zal de Koning, na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport de personen aanwijzen die als werkgevers worden beschouwd.

Wanneer nu aan de belanghebbende partijen de vrijheid zou gelaten worden in de contracten aan te wijzen wie als werkgever optreedt, zou hogerbedoelde wetsbepaling een dode letter blijven.

Indien de Koning geen uitvoeringsbesluit treft blijft het eerste lid van § 3 van artikel 2 van kracht in geval van betwisting, is het aan de rechtbanken om een oordeel te vellen over de persoon die de hoedanigheid van werkgever heeft.

Artikel 4 wordt aangenomen met 15 stemmen bij 1 onthouding.

Artikel 5

De Minister licht dit artikel toe als volgt :

1. In de Kamercommissie werden de woorden « tussen 1 juni en 31 augustus van het lopende jaar » vervangen door de woorden « binnen een termijn die door de Koning wordt vastgesteld na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport ».

De tekst die door de commissie was goedgekeurd, voorzag in een principiële periode — de zogenaamde dode periode voor de sport die, uitzonderingen daargelaten, liep van 1 juni tot 31 augustus van het lopende jaar — gedurende welke het ter post aangetekend schrijven moest worden betekend waarbij een partij haar wil te kennen gaf de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst te beëindigen. Het is gebleken dat die principiële periode voor een groot aantal sporttakken midden in het sportseizoen valt. Dit is bijvoorbeeld het geval voor zwemsport, wielrennen en atletiek; aangezien de uitzondering bijgevolg de regel zou worden, was het wenselijk geen principiële periode vast te stellen en het aan de Koning over te laten voor elke sporttak afzonderlijk de dode periode vast te stellen gedurende welke aan de overeenkomst een einde kan worden gemaakt.

2. In fine van het tweede lid werden in de Kamer de woorden « met een minimum van drie maanden » vervangen door de woorden « met een minimum van 25 pct. van het jaarloon ».

Deze wijziging werd door de bevoegde Kamercommissie als volgt verantwoord :

« Het loon van een betaalde sportbeoefenaar bestaat in veel gevallen uit verschillende variabele delen. Zo wordt de beoefenaar opgesteld of niet, de ploeg winst of verliest, enz. Al die toestanden beïnvloeden het loon, zodat de vergoeding bij onrechtmatig verbreken van de overeenkomst zelfs willekeurig kan worden.

» Het volstaat bijvoorbeeld dat de werkgever die het contract onrechtmatig verbreekt, de sportbeoefenaar op een « zijspoor » zet en de vergoeding zal beperkt blijven tot een bedrag gelijk aan drie maanden van het vast bedrag

est dès lors proposé de déterminer que l'indemnité devra comprendre au moins 25 p.c. de la rémunération annuelle (donc de la rémunération complète, y inclus les primes).

» Cela correspond en effet aux intentions véritables, puisqu'une indemnité égale au salaire de trois mois, revient en principe à 25 p.c. de la rémunération annuelle. Il s'avère cependant indiqué de bien mettre cela en évidence. »

3. A la suite de la modification de l'alinéa 1^{er}, le dernier alinéa de l'article est devenu sans objet.

Un membre fait les observations suivantes :

Article 5, alinéa 2 : Aux termes de cette disposition, la partie qui rompt l'engagement sans motif grave ou sans respecter les dispositions du premier alinéa est tenue de payer une indemnité.

Cela signifie-t-il que la partie qui résilie le contrat par exploit d'huissier de justice (donc pas par lettre recommandée à la poste) doit payer cette indemnité ?

« Verbreekt » doit être remplacé par « beëindigt ».

« La fin de la saison sportive » est-elle fixée officiellement par une instance officielle ? Dans la négative, il faut la préciser dans le texte.

Le Ministre déclare à ce sujet ce qui suit :

— Ainsi qu'il a été démontré ci-dessus, les trois possibilités de mettre fin par écrit au contrat de travail restent inchangées.

— Ici également, le terme néerlandais « verbreekt » devrait être remplacé par « beëindigt ».

— La notion de « fin de la saison sportive » doit être comprise à la lumière du premier alinéa qui prévoit que le Roi fixe le délai dans lequel une résiliation est possible. Ce délai, qui est la soi-disant « période morte » pour la discipline sportive, a initialement été fixée entre le 1^{er} juin et le 31 août. Au cours des discussions à la Commission de la Chambre, il est apparu que, pour un grand nombre de disciplines sportives, cette période initiale tombe en plein dans la saison sportive. Dès lors, il a été jugé souhaitable de laisser au Roi le soin de fixer pour chaque discipline sportive séparément la période morte (et donc implicitement « la fin de la saison sportive ») pendant laquelle il peut être mis fin au contrat.

En ce qui concerne la notion de « motif grave », un membre aimerait savoir si celle-ci vise également le fait d'écarter un joueur d'une formation lors d'une compétition. A son sens, un joueur a le droit de s'opposer à sa non-inclusion dans l'équipe et de déclarer qu'il y a là rupture de contrat.

Le Ministre estime quant à lui qu'il faut rechercher la raison pour laquelle le joueur n'a pas été appelé à participer à la rencontre. Il peut arriver que celui-ci ne soit pas en bonne santé.

Le préopinant fait remarquer qu'un sportif peut fort bien être en bonne santé mais sans se trouver dans sa meilleure forme.

van het loon. Vandaar het voorstel te bepalen dat de vergoeding minstens 25 pct. van het jaarloon (dus het volledige loon met inbegrip van premies) moet bedragen.

» Dit sluit immers aan bij de eigenlijke bedoeling, want een vergoeding gelijk aan het loon van drie maanden, is in principe 25 pct. van het jaarloon. Het lijkt echter aangewezen het duidelijk te stellen. »

3. De wijziging van het eerste lid maakt het laatste lid van het artikel overbodig.

Een lid stelt het volgende :

Artikel 5, tweede lid : Volgens die bepaling is de partij die de overeenkomst verbreekt (beëindigt) zonder dringende reden of zonder de bepalingen van het eerste lid in acht te nemen gehouden tot de betaling van een vergoeding.

Betekent dit dat de partij die de overeenkomst beëindigt door middel van een gerechtsdeurwaardersexploot (dus niet met ter post aangetekende brief) die vergoeding moet betalen ?

« Verbreekt » moet zijn « beëindigt ».

« Het einde van het sportseizoen » : wordt dit door een officiële instantie officieel bepaald ? Zo niet, moet dit in de tekst nader omschreven worden.

De Minister verklaart dienaangaande :

— Zoals reeds hoger aangetoond blijven de drie mogelijkheden om schriftelijk een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst onverminderd bestaan.

— Ook hier zou de term « verbreekt » moeten vervangen worden door « beëindigt ».

— Het begrip « einde van het sportseizoen » moet worden begrepen in het licht van het eerste lid waarin gesteld is dat de Koning de termijn bepaalt binnen dewelke een opzegging mogelijk is. Deze termijn die de zogenaamde « dode periode » voor de sporttak is werd aanvankelijk vastgelegd tussen 1 juni en 31 augustus. Tijdens de besprekingen in de Kamercommissie is gebleken dat die aanvankelijke periode voor een groot aantal sporttakken midden het sportseizoen valt. Bijgevolg werd het wenselijk geacht het aan de Koning over te laten voor elke sporttak afzonderlijk de dode periode vast te leggen (en dus impliciet ook « het einde van het sportseizoen ») gedurende welke aan de overeenkomst een einde kan gemaakt worden.

In verband met het begrip « dringende reden » wenst een lid te vernemen of ook het niet-opstellen van een speler onder dit begrip valt. Zijns inziens heeft een speler het recht zich tegen zijn niet-opstelling te verzetten en te verklaren dat er kontraktbreuk is.

De Minister meent dat men moet nagaan welke reden aan de basis van de niet-opstelling ligt. Het kan zijn dat een speler niet in een goede gezondheid verkeert.

Hetzelfde lid meent dat een sportbeoefenaar een goede gezondheid kan bezitten, maar toch niet in een optimale conditie kan verkeren.

Un autre commissaire ajoute qu'il peut arriver que le sportif en question ait cessé d'être persona grata pour l'entraîneur ou pour les dirigeants du club. Dans l'état actuel des choses, aucun recours n'est prévu en pareil cas, mais lorsque le projet aura acquis force de loi, l'intéressé disposera effectivement de cette possibilité.

Le Ministre souligne encore qu'en cas de contrat pour une durée indéterminée, il y a lieu d'observer les prescriptions normales en matière de préavis.

Un membre fait remarquer que certains sportifs bénéficient de revenus tellement élevés que les délais normaux de préavis leur sont extrêmement défavorables. C'est pourquoi il estime que l'intervention du tribunal du travail se justifie quand il s'agit d'arrêter le montant de l'indemnité de préavis qui revient à l'intéressé.

Le Ministre répond qu'il faut distinguer les contrats d'une durée déterminée et ceux d'une durée indéterminée. Si la Commission paritaire nationale ne règle pas la question pour chaque discipline en particulier, c'est le second alinéa de l'article 5 qui sera d'application.

Un commissaire fait observer que la rupture d'un contrat en cours de saison est juridiquement impossible, puisque les transferts ne sont autorisés que pendant une période limitée. Aussi est-ce pure théorie de parler de délais de préavis. Se référant à une déclaration du Ministre d'après laquelle le sportif doit être payé aussi longtemps qu'existe un contrat, il fait remarquer qu'il n'y a pas réciprocité pour le cas où le sportif ne respectera pas ses engagements. Il cite à cet égard l'exemple du sportif qui néglige les entraînements et, de ce fait, fournit moins de prestations à son club.

Le Ministre répond qu'en cas de contrat d'une durée indéterminée, la partie qui rompt ce contrat est tenue à indemnisation. Il note d'autre part que les termes « verbreken van contract », qui figurent dans le texte néerlandais de cet article, devraient en fait être remplacés par les mots « beëindigen van contract » si l'on veut se conformer à un décret récent du Conseil culturel de la Communauté culturelle néerlandaise, lequel a rendu obligatoire l'emploi des termes repris au « Sociaalrechtelijk Woordenboek ».

Le président déclare qu'il ne s'agit là que d'une correction de pure forme, mais la Commission estime qu'il suffira que cette remarque figure au rapport et que le texte ne doit pas être modifié.

Un membre souligne qu'un contrat de travail a notamment pour caractéristique essentielle de ne pas se borner à assurer un emploi mais, en principe, de donner aussi la possibilité de fournir des prestations. Il peut arriver qu'un soi-disant employeur ne laisse plus au sportif aucune chance de fournir des prestations. Peut-on considérer cela comme un « motif grave » de rupture du contrat ?

Le Ministre répond que la jurisprudence admet qu'en pareil cas l'employeur n'observait plus ses obligations envers le travailleur et qu'il a par conséquent rompu le contrat.

L'article 5 est adopté par 13 voix et 4 abstentions.

Een ander lid verklaart nog dat het mogelijk is dat de sportbeoefenaar in kwestie niet langer meer « persona grata » is bij de trainer of de clubinstanties. Zoals de zaken nu staan heeft hij geen enkele verhaalmogelijkheid. Eens dat het ontwerp wet is geworden zal hij wel over die mogelijkheid beschikken.

De Minister onderstreept nog dat bij een contract van onbepaalde duur de normale voorschriften inzake opzeg in acht moeten worden genomen.

Opgemerkt wordt dat sommige sportbeoefenaars een dusdanig hoog inkomen genieten, dat de normale opzegtermijnen voor hen zeer nadelig uitvallen. Hij meent dan ook dat de tussenkomst van de arbeidsrechtbank verantwoord is voor het vaststellen van de opzegvergoeding die aan deze persoon toekomt.

De Minister laat opmerken dat het onderscheid moet worden gemaakt tussen contracten met bepaalde en contracten met onbepaalde duur. Indien het Nationaal Paritair Comité geen afzonderlijke regeling per sporttak treft, zal het tweede alinea van artikel 5 gelden.

Een lid wijst erop dat de verbreking van een contract in de loop van een seizoen juridisch niet mogelijk is, vermits de overgangen slechts gedurende een beperkte periode zijn toegelaten. Het is dan ook louter theorie wanneer men over onzegtermijnen spreekt. Inhakend op een verklaring van de Minister namelijk dat de sportbeoefenaar moet betaald worden zolang er een contract aanwezig is, laat hij opmerken dat er geen wederkerigheid is indien de sportbeoefenaar zijn verplichtingen niet nakomt. Hij citeert als voorbeeld een sportbeoefenaar die de trainingen verwaarloost en aldus minder voor zijn club presteert.

De Minister verklaart dat bij een contract van onbepaalde duur de partij die het contract verbreekt tot schadevergoeding gehouden is. Verder stipt hij aan dat in de Nederlandse tekst van dit artikel de woorden « verbreken van contract » in feite zouden moeten luiden « beëindigen van contract », wil men in overeenstemming zijn met de termen van het Sociaalrechtelijk Woordenboek dat door een recent decreet van de Cultuurraad voor de Nederlandse Cultuurgemeenschap bindend is verklaard.

De voorzitter verklaart dat het hier in feite een vormverbetering betreft, maar de Commissie is van oordeel dat het volstaat de opmerking in het verslag in te schrijven en de tekst ongewijzigd te laten.

Een lid onderstreept dat een wezenlijk kenmerk van een arbeidsovereenkomst niet alleen bestaat in werkverschaffing, maar ook in principe van de mogelijkheid tot het leveren van prestaties. Het is mogelijk dat een zogenaamde werkgever de sportbeoefenaar geen kansen meer geeft om prestaties te leveren. Kan dit als een « dringende reden » voor de verbreking van het contract worden aangezien ?

De Minister verklaart dat de rechtspraak aanneemt dat de werkgever in dat geval zijn verplichtingen ten opzichte van de werknemer niet meer naleeft en dat hij contractbreuk pleegt.

Artikel 5 wordt aangenomen met 13 stemmen bij 4 onthoudingen.

Article 6

Le Ministre donne le commentaire suivant :

1. Au premier alinéa, la Commission de la Chambre a remplacé les mots « à partir de 18 ans » par les mots « à partir de l'âge de 14 ans ou après la fin de l'obligation scolaire ».

2. Le deuxième alinéa a été ajouté.

Dans le rapport fait au nom de la Chambre, ces modifications sont justifiées comme suit :

« La Commission de la Chambre a hésité à fixer l'âge minimum pour conclure valablement un contrat de travail de sportif rémunéré. Le deuxième alinéa de l'article 6 tend à protéger les jeunes de 14 à 18 ans. Il a été estimé qu'en principe, il ne faut pas faire la distinction entre les jeunes en général et ceux qui peuvent tomber sous l'application de la présente loi. Tous les jeunes doivent être protégés. C'est la raison pour laquelle il est proposé de considérer comme âge minimum celui qui a été fixé par la loi sur le travail.

» Afin de pouvoir améliorer éventuellement la protection envisagée, il est cependant prévu qu'une limite d'âge supérieure pourra être fixée. »

On a encore argué que, dans plusieurs disciplines sportives, les meilleures prestations étaient fournies par des sportifs âgés de moins de 18 ans.

Pour ce qui concerne la question de savoir si l'autorisation du père et de la mère ou du tuteur n'est pas requise en l'occurrence (voir observation de l'auteur de la question à l'art. 3, 4), le Ministre déclare qu'il y a déjà été répondu à propos de l'article 3 (d).

Un membre estime que l'âge de 14 ans n'est pas suffisant surtout si l'on songe que chacun est partisan de la prolongation de la scolarité jusqu'à 16 ans.

L'auteur du texte initial rappelle que, lors de la discussion de sa proposition en Commission du Sénat en 1969, l'on avait jugé que l'âge minimum devait être de 18 ans. La Chambre a cependant modifié le projet, en partant de l'idée que l'on peut être occupé dans l'industrie dès l'âge de 14 ans. Il convient toutefois de ne pas perdre de vue le second alinéa de l'article, aux termes duquel le Roi peut fixer une limite d'âge supérieure.

Un commissaire se demande si l'on peut permettre à un enfant de 14 ans de conclure un contrat de 5 ans.

Le Ministre fait observer une fois de plus que cette possibilité existe également dans le secteur de l'industrie.

Un membre insiste encore sur le fait que la Commission paritaire nationale fixera des limites d'âge par discipline sportive. C'est là une disposition essentielle.

Un commissaire émet des réserves en ce qui concerne la santé. Les enfants de cet âge ne possèdent pas une maturité suffisante. Un examen médical obligatoire est-il effectivement prévu ?

Artikel 6

De Minister verstrekt de volgende toelichting :

1. In het eerste lid werden in de Kamercommissie de woorden « vanaf 18 jaar » vervangen door de woorden « vanaf 14 jaar of vanaf het einde van de schoolplicht ».

2. Het tweede lid is een aanvulling.

In het verslag namens de Kamer zijn deze wijzigingen verantwoord als volgt :

« De Kamercommissie heeft enigszins gearzeld om de minimumleeftijd te bepalen die moet bereikt zijn om geldig een arbeidsovereenkomst van betaalde sportbeoefenaar aan te gaan. Het tweede lid van artikel 6, is gewild om de jongeren tussen 14 jaar en 18 jaar te kunnen beschermen. Men meende dat er in principe geen onderscheid moet gemaakt worden tussen de jongeren in het algemeen en degene die onder de toepassing van onderhavige wet kunnen vallen. Alle jongeren moeten beschermd worden. Vandaar het voorstel als minimumleeftijd te nemen de leeftijd in de arbeidswet is vastgesteld.

» Om de bescherming desgewenst nog te verbeteren wordt wel bepaald dat eventueel een hogere leeftijd kan worden vastgesteld. »

Voorts is opgemerkt dat in verscheidene sporttakken de beste prestaties geleverd worden door sportbeoefenaars beneden 18 jaar.

Op de vraag of hier de machtiging van de vader en moeder of van de voogd niet nodig is, (cf. opmerking art. 3, 4) antwoordt de Minister dat de opmerking in verband met de machtiging van vader, moeder of voogd reeds werd beantwoord in het kader van artikel 3 (d).

Een lid acht de leeftijd van 14 jaar te laag vooral wanneer men bedenkt dat iedereen voorstander is van de verlenging van de schoolplicht tot 16 jaar.

De auteur van de oorspronkelijke tekst herinnert eraan dat bij de bespreking van zijn voorstel in de Senaatscommissie in 1969 werd geoordeeld dat de minimumleeftijd 18 jaar moest zijn. De Kamer heeft evenwel een wijziging aangebracht vertrekkend van de idee dat iemand reeds op 14 jaar in de industrie kan tewerkgesteld worden. Men verlieze evenwel niet de tweede alinea van dit artikel uit het oog : de Koning kan de leeftijdsgrens naar boven toe wijzigen.

Een lid vraagt zich af of een kind van 14 jaar in staat mag gesteld worden een contract van 5 jaar af te sluiten.

De Minister verklaart eens te meer dat het ook mogelijk is in de nijverheidssector.

Onderstreept wordt nog dat het Nationaal Paritair Comité per sporttak leeftijdsgrenzen zal bepalen. Dit is van essentieel belang.

Een lid formuleert reserves voor wat de gezondheid aangaat. Kinderen van die leeftijd bezitten geen voldoende maturiteit. Is er wel een verplicht medisch onderzoek voorzien ?

Le Ministre répond affirmativement. Il estime lui aussi que l'âge auquel un sportif dispose du maximum de ses possibilités varie d'une discipline à l'autre. La Chambre a pris comme point de départ l'âge de 14 ans, et ce par analogie avec la législation existante. Il va sans dire qu'une autorisation écrite des parents est requise.

L'article 6 est adopté par 8 voix contre 5 et 3 abstentions.

Article 7

Le texte de cet article n'a pas été modifié par la Chambre.

Un membre pose les questions suivantes :

Les stipulations contraires aux articles 4 et 5 ainsi qu'à leurs arrêtés d'exécution sont-elles seules à être nulles de plein droit ?

Toutes les stipulations contraires aux dispositions de la loi ne doivent-elles pas être nulles de plein droit ?

Pourquoi se limite-t-on aux articles 4 et 5 ?

Voir par exemple l'article 9 du projet. Les sportifs et les employeurs pourraient-ils alors stipuler qu'ils soumettront leurs litiges à des arbitres ?

Le Ministre répond en se référant à la remarque formulée à l'article 6 (cf. art. 3 c).

L'article 7 est adopté, sans autres observations, par 12 voix et 2 abstentions.

Article 8

Le Ministre commente cet article comme suit :

Alinéa 1^{er} : la Commission de la Chambre n'a pas modifié le texte.

Alinéa 2 : a) Après avoir envisagé les quatre situations suivantes :

1^o rupture due à l'employeur sans motif grave;

2^o rupture due à l'employeur avec motif grave;

3^o rupture due au sportif sans motif grave;

4^o rupture due au sportif avec motif grave,

la Commission de la Chambre a estimé qu'il ne pouvait y avoir de sanction du sportif que dans les cas prévus au 2^o et au 3^o.

b) La sanction de l'interdiction de participer à une exhibition ou compétition sportive ne vise que les exhibitions ou compétitions qui sont rémunérées.

A cet effet, au second alinéa, le mot « rémunérée » a été inséré entre les mots « exhibition sportive » et « dans la même discipline ».

De Minister antwoordt bevestigend. Hij is ook van mening dat de leeftijd waarop een sportbeoefenaar het maximum van zijn mogelijkheden bezit, van sporttak tot sporttak verschilt. De Kamer heeft de leeftijd van 14 jaar als vertrekpunt genomen, naar analogie met de bestaande wetgeving. Het spreekt vanzelf dat een schriftelijke toelating van de ouders vereist is.

Artikel 6 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5 bij 3 onthoudingen.

Artikel 7

In de Kamer werden geen wijzigingen aangebracht.

Een lid stelt het volgende :

Zijn alleen de bedingen strijdig met de artikelen 4 en 5 en de uitvoeringsbesluiten ervan van rechtswege nietig ?

Moeten niet alle bedingen die strijdig zijn met de bepalingen van de wet van rechtswege nietig zijn ?

Waarom beperkt men zich tot artikelen 4 en 5 ?

Zie bijvoorbeeld artikel 9 van het ontwerp. Zouden de sportbeoefenaars en de werkgevers dan mogen bedingen dat ze hun geschillen zullen voorleggen aan scheidsrechters ?

De Minister verwijst naar dezelfde bemerking als voor artikel 6 (cf. art. 3 c).

Artikel 7 wordt zonder opmerkingen aangenomen met 12 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 8

De Minister licht het artikel toe als volgt :

Eerste lid : geen wijziging in de Kamercommissie.

Tweede lid : a) De Kamercommissie nam de vier volgende mogelijkheden onder ogen :

1^o beëindiging door de schuld van de werkgever zonder ernstige reden;

2^o beëindiging door de schuld van de werkgever om een ernstige reden;

3^o beëindiging door de schuld van de sportbeoefenaar zonder ernstige reden;

4^o beëindiging door de schuld van de sportbeoefenaar om een ernstige reden,

en was de mening toegedaan dat de sportbeoefenaar slechts mag worden gestraft in de gevallen bedoeld in 2^o en 3^o.

b) De sanctie op het verbod deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie slaat enkel op de exhibitie of competities die bezoldigd zijn.

Daarom werd in het tweede lid het woord « betaalde » ingevoegd tussen de woorden « deelnemen aan een » en het woord « sportcompetitie ».

(L'alinéa 3 du texte voté par le Sénat a été disjoint de l'article 8 pour former une disposition distincte (art. 9).)

Un membre pose la question suivante :

Qu'entend-on par compétition ou exhibition sportive « rémunérée » ? A partir de quand est-on rémunéré ? Une rémunération de 1 franc, par exemple, est-elle suffisante ?

A l'article 70, § 3, de la loi du 9 août 1963 relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, ainsi qu'à l'article 52, § 3, 1° (ouvriers), et à l'article 73, § 2, a) (employés), de la loi relative aux contrats de travail, il est question d'un « accident à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit ».

Dans ce cas, aucune indemnité (A.M.I.) n'est payée; il en est de même du salaire garanti (hebdomadaire ou mensuel).

Faut-il entendre la même chose par compétition ou exhibition sportive « rémunérée », c'est-à-dire une compétition ou exhibition pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit ?

Selon la jurisprudence en la matière, la faible valeur des prix, compte tenu des frais supportés par les participants, constitue une rétribution plutôt symbolique que réelle, de sorte que ces prix ne peuvent nullement être considérés comme une rémunération.

Si la même signification est donnée aux termes « compétition ou exhibition sportive rémunérée », les sportifs rémunérés pourront bien participer à de pareilles compétitions sportives rémunérées « symboliques ».

La question se pose donc de savoir si la même interprétation vaut en l'occurrence.

Le Ministre donne la réponse suivante :

La notion de « compétition ou exhibition sportive rémunérée » dont il est question ici, ne peut être confondue avec l'expression « compétition ou exhibition sportive pour laquelle les organisateurs perçoivent un droit d'entrée et pour laquelle les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit », reprise à l'article 70, § 3, de la loi du 9 août 1963 concernant l'assurance maladie-invalidité obligatoire et dans les diverses lois sur les contrats de travail en matière de salaire hebdomadaire garanti.

L'expression reprise à l'article 8 doit être considérée à la lumière de l'article 2, § 1^{er}, qui donne la définition du « sportif rémunéré ». En effet, il s'agit d'interdire au sportif ayant mis fin à son contrat de travail sans motif grave ou dont le contrat a été résilié par son employeur pour un motif grave, de continuer à participer comme « sportif rémunéré » pendant la saison sportive en cours, à une compétition ou exhibition sportive dans la même discipline sportive à laquelle d'autres sportifs rémunérés prêtent leur collaboration.

(Het derde lid van de tekst aangenomen door de Senaat werd uit het artikel gelicht en vormt een afzonderlijk artikel (art. 9).)

Een lid stelt de volgende vraag :

Wat is « betaalde » sportcompetitie of exhibitie ? Van welk ogenblik mag men van « betaald » spreken ? Volstaat bijvoorbeeld de betaling van 1 frank reeds ?

In artikel 70, § 3, van de wet van 9 augustus 1963 betreffende de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, als ook in artikel 52, § 3, 1° (werklieden) en in artikel 73, § 2, a) (bedienden) van de wet op de arbeidsovereenkomsten is er sprake van « een ongeval naar aanleiding van een lichaams-oefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichters toegangsgeld ontvangen en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm loon ontvangen. »

In dit geval wordt geen uitkering (V.Z.I.) betaald en evenmin gewaarborgd loon (week- of maandloon).

Moet onder « betaalde » sportcompetitie of -exhibitie hetzelfde begrepen worden t.t.z. competitie of -exhibitie waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm loon ontvangen ?

Volgens de rechtspraak ter zake maakt de geringe waarde der prijzen, rekening houdend met de door de deelnemers gedragen kosten, eerder een symbolische dan een daadwerkelijke beloning uit, zodat deze prijzen geenszins kunnen beschouwd worden als loon.

Indien dezelfde betekenis gegeven wordt aan de termen « betaalde sportcompetitie of -exhibitie » dan zullen de betaalde sportbeoefenaars wel mogen deelnemen aan dergelijke « symbolische » betaalde sportcompetities.

Dus de vraag rijst of hier dezelfde interpretatie geldt.

Dienaangaande antwoordt de Minister :

Het begrip « betaalde sportcompetitie of -exhibitie » waarover hier sprake mag niet worden verward met de uitdrukking « sportcompetitie of -exhibitie, waarvoor de inrichters toegangsgeld ontvangen en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm loon ontvangen », welke voorkomt in artikel 70, § 3, van de wet van 9 augustus 1963 betreffende de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering en in de diverse wetten op de arbeidsovereenkomsten i.z. het gewaarborgd weekloon.

De uitdrukking zoals die voorkomt in artikel 8, moet gelezen worden in het licht van artikel 2, § 1, waar een bepaling wordt gegeven van « betaalde sportbeoefenaar ». Het komt er inderdaad op aan de sportbeoefenaar die zonder dringende reden zijn arbeidsovereenkomst heeft beëindigd of wiens contract met inroeping van een dringende reden door zijn werkgever werd opgezegd het verbod op te leggen als « betaalde » sportbeoefenaar verder deel te nemen tijdens het lopende sportseizoen aan een sportcompetitie of -exhibitie in dezelfde sporttak waar andere betaalde sportbeoefenaars hun medewerking verlenen.

Un membre craint que l'application de cet article ne donne lieu à des difficultés. Il considère comme malsain d'interdire à quelqu'un toute activité en attendant qu'une décision soit prise.

Un autre membre est d'avis que l'article 8 est, en partie, contraire à l'article 7, du fait que celui-ci comporte une limitation de la liberté d'action.

Un autre commissaire fait remarquer que ce sont les activités sportives qui sont prises comme point de départ. Sinon, on ne pourrait écarter l'hypothèse que les intéressés rejoignent immédiatement un autre club et qu'ils y jouent contre leur ancien club, faussant ainsi la compétition.

Le Ministre rappelle que le texte à l'examen est moins sévère que celui qui avait été adopté par le Sénat et qui prévoyait une période de deux ans.

Répondant à la question d'un commissaire et à propos d'une observation formulée par un autre membre, le Ministre déclare que cet article empêche les sportifs de passer tout de go à la concurrence.

Un autre membre ne croit pas que cela soit à craindre lorsque la saison est en cours, puisqu'alors la période de transfert n'est pas ouverte. Il estime par ailleurs que le second alinéa de l'article 8 n'a en fait aucun sens, puisque la période des transferts doit être fixée par le Roi.

L'article est adopté à l'unanimité (15 voix).

Articles 9 et 10

Ces deux articles sont adoptés sans discussion et à l'unanimité (15 voix).

Article 11

L'auteur du texte initial fait remarquer que le Conseil national du travail a marqué son accord sur la création d'une Commission paritaire nationale des Sports (voir décision du 23 janvier 1969).

Un membre aimerait connaître le degré de syndicalisation des milieux sportifs intéressés.

Il lui est répondu qu'à l'époque, la Commission du Sénat avait organisé une audience des trois organisations syndicales reconnues. Celles-ci ont alors déclaré avoir des représentants dans le secteur sportif.

L'article 11 est adopté par 12 voix et 2 abstentions.

Article 12

Le Ministre déclare qu'il s'agit là d'une disposition nouvelle insérée par la Commission de la Chambre.

Cet article doit permettre de sanctionner l'employeur qui occuperait un sportif n'ayant pas atteint l'âge requis pour s'engager par contrat de travail de sportif rémunéré.

Een lid vreest dat de toepassing van dit artikel moeilijkheden zal opleveren. Hij acht het ongezond iemand elke activiteit te ontzeggen in afwachting dat een beslissing wordt getroffen.

Een ander lid meent dat artikel 8 gedeeltelijk in tegenspraak is met artikel 7 vermits dit artikel een beperking van de vrijheid meebrengt.

Opgemerkt wordt dat als vertrekpunt de sportactiviteiten worden genomen. Het zou anders niet ondenkbaar zijn dat de betrokkenen onmiddellijk een andere club zouden vervoegen en aldaar tegen hun vroegere club zouden optreden en de competitie vervalsen.

De Minister herinnert eraan dat de tekst die voorligt minder streng is dan de tekst die destijds door de Senaat werd gestemd en waarin een periode van twee jaar was voorzien.

Op vraag van een lid en naar aanleiding van een opmerking verklaart de Minister dat dit artikel de sportbeoefenaars belet onmiddellijk naar de concurrentie over te stappen.

Een ander lid meent dat daartoe tijdens het seizoen geen gevaar bestaat vermits alsdan de transfertperiode niet open is. Hij meent ook dat alinea 2 van artikel 8 in feite geen zin heeft vermits de periode van overgang door de Koning moet worden vastgesteld.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen (15 stemmen).

Artikelen 9 en 10

Beide artikelen worden zonder verdere bespreking met eenparigheid van stemmen aangenomen (15 stemmen).

Artikel 11

De auteur van de oorspronkelijke tekst wijst erop dat de Nationale Arbeidsraad zich akkoord heeft verklaard met de oprichting van een Nationaal Paritair Comité voor de Sport (zie beslissing van 23 januari 1969).

Een lid wenst te vernemen welke syndicalisatiegraad in de betrokken sportmiddens bestaat.

Geantwoord wordt dat destijds door de Commissie van de Senaat een hoorzitting met de drie erkende syndicale organisaties werd georganiseerd. Zij hebben toen verklaard in de sportsector representatief te zijn.

Artikel 11 wordt aangenomen met 12 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 12

De Minister verklaart dat het hier een nieuwe bepaling betreft die in de Kamercommissie werd ingelast.

Dit artikel moet het mogelijk maken de werkgever te straffen die een sportbeoefenaar zou tewerkstellen die niet de vereiste leeftijd heeft bereikt om zich te verbinden door een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

L'article est adopté sans autre observation et à l'unanimité (13 voix).

Article 13

Un membre demande que des dispositions soient prises pour que le texte qui nous est soumis puisse, une fois qu'il aura acquis force de loi, être intégré dans le projet relatif aux contrats de travail.

Le Ministre marque son accord, faisant toutefois observer que le projet doit d'abord avoir été voté par le Sénat et par la Chambre avant d'acquiescer force de loi.

L'article est adopté par 14 voix et 3 abstentions.

Article 14

Un membre se demande pourquoi l'on fait une exception pour l'article 11.

Le Ministre répond que l'abondance des prescriptions légales relatives à l'installation de la Commission paritaire nationale des Sports exige de longs délais. D'autre part, il ne faut pas oublier que toute une série de dispositions prévues dans le projet à l'examen ne pourront être mises à exécution qu'après avis de la Commission paritaire nationale.

Un autre commissaire estime que l'on aurait dû rédiger différemment le texte de cet article.

Le Ministre fait remarquer que c'est là le texte proposé précédemment par le Sénat. Chacun sait ce que ce texte signifie et il n'y a donc pas de problème.

Répondant à une objection d'un membre, un autre membre souligne que l'on entend bien trouver le temps nécessaire à l'achèvement des travaux préparatoires de la loi.

L'article est adopté par 11 voix et 5 abstentions.

Votes :

L'ensemble du projet de loi a été adopté par 9 voix et 7 abstentions.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des voix des 15 membres présents.

Le Rapporteur,
W. VERNIMMEN

Le Président,
A. DE RORE

Het artikel wordt zonder verdere bespreking eenparig aangenomen (13 stemmen).

Artikel 13

Een lid vraagt dat voorbereidingen zouden worden getroffen opdat de tekst die hier voorligt, eens dat ze wet zal zijn geworden, in het ontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten zou kunnen geïntegreerd worden.

De Minister verklaart zich hiermede akkoord, maar laat toch opmerken dat het ontwerp eerst door de Senaat en de Kamer moet gestemd zijn vooraleer het wet is.

Het artikel wordt aangenomen met 14 stemmen bij 3 onthoudingen.

Artikel 14

Een lid vraagt zich af waarom voor artikel 11 een uitzondering wordt gemaakt.

De Minister verklaart dat de hoeveelheid van de wettelijke voorschriften inzake installatie van het Nationale Paritaire Comité voor de Sport enige tijd vergt. Men mag tevens niet vergeten dat een reeks beschikkingen die in het ontwerp dat voorligt voorzien zijn, slechts kunnen uitgevoerd worden nadat het advies van het Nationale Paritaire Comité werd ingewonnen.

Een ander lid meent dat men de tekst van dit artikel anders had moeten stellen.

De Minister wijst erop dat de tekst die is, welke de Senaat destijds heeft voorgesteld. Iedereen weet wat die tekst betekent; er is dus geen probleem.

In antwoord op een opwerping wordt onderstreept dat de bedoeling voorligt de nodige tijd te voorzien voor het afhandelen van de voorbereidende werkzaamheden.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen bij 5 onthoudingen.

Stemmingen :

Het geheel van het ontwerp van wet wordt aangenomen met 9 stemmen bij 7 onthoudingen.

Dit verslag is met algemene stemmen goedgekeurd door de 15 aanwezige leden.

De Verslaggever,
W. VERNIMMEN

De Voorzitter,
A. DE RORE