

BELGISCHE SENAAAT**ZITTING 1977-1978**

2 FEBRUARI 1978

**Ontwerp van wet betreffende
de arbeidsovereenkomsten**AMENDEMENTEN
VAN DE HEER VERNIMMEN c.s.**ARTIKEL 1**

In fine van het eerste lid van dit artikel, toe te voegen de woorden « en studenten ».

Verantwoording

Aangezien de artikelen 120 tot 130 handelen over de overeenkomst voor tewerkstelling voor studenten, die een arbeidsovereenkomst is, is het aangewezen ook deze overeenkomst te vermelden.

ART. 2, 3 en 5

In deze artikelen, de woorden « leiding en toezicht » te doen vervallen.

Verantwoording

Wat de arbeidsovereenkomst karakteriseert is dat tegen loon de ene partij onder het gezag van de andere partij arbeid presteert. Door het feit dat de werkgever het gezag voert, heeft hij het recht leiding te geven en toezicht uit te oefenen. In een recent arrest heeft het Hof van cassatie uitdrukkelijk gesteld « dat de uitoefening van gezag de bevoegdheid inhoudt om leiding te geven en toezicht te houden » (Cass., 19 december 1977, 3^{de} kamer, nr. 2056 — Demeyere F. t/ N.V. Metalen Buyschaert-Buysmetal).

Het vermelden van de termen « leiding en toezicht » kan alleen doen veronderstellen dat meer geëist wordt dan het louter gezag opdat

R. A 9923*Zie :***Gedr. St. van de Senaat :****258 (1977-1978) :**

N° 1.

N° 2 : Verslag.

N° 3 : Amendement.

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1977-1978**

2 FEVRIER 1978

Projet de loi relatif aux contrats de travailAMENDEMENTS PROPOSES
PAR M. VERNIMMEN ET CONSORTS**ARTICLE 1^{er}**

Compléter le premier alinéa de cet article par les mots « et d'étudiant ».

Justification

Etant donné que les articles 120 à 130 traitent du contrat d'occupation d'étudiants, qui est un contrat de travail, il convient de le mentionner ici également.

ART. 2, 3 et 5

Dans ces articles, supprimer les mots « la direction et la surveillance ».

Justification

Le contrat de travail se caractérise par le fait que l'une des parties fournit un travail contre rémunération sous l'autorité de l'autre partie. Comme l'employeur est investi de l'autorité, il a le droit d'assumer la direction et d'exercer une surveillance. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a expressément décidé que l'exercice de l'autorité implique le pouvoir d'assumer la direction et d'exercer une surveillance (Cass., 19 décembre 1977, 3^e chambre, n° 2056 — Demeyere F. c/N.V. Metalen Buyschaert-Buysmetal).

L'emploi des termes « la direction et la surveillance » ne peut que faire croire qu'il faut plus que la simple autorité pour qu'il y ait

R. A 9923*Voir :***Documents du Sénat :****258 (1977-1978) :**

N° 1.

N° 2 : Rapport.

N° 3 : Amendement.

de arbeidsovereenkomst voor werklieden, voor bedienden en voor diensthoden zou bestaan, wat niet het geval is omdat « leiding en toezicht » niets anders is dan een gevolg van de gezagsverhouding.

Indien uit het inlassen van de termen « leiding en toezicht » zou afgeleid worden dat de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor werklieden (en voor bedienden) niet toepasselijk is op de huisarbeiders, dient nochtans aangestipt dat ook deze werknemers onder gezag, (dus onder mogelijke leiding en toezicht) arbeidsprestaties leveren. De opwerping dat de huisarbeiders onder een speciale wetgeving vallen, namelijk het coördinatiebesluit van 5 april 1952, lijkt ons, minstens sociaal, niet gerechtvaardigd aangezien de bepalingen van dat koninklijk besluit enkel betrekking hebben op het bijzonder loonboek.

Aannemen dat de huisarbeiders niet beoogd worden in het voorliggend ontwerp, betekent dat deze werknemers niet dezelfde bescherming genieten als de andere, inzonderheid bij ziekte, ongeval, zwangerschap, oproeping onder de wapens, enz.

Tenslotte zij onderstreept dat voor de handelsreizigers, noch voor de studenten wordt dat de arbeid « onder leiding en toezicht » dient gepresteerd; het volstaat dat zij arbeiden onder gezag opdat een arbeidsovereenkomst zou bestaan (zie art. 4 en 120).

ART. 4

In dit artikel, laatste lid, op de zesde regel, de woorden « tegen loon » te doen vervallen.

Verantwoording

De vermelding van de lastgeving « tegen loon » zou, *a contrario*, kunnen laten veronderstellen dat de lastgeving « om niet » wel zou kunnen aanleiding geven tot een handelsvertegenwoordiging. Voor de duidelijkheid van de tekst is het voldoende te vermelden dat de lasthebber (met of zonder loon) geen handelsvertegenwoordiger is.

ART. 7

Het tweede lid van dit artikel te vervangen als volgt : « Zij kan door de werknemer niet voor het leven worden aangegaan. »

Verantwoording

Artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt uitdrukkelijk dat men zijn arbeid slechts kan verhuren voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming. Vóór de bepalingen van de wet van 21 november 1969 van kracht werden, was een gelijkaardige bepaling ingeschreven in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden. Ingevolge deze wet werd in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en in deze op de arbeidsovereenkomst voor bedienden de bepaling van artikel 1780 overgenomen in een gewijzigde vorm, die thans artikel 7, lid 2, van het ontwerp uitmaakt. Deze bepaling heeft te maken met de vrijheid van de werknemer om zijn diensten te verbinden (zie antwoord van de Minister - Verslag, p. 50), wat betekent dat de werkgever zich kan verbinden om de werknemer tot het einde van zijn leven in dienst te houden. Ten deze dient nochtans aangestipt dat een arrest van het Hof van beroep te Brussel van 17 november 1973 (*Journal des Tribunaux du Travail*) besliste dat het beding waarbij de werkgever zich verplicht om een bediende in dienst te houden gedurende gans zijn leven, behoudens het geval van dringende reden, nietig is als strijdig met de bepaling van artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek. Dit arrest is in strijd met de ganse rechtsleer. De voorziening in cassatie werd echter verworpen (Cass., 31 oktober 1975, Arr. Cass., 1976, p. 287).

Aangezien de bedoeling van de wetgever van de wet van 21 november 1969 erin bestond aan de werknemer een grotere vastheid van

contrat de travail d'ouvrier, d'employé et de domestique, ce qui est inexact puisque « la direction et la surveillance » ne sont rien d'autre que l'effet de la relation d'autorité.

Pour le cas où l'on déduirait de l'insertion des termes « la direction et la surveillance » que la législation relative au contrat de travail d'ouvrier (et d'employé) n'est pas applicable aux travailleurs à domicile, il convient de noter que ces travailleurs fournissent eux aussi des prestations de travail sous l'autorité (et donc sous la direction et la surveillance éventuelles) d'un employeur. Quant à l'objection selon laquelle les travailleurs à domicile tombent sous l'application d'une législation spéciale, l'arrêté de coordination du 5 avril 1952, elle ne nous semble pas justifiée, du moins sur le plan social, étant donné que les dispositions de cet arrêté royal concernent uniquement le carnet spécial de salaires.

Admettre que les travailleurs à domicile ne sont pas visés par le présent projet revient à dire que ces travailleurs ne bénéficient pas de la même protection que les autres catégories de travailleurs, plus particulièrement en cas de maladie, d'accident, de grossesse, d'appel sous les armes, etc.

Enfin, il y a lieu de souligner que le projet ne prévoit ni pour les représentants de commerce ni pour les étudiants que les prestations de travail doivent être fournies « sous la direction et la surveillance d'un employeur »; il suffit que les intéressés travaillent sous l'autorité d'un employeur pour qu'il y ait contrat de travail (voir art. 4 et 120).

ART. 4

Au dernier alinéa de cet article, supprimer, à la sixième ligne, le mot « salarié ».

Justification

La mention du mandat « salarié » pourrait laisser présumer, *a contrario*, que le mandat « à titre gratuit » pourrait, lui, donner lieu à une représentation commerciale. Pour que le texte soit clair et net, il suffit de préciser que le commissionnaire (salarié ou non) n'est pas un représentant de commerce.

ART. 7

Remplacer le deuxième alinéa de cet article par la disposition suivante : « Il ne peut être conclu à vie par le travailleur. »

Justification

L'article 1780 du Code civil dispose explicitement qu'on ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée. Avant l'entrée en vigueur des dispositions de la loi du 21 novembre 1969, la loi sur le contrat de travail pour ouvriers comportait déjà une disposition similaire. En vertu de ladite loi de 1969, la disposition de l'article 1780 a été reprise, sous une forme modifiée, dans la loi sur le contrat de travail et dans celle sur le contrat d'emploi et c'est cette rédaction qui forme le texte de l'article 7, deuxième alinéa, de l'actuel projet. Cette disposition concerne la liberté du travailleur d'engager ses services (cf. la réponse du Ministre — Rapport p. 50), ce qui signifie que l'employeur peut s'engager à garder le travailleur à son service jusqu'à la fin de sa vie. Il y a lieu toutefois de noter ici que la Cour d'appel de Bruxelles a décidé par son arrêt du 17 novembre 1973 (*Journal des Tribunaux du Travail*) que la stipulation par laquelle l'employeur s'engage à garder un employé en service pendant toute sa vie est nulle, sauf en cas de motifs graves, parce que contraire à la disposition de l'article 1780 C.C. Cet arrêt est contraire à l'ensemble de la jurisprudence. Le pourvoi en cassation a toutefois été rejeté (Cass., 31 octobre 1975, Arr. Cass. 1976, p. 287).

Comme l'intention du législateur, concrétisée dans la loi du 21 novembre 1969, était d'assurer aux travailleurs une meilleure stabilité de

diensbetrokking en een grotere zekerheid van het arbeidsinkomen te bezorgen (Kamer 1966-1967, Gedr. St. 407-1, p. 1), en deze bezorgdheid nog steeds voorzit, dient derhalve zeer duidelijk gesteld dat de werkgever zich kan verbinden de werknemer niet te ontslaan, tenzij om dringende redenen, terwijl de werknemer zich niet kan verbinden in dienst te blijven. Dat is de bedoeling van het voorliggend amendement.

ART. 10

Op de vijfde en zesde regel van dit artikel de woorden « behalve wanneer de werkgever het bewijs levert » te vervangen door de woorden « behalve wanneer het bewijs geleverd wordt ».

Verantwoording

De voorgelegde tekst staat de werkgever alleen toe te bewijzen dat de overeenkomst die als arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd afgesloten werd, inderdaad als zodanig dient aangemerkt te worden. Dat bewijs zal hij slechts trachten te leveren indien dit voor hem een gunstige toestand schept.

De mogelijkheid om dat bewijs te leveren dient ook aan de werknemer gegeven, aangezien hij er belang bij kan hebben te bewijzen dat ondanks de opeenvolging, de aangegane overeenkomst werkelijk moet beschouwd blijven als geldend voor een bepaalde tijd, bijvoorbeeld indien de werkgever een vergoeding eist wegens verbreking van de overeenkomst zonder betekening door de bediende van de opzeggingstermijn of indien de werkgever de overeenkomst verbreekt en hij, indien zij voor een bepaalde tijd is aangegaan, recht heeft op een ontslagvergoeding of op een hogere ontslagvergoeding dan die welke geldt voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. Bijvoorbeeld. Twee opeenvolgende overeenkomsten voor twee jaar. In de loop van het derde jaar wordt door de werkgever eenzijdig een einde gemaakt aan de overeenkomst met een opzeggingstermijn alsof de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is aangegaan. Indien de werknemer zou kunnen bewijzen dat het een overeenkomst voor een bepaalde tijd betreft, zou de werkgever gehouden zijn om een ontslagvergoeding te betalen aangezien de overeenkomst voor een bepaalde duur niet eenzijdig beëindigd kan worden.

ART. 11

In dit artikel, aan het slot, de woorden « worden zij geacht de verbintenis voor onbepaalde tijd te hebben willen vernieuwen » te vervangen door « geldt deze voor onbepaalde tijd ».

Verantwoording

De tekst zoals hij aangenomen werd door de Commissie bepaalt dat de partijen die na het verstrijken van de oorspronkelijk bepaalde termijn, zonder het bepalen van een nieuwe termijn verder gaan met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, vermoed worden een verbintenis voor onbepaalde tijd te hebben willen vernieuwen.

Aangezien dit vermoeden niet onweerlegbaar is, laat de tekst schijnbaar het bewijs toe dat de verdere uitvoering (na verloop van de termijn) niet geschiedt krachtens een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Een dergelijke interpretatie ware echter in strijd met de bepaling van artikel 9, alinea 1, waar geeïst wordt dat de arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd aangegaan, schriftelijk zou vastgesteld worden, niet enkel voor het bewijs van de termijn doch eveneens voor haar bestaan.

Het voorliggend amendement heeft enkel voor doel de tekst duidelijker te stellen om elke betwisting te vermijden.

ART. 24

Het 1^o van dit artikel te vervangen als volgt :

« 1^o ieder werkgever die de bepalingen van artikel 23 overtreedt; ».

l'emploi et une meilleure sécurité du revenu de leur travail (Chambre 1966-1967 - Doc. 407-1, p. 1), et que cette même préoccupation prévaut toujours, il importe que la loi prévoie de façon non ambiguë que l'employeur peut s'engager à ne pas licencier le travailleur, sauf pour des motifs graves, alors que le travailleur ne peut pas s'engager à demeurer à son service. Tel est l'objet du présent amendement.

ART. 10

A la cinquième ligne de cet article, remplacer les mots « sauf si l'employeur prouve » par les mots « sauf si la preuve est fournie ».

Justification

Le texte proposé permet uniquement à l'employeur de prouver que le contrat de travail qui a été conclu pour une durée déterminée, doit effectivement être réputé tel. L'employeur ne s'efforcera de fournir cette preuve que s'il peut en résulter une situation qui lui soit avantageuse.

Le travailleur doit avoir lui aussi la faculté d'apporter cette preuve, car il peut avoir intérêt à démontrer que, nonobstant la succession, le contrat conclu doit continuer à être effectivement réputé valable pour une durée déterminée, par exemple lorsque l'employeur réclame une indemnité pour cause de résiliation sans préavis du contrat par l'employé, ou lorsque l'employeur qui résilie le contrat, a droit, si celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, à une indemnité de congé ou une indemnité de congé supérieure à celle qui lui aurait été due dans le cadre d'un contrat conclu pour une durée indéterminée. Exemple. Deux contrats successifs conclus pour une durée de deux ans. Au cours de la troisième année, l'employeur met fin unilatéralement au contrat en donnant un délai de préavis égal à celui qui devrait être observé dans le cas d'un contrat pour une durée indéterminée. Si le travailleur pouvait prouver qu'il s'agit d'un contrat pour une durée déterminée, l'employeur serait tenu de lui verser une indemnité de préavis, puisque le contrat pour une durée déterminée ne peut être résilié unilatéralement.

ART. 11

In *fine* de cet article, remplacer les mots « elles sont censées avoir voulu renouveler l'engagement pour une durée indéterminée » par les mots « celui-ci est censé avoir été conclu pour une durée indéterminée ».

Justification

Le texte adopté par la Commission prévoit que les parties qui, après l'expiration du terme initial, continuent à exécuter le contrat de travail sans fixer un nouveau terme, sont censées avoir voulu renouveler l'engagement pour une durée indéterminée.

Comme cette présomption n'est pas irréfragable, le texte semble admettre que l'intéressé peut établir que l'exécution ultérieure du contrat (après l'expiration du terme) n'est pas basée sur un engagement pour une durée indéterminée. Cette interprétation serait toutefois contraire à la disposition de l'article 9, 1^{er} alinéa, qui prévoit que le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit être constaté par écrit comme preuve non seulement de la durée, mais également de l'existence du contrat.

Le présent amendement vise uniquement à rendre le texte plus clair afin de prévenir toute contestation.

ART. 24

Remplacer le 1^o de cet article par la disposition suivante :

« 1^o tout employeur qui aura enfreint les dispositions de l'article 23; »

Verantwoording

De tekst aangenomen door de Commissie is te beperkt aangezien enkel in bestraffing voorzien wordt van de werkgever die de termijn voor het storten van de borgtocht overtreedt. Nochtans kunnen andere inbreuken gepleegd worden, zoals het in bewaring geven bij andere dan toegelaten instellingen, of het niet neerleggen op naam van de werknemer die eigenaar blijft van de borgtocht.

ART. 28

Het 3° van dit artikel te vervangen als volgt : « 3° gedurende de tijd welke de werknemer nodig heeft om zijn functie als raadsheer of rechter in sociale zaken uit te oefenen. »

Verantwoording

De tekst van de Commissie beoogt enkel de tijd nodig om zitting te houden als sociaal raadsheer of sociaal rechter. De uitoefening van bedoelde functies behelzen echter niet enkel het zitting houden doch ook de beraadslagingen die in sommige gevallen meer tijd kunnen vergen dan de zitting zelf. Derhalve heeft het amendement tot doel met behoud van de grondgedachte de tekst enigszins ruimer te stellen.

ART. 34

Dit artikel te doen vervallen.

Verantwoording

De bepalingen van dit artikel zijn discriminerend, in deze zin dat het artikel enkel geldt voor de inwonende werknemster; het is daarenboven kenmerkend voor een niet meer gangbare mentaliteit, namelijk dat de werknemster geacht wordt niet voor zichzelf te kunnen instaan.

Daarenboven beantwoordt de tekst ongetwijfeld niet aan de bedoeling van de Commissie :

1. De werknemster, net zoals de werknemer, heeft altijd het recht om de overeenkomst te beëindigen. Wat bedoeld wordt, doch niet verduidelijkt, is dat de werknemster zonder inachtneming van een opzeggingstermijn de arbeidsovereenkomst mag beëindigen;

2. De inwonende werknemster mag de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn beëindigen, niet enkel, zoals de tekst vermeldt, indien de echtgenote of een andere vrouw die het huis bestuurde, *bij het sluiten van de overeenkomst*, verdwijnt, maar ook wanneer de bedoelde echtgenote of andere vrouw het huis nog niet bestuurde bij het sluiten van de overeenkomst;

3. Indien toegelaten wordt dat de werknemster in de gestelde omstandigheden de dienstbetrekking zonder opzeggingstermijn verlaat, is het niet duldbaar (wat de tekst niet uitsluit) dat zij tot vergoeding zou kunnen veroordeeld worden.

ART. 35

A. In het derde en vierde lid van dit artikel het woord « werkdagen » te vervangen door « dagen ».

B. Hetzelfde artikel aan te vullen met een vijfde lid, luidende :

« Indien de laatste dag van de termijn van drie dagen, voorzien in de alinea's 3 en 4, een zaterdag, een zondag of in de betrokken onderneming, een betaalde feestdag is, dan wordt hij verplaatst naar de eerstvolgende werkdag. »

Justification

Le texte adopté par la Commission a une portée trop restreinte, puisqu'il se limite à prévoir une sanction à l'égard de l'employeur qui ne respecte pas le délai fixé pour effectuer le dépôt du cautionnement. D'autres infractions sont toutefois possibles : ainsi, l'employeur peut déposer le cautionnement auprès d'un organisme non agréé ou ne pas le déposer au nom du travailleur qui reste propriétaire du cautionnement.

ART. 28

Remplacer le 3° de cet article par la disposition suivante : « 3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour exercer sa fonction de conseiller ou juge social. »

Justification

Le texte de la Commission vise uniquement le temps nécessaire au travailleur pour siéger en tant que conseiller ou juge social. Or, l'exercice de ces fonctions ne se limite pas aux audiences, mais comprend également les délibérations, qui peuvent parfois prendre plus de temps. L'amendement tend dès lors à élargir quelque peu la portée du texte tout en conservant le principe fondamental.

ART. 34

Supprimer cet article.

Justification

Les dispositions de cet article sont discriminatoires en ce sens que l'article s'applique uniquement à la travailleuse recevant le logement chez l'employeur; elles reflètent en outre une mentalité dépassée selon laquelle la travailleuse est considérée comme incapable de répondre d'elle-même.

En outre, le texte ne correspond sans aucun doute pas à l'intention de la Commission :

1. La travailleuse, tout comme le travailleur, a toujours le droit de résilier l'engagement. Ce que l'on entend dire, mais sans le dire explicitement, c'est qu'elle peut résilier le contrat de travail sans préavis;

2. La travailleuse recevant le logement chez l'employeur peut résilier le contrat de travail sans préavis, non seulement, comme l'indique le texte, si l'épouse de l'employeur ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer, mais également si ladite épouse ou autre femme ne dirigeait pas encore la maison à l'époque de la conclusion du contrat;

3. S'il est admis que la travailleuse puisse, dans lesdites circonstances, quitter sans préavis son emploi, il est intolérable (ce que le texte n'exclut pas) qu'elle puisse être condamnée à verser une indemnité.

ART. 35

A. Aux alinéas 3 et 4 de cet article, remplacer les mots « jours ouvrables » par le mot « jour ».

B. Compléter le même article par un cinquième alinéa rédigé comme suit :

« Si le dernier des trois jours du délai prévu aux alinéas 3 et 4 est un samedi, un dimanche ou un jour férié payé dans l'entreprise concernée, il est reporté au premier jour ouvrable suivant. »

Verantwoording

In de thans geldende wetgeving worden de termijnen binnen welke het ontslag moet gegeven worden en de redenen moeten medegedeeld worden, bepaald in dagen.

Door in de voorgestelde tekst te spreken van « werkdagen » kan de termijn op beduidende wijze verlengd worden omdat niet-werkdagen daarin niet meer begrepen zijn. Er is echter o.i. geen enkele geldige reden om een dergelijke verlenging door te voeren : de partij die wenst na te denken over de dringendheid van de reden die ze wil inroepen kan dit ook doen tijdens de niet-werkdagen; zij kan ook nadenken tijdens die dagen over de formulering van de redenen die ze dient te betekenen.

Er dient trouwens aangestipt dat het begrip « werkdag » niet zo duidelijk is als wel gezegd wordt. De werkdag zijnde de dag waarop men werkt of die bestemd is tot de arbeid (tegenover rustdag of zondag) (Van Dale — Groot Woordenboek der Nederlandse taal, 1976; ouvrable : se dit des jours consacrés *normalement* au travail : « Petit Robert », 1967), kan er twijfel over bestaan of de zaterdag (of enige andere dag) waarop in het stelsel van de vijfdaagsweek niet gewerkt wordt, als werkdag dient aangestipt, zoals men zich kan afvragen of de zondag niet dient beschouwd als een werkdag voor de werknemer die normaal op die dag werkt (b.v. iemand die deeltijds werkt, enkel op zaterdag of zondag).

Om de moeilijkheid te weren die zich praktisch kan voordoen in betrekking met de betekening van het ontslag of van de dringende reden, namelijk indien de laatste dag van de termijn van drie dagen een dag is waarop de postdiensten niet of in verlaagd ritme werken, stellen wij voor de ontworpen tekst aan te vullen met een bepaling die geïnspireerd is door de bepaling van artikel 53 van het Gerechtelijk Wetboek.

ART. 36

Dit artikel te vervangen als volgt :

« Nietig is elke ontbindende voorwaarde, inzonderheid die bedingen waarbij bepaald wordt dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst. »

Verantwoording

De door de Commissie aangenomen tekst neemt de thans geldende tekst over, die uitgaat van het standpunt dat principieel de ontbindende voorwaarde geldig is, behoudens indien het een van de ontbindende voorwaarden betreft die uitdrukkelijk nietig verklaard worden.

Aldus zou geldig zijn de voorwaarde die zegt dat de overeenkomst automatisch ontbonden is indien zich een of andere toekomstige gebeurtenis voordoet (b.v. indien ik, werkgever, in de nationale loterij het groot lot win).

O.i. zou aan de arbeidsovereenkomst slechts een einde mogen komen, hetzij wegens dringende reden, hetzij na verloop van de opzeggingstermijn, hetzij door gerechtelijke ontbinding (toepassing van art. 1184 van het Burgerlijk Wetboek), maar niet door een ontbindende voorwaarde, omdat de bestaansmogelijkheid van de werknemer niet mag afhangen van louter toevallige gebeurtenissen. Derhalve wordt voorgesteld uitdrukkelijk elke ontbindende voorwaarde nietig te verklaren met vermelding, ten exemplatieve titel van deze ontbindende voorwaarden die in de rechtspraak het meest voorkomen.

ART. 37

Dit artikel aan te vullen met de volgende paragrafen :

« § 2. Indien de opzegging gedaan wordt door de werkgever, dient in de kennisgeving de reden van de opzegging te worden medegedeeld; de medegedeelde reden moet de echte reden zijn die ernstig is.

Justification

Dans la législation actuelle, les délais dans lesquels doivent être notifiés le congé et les motifs de celui-ci, sont fixés en jours.

L'utilisation, dans le texte proposé, des termes « jours ouvrables », permet de prolonger sensiblement le délai puisque les jours non ouvrables n'y sont plus compris. Il existe toutefois aucune raison valable, à notre avis, de procéder à un tel prolongement : la partie désireuse de réfléchir à la gravité du motif qu'elle a l'intention d'invoquer peut le faire au cours des jours non ouvrables; elle peut également réfléchir au cours de ces jours à la manière dont elle formulera les motifs qu'elle est tenue de faire connaître.

Il y a d'ailleurs lieu d'observer que la notion de « jours ouvrables » n'est pas aussi claire qu'on veut bien le dire. Le jour ouvrable étant le jour ou l'on travaille ou celui qui est consacré au travail (contrairement au jour de repos ou au dimanche) (Van Dale — Groot Woordenboek der Nederlandse Taal, 1976; ouvrable : se dit des jours consacrés *normalement* au travail : Petit Robert, 1967). Il peut y avoir doute quant à savoir si le samedi (ou tout autre jour), qui n'est pas un jour consacré au travail dans le régime de la semaine des 5 jours, doit être considéré comme un jour ouvrable, et si le dimanche ne doit pas être considéré comme un jour ouvrable pour le travailleur qui travaille normalement ce jour-là (par exemple une personne travaillant à temps partiel, le samedi ou le dimanche seulement).

Pour éliminer la difficulté qui peut surgir en pratique au sujet de la notification du congé ou du motif grave, notamment si le dernier des trois jours du délai prévu est un jour où les services postaux ne fonctionnent pas ou fonctionnent au ralenti, nous proposons de compléter le texte du projet par une disposition s'inspirant de l'article 53 du Code judiciaire.

ART. 36

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Est nulle toute clause résolutoire, et notamment celles prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat. »

Justification

Le texte adopté par la Commission reprend le texte actuellement en vigueur, qui part du point de vue qu'en principe, la clause résolutoire est applicable sauf s'il s'agit d'une des clauses qui sont explicitement déclarées nulles.

Ainsi serait applicable la clause prévoyant que le contrat est automatiquement résolu en cas de survenance de tel ou tel événement (par exemple si moi, employeur, gagne le gros lot à la loterie nationale).

A notre avis, le contrat de travail pourrait prendre fin uniquement soit pour des motifs graves, soit à l'expiration du délai de préavis, soit par résolution judiciaire (application de l'art. 1184 du Code civil), mais non pas en application d'une clause résolutoire, parce que la subsistance du travailleur ne peut pas dépendre d'événements purement fortuits. C'est pourquoi il est proposé de déclarer explicitement nulle toute clause résolutoire, tout en mentionnant, à titre d'exemple, les clauses résolutoires qui se rencontrent le plus fréquemment dans la jurisprudence.

ART. 37

Compléter cet article par les paragraphes suivants :

« § 2. Lorsque le congé est donné par l'employeur, la notification doit indiquer le motif du préavis; le motif indiqué doit être le motif véritable qui est sérieux.

§ 3. De werknemer die de medegedeelde reden betwist, kan, uiterlijk de vijfde dag na de betekening van de opzegging het geschil bij verzoekschrift aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank.

Na de partijen opgeroepen te hebben, doet de arbeidsrechtbank uitspraak binnen acht dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

§ 4. Tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank kan beroep ingesteld worden binnen vijf dagen na de betekening waarin § 3 voorziet.

Het arbeidshof, na de partijen opgeroepen te hebben, doet uitspraak binnen acht dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het arrest wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

§ 5. De arbeidsgerechten beschikken over de meest ruime bevoegdheden van onderzoek; zij kunnen beslissen naar billijkheid.

De debatten worden in raadkamer gevoerd; de uitspraak heeft plaats in openbare zitting.

§ 6. De werkgever dient te bewijzen dat de reden die hij aanvoert ter motivering van de opzegging, de werkelijke en ernstige reden is.

§ 7. De opzeggingstermijn kan niet beginnen te lopen zolang de in §§ 3 en 4 bedoelde procedure niet beëindigd is.

§ 8. De Koning kan nadere regels stellen voor de toepassing van de §§ 3 en 4.

§ 9. De bepaling van § 2 geldt niet voor de werklieden wier overeenkomst met een verkorte opzeggingstermijn kan worden beëindigd overeenkomstig artikel 60, voor de werknemers die volgens de wetgeving op de ondernemingsraden zouden worden beschouwd als behorend tot het leidinggevend personeel, noch bij beëindiging van de overeenkomst tijdens de proeftijd. »

Verantwoording

Dit amendement strekt ertoe de werkgever die, om een andere dan een dringende reden, eenzijdig een einde wil maken aan de arbeidsovereenkomst te verplichten, de opzegging te motiveren door aan de werknemer schriftelijk de reden van de opzegging mede te delen.

De medegedeelde reden moet de ware reden zijn en deze moet daarboven ernstig zijn. De ernst van de reden zal, indien daarover betwisting bestaat, geapprecieerd worden door de arbeidsrechtbank, eventueel door het arbeidshof.

De procedure, waarvan de hoofdpunten vastgelegd zijn in de §§ 3 en 4, is aldus opgevat dat het geschil binnen een minimumtermijn beslecht is en daarenboven dat de kosten tot het minimum beperkt worden. Daarom is bepaald dat de zaak bij de rechtbank kan aangebracht worden door een rekest en dat de betekeningen gebeuren bij gerechtsbrief. De verdere procedure wordt overgelaten aan de Koning.

§ 3. L'employeur qui conteste le motif indiqué peut, au plus tard le cinquième jour après la notification du congé, introduire, par voie de requête, une instance devant le tribunal du travail.

Après avoir convoqué les parties, le tribunal du travail statue dans les huit jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 4. Appel du jugement du tribunal du travail peut être interjeté dans les cinq jours de la notification prévue par le § 3.

La cour du travail, après avoir convoqué les parties, statue dans les huit jours de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est signifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

§ 5. Les tribunaux du travail disposent des pouvoirs d'instruction les plus larges; ils peuvent juger en équité.

Les débats ont lieu en chambre du conseil; le prononcé se fait en audience publique.

§ 6. L'employeur doit prouver que le motif qu'il allègue pour justifier le congé est le motif réel et sérieux.

§ 7. Le délai de préavis ne peut commencer à courir aussi longtemps que la procédure prévue aux §§ 3 et 4 n'est pas terminée.

§ 8. Le Roi peut arrêter des modalités d'application des §§ 3 et 4.

§ 9. La disposition du § 2 ne s'applique pas aux ouvriers dont le contrat, conformément à l'article 60, peut être résilié moyennant un délai de préavis réduit, aux travailleurs qui, en vertu de la législation sur les conseils d'entreprise, seraient considérés comme appartenant au personnel de direction, ni en cas de résiliation du contrat au cours de la période d'essai. »

Justification

Cet amendement tend à obliger l'employeur qui veut mettre fin unilatéralement au contrat de travail pour une raison autre qu'un motif grave, à justifier le congé en communiquant par écrit le motif de celui-ci au travailleur.

Le motif communiqué doit être le motif véritable et, de plus, être un motif sérieux. S'il y a contestation à ce sujet, ce caractère sérieux sera soumis à l'appréciation du tribunal du travail, et éventuellement de la cour du travail.

La procédure, dont les points essentiels sont fixés aux §§ 3 et 4, est conçue de telle manière que le litige soit réglé dans le délai le plus bref et, en outre, que les frais soient réduits au minimum. Aussi est-il prévu que l'affaire peut être portée devant le tribunal par requête et que les significations se feront par pli judiciaire. Le soin de déterminer la suite de la procédure est laissé au Roi.

Voor de beoordeling van de ernst van de reden zal de rechter zich laten leiden door de bepalingen van de aanbevelingen nr. 119 van de Internationale Arbeidsorganisatie, d.w.z. dat de reden dient te steunen op het professioneel gedrag van de werknemer en de noodwendigheden van de onderneming, zodat de rechter het belang van de werknemer en het belang van de onderneming tegen elkaar zal dienen af te wegen; om daarover met kennis te kunnen oordelen moet de rechter over een zo ruim mogelijke onderzoeksbevoegdheid beschikken en moet hij naar billijkheid kunnen oordelen: hij moet de overlegging van stukken kunnen bevelen, het verhoor van personen (bijvoorbeeld leden van de directie of leden van de ondernemingsraad) kunnen bevelen, de toelichting van de personeelspolitiek kunnen bevelen, enz. Om te voorkomen dat door de uiteenzetting van de toestand van een onderneming haar krediet zou kunnen aangetast worden, is erin voorzien dat de zaak in raadkamer behandeld wordt.

Het bewijs dat de ingeroepen reden de echte (de werkelijke of de ware) reden is die voldoende ernstig is om toe te laten dat de werkgever met inachtneming van een opzeggingstermijn een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, dient door de werkgever geleverd; het spreekt vanzelf dat de werknemer het tegenbewijs kan leveren.

Tenslotte zij aangestipt dat de motiveringsplicht niet geldt voor bepaalde werknemers. In dit verband worden namelijk uit de bijzondere bescherming uitgesloten de personeelsleden die aan verkiezingen voor de ondernemingsraad niet zouden mogen deelnemen omdat ze behoren tot het leidinggevend personeel, dat wil zeggen in de huidige stand der wetgeving de personen belast met het dagelijks beheer van de onderneming, alsook de personeelsleden onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen (koninklijk besluit van 18 februari 1971, art. 6, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 24 januari 1975). Deze personen zijn inderdaad door de wetgever beschouwd als behorend in zekere zin tot de groep van rechtstreekse medewerkers van de werkgever die, als zodanig, veeleer werkgever dan werknemers zijn. Men kan dus veronderstellen dat er een zodanige vertrouwensrelatie bestaat tussen de werkgever en de bedoelde personeelsleden dat de beëindiging van de overeenkomst het gevolg is van overwegingen die niet dienen bekend gemaakt. Het spreekt vanzelf dat de bedoelde personeelsleden uitgesloten zijn ook indien ze tewerkgesteld zijn in een onderneming die geen ondernemingsraad moet instellen omdat ze niet het vereiste aantal personeelsleden tewerkstelt.

ART. 39

A. Paragraaf 1 van dit artikel te vervangen als volgt :

« § 1. A. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de werknemer die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijnen gesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84, 115 en 130, of overeenkomstig artikel 60, gehouden de werkgever een vergoeding te betalen gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn.

Indien de werknemer wegens dringende reden een einde maakt aan de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dient de werkgever een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn die hij in acht zou moeten nemen om de overeenkomst te beëindigen of met het resterend gedeelte van die termijn.

B. Is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten en wordt ze door de werkgever op onregelmatige wijze

Dans l'appréciation du caractère sérieux du motif, le juge s'inspirera des dispositions de la recommandation n° 119 de l'Organisation internationale du Travail, c'est-à-dire que le motif doit se fonder sur le comportement professionnel du travailleur et les nécessités de l'entreprise, de sorte que le juge devra tenir compte de l'importance respective de l'intérêt du travailleur et de celui de l'entreprise; pour se prononcer en connaissance de cause, le juge doit disposer d'un pouvoir d'instruction aussi large que possible, et il doit pouvoir juger en équité : il faut qu'il puisse ordonner la production de pièces, l'audition de personnes (par exemple, de membres de la direction ou du conseil d'entreprise), la communication de précisions sur la politique suivie en ce qui concerne le personnel, etc. Afin d'empêcher que l'exposé de la situation de l'entreprise ne puisse nuire à son crédit, nous proposons que l'affaire soit traitée en chambre du conseil.

La preuve que le motif invoqué est la véritable raison (c'est-à-dire réelle et vraie), assez grave pour permettre à l'employeur, moyennant le respect d'un délai de préavis, de mettre fin au contrat de travail, doit être fournie par l'employeur; il va de soi que le travailleur peut apporter la preuve contraire.

Enfin, l'on voudra bien noter que l'obligation de motiver la décision ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de certains travailleurs. En effet, il faut dire à ce sujet que sont exclus de cette protection spéciale les membres du personnel qui ne pourraient prendre part aux élections au conseil d'entreprise parce qu'ils font partie du personnel de direction, c'est-à-dire, dans l'état actuel de la législation, les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière (arrêté royal du 18 février 1971, art. 6, modifié par l'arrêté royal du 24 janvier 1975). En effet, ces personnes, considérées par le législateur comme appartenant en quelque sorte au groupe des collaborateurs immédiats de l'employeur, ont à ce titre plutôt la qualité d'employeur que celle de travailleur. L'on peut donc présumer qu'il existe entre l'employeur et lesdites personnes des relations de confiance telles que la résiliation du contrat résulterait de considérations qui ne doivent pas être rendues publiques. D'autre part, il va de soi que les susdits membres du personnel sont également exclus s'ils sont occupés dans une entreprise qui n'est pas tenue de créer un conseil d'entreprise parce qu'elle n'occupe pas le nombre requis de travailleurs.

ART. 39

A. Remplacer le § 1^{er} de cet article par les dispositions suivantes :

« § 1^{er}. A. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, le travailleur qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis fixés aux articles 59, 82, 83, 84, 115 et 130, ou conformément à l'article 60, est tenu de payer à l'employeur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si le travailleur, pour un motif grave, met fin au contrat conclu pour une durée indéterminée, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis qu'il devrait respecter pour résilier le contrat ou à la partie de ce délai restant à courir.

B. Si le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée et qu'il est résilié irrégulièrement par l'em-

beëindigd dan dient hij een vergoeding te betalen die als volgt vastgesteld wordt :

1. Indien de ingeroepen dringende reden niet erkend wordt, indien de opzegging geschiedt met miskenning van de bepalingen van artikel 37, §§ 2, 3, 4 en 5 : het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, verlengd met zes maanden;

2. Indien de opzeggingstermijn gesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84, 115 en 130 of overeenkomstig artikel 60, niet in acht genomen wordt : het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn.

De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn wanneer de opzegging geschiedt met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Indien de werkgever wegens dringende reden een einde maakt aan de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan dient de werknemer een vergoeding te betalen gelijk aan de schade geleden door de werkgever, zonder dat deze vergoeding meer mag bedragen dan het lopende loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn die de werknemer zou moeten in acht nemen of met het resterend gedeelte van die termijn.

C. De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven ingevolge de overeenkomst.

B. In hetzelfde artikel, § 2, tweede lid, de woorden « met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers » te vervangen door « overeenstemt met zes maand van dat loon ».

Verantwoording

1. Ingevolge de voorgestelde bepalingen betreffende de motiveringsplicht, is het noodzakelijk een bijzondere sanctie te bepalen ten laste van de werkgever die zonder motivering of indien de ingeroepen redenen niet geldig geoordeeld worden, in strijd met de wetsbepalingen dus, een einde maakt aan de overeenkomst. Ten einde te voorkomen dat de motiveringsplicht zou kunnen omzeild worden door het invoeren van een dringende reden, die achteraf niet deugdelijk zou verklaard worden, moet voor dit geval in dezelfde sanctie worden voorzien.

2. Indien een partij de overeenkomst verbreekt wegens dringende reden, is de andere partij slechts schadevergoeding verschuldigd, indien de schade bewezen wordt, wat dikwijls moeilijk is.

Er wordt voorgesteld dit te wijzigen :

a) Wordt de dringende reden door de werknemer ingeroepen, dan heeft hij recht op de forfaitaire vergoeding overeenstemmend met het loon van de opzeggingstermijn (of het nog te lopen gedeelte ervan) dat de werkgever in acht zou moeten nemen;

b) Wordt de overeenkomst wegens dringende reden verbroken door de werkgever, dan kan hij de bewezen schade verhalen, zonder meer te kunnen bekomen dan het loon van de opzeggingstermijn (of het nog te lopen gedeelte ervan) in acht te nemen door de werknemer.

ployeur, celui-ci est tenu de payer une indemnité fixée comme suit :

1. Si le motif grave invoqué n'est pas reconnu, si le congé est donné en méconnaissance des dispositions de l'article 37, §§ 2, 3, 4 et 5 : la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, prolongée de six mois;

2. Si le délai de préavis prévu aux articles 59, 82, 83, 84, 115 et 130, ou conformément à l'article 60, n'est pas respecté : la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Si, pour un motif grave, l'employeur met fin au contrat conclu pour une durée indéterminée, le travailleur doit payer une indemnité égale au dommage subi par l'employeur, sans que cette indemnité puisse dépasser le montant de la rémunération en cours correspondant au délai de préavis que le travailleur devrait respecter ou à la partie de ce délai restant à courir.

C. L'indemnité de congé ne comprend pas seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

B. Au même article, § 2, alinéa 2, remplacer les mots « correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce » par les mots « correspondant à six mois de cette rémunération ».

Justification

1. Par suite des dispositions proposées concernant l'obligation de justification, il est nécessaire de prévoir une sanction spéciale à l'encontre de l'employeur qui met fin au contrat sans justification ou si les motifs invoqués ne sont pas jugés valables, donc en violation de la loi. Pour éviter que l'obligation de justification puisse être éludée en invoquant un motif grave qui serait ultérieurement déclaré non fondé, il y a lieu de prévoir la même sanction pour ce cas.

2. Si une partie résilie le contrat pour motif grave, l'autre partie ne doit des dommages et intérêts que si le préjudice est prouvé, ce qui est souvent difficile.

Il est proposé de modifier cette règle comme suit :

a) Si le motif grave est invoqué par le travailleur salarié, celui-ci a droit à l'indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération du délai de préavis (ou de la partie de celui-ci restant à courir) que l'employeur devrait respecter;

b) Si le contrat est rompu pour motif grave par l'employeur, celui-ci peut recouvrer le préjudice prouvé, sans pouvoir obtenir davantage que la rémunération du délai de préavis (ou la partie de celui-ci restant à courir) à respecter par le travailleur salarié.

3. De voorgestelde wijziging aan § 2, alinea 2, heeft uitsluitend tot doel alle werknemers op voet van gelijkheid te stellen : er is geen enkel zinnig motief om te bepalen dat bedienden een hogere vergoeding kunnen bekomen dan de werklieden of de dienstboden.

ART. 40

A. In dit artikel, § 1, op de zevende regel, tussen de woorden « zonder echter » en « het dubbel te mogen overtreffen », in te voegen « ten laste van de werknemer ».

B. Paragraaf 2 van hetzelfde artikel te vervangen als volgt :

« § 2. Onverminderd het bepaalde in § 1 betaalt de werkgever :

a) Indien hij het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding;

b) Indien hij het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, de in artikel 39, § 2, voorziene vergoeding. »

Verantwoording

1. Wanneer de werkgever de overeenkomst die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk werd aangegaan onregelmatig verbreekt, dient hij een vergoeding te betalen gelijk aan het loon dat normaal voor de ganse duur van de tewerkstelling nog verschuldigd is; daar dergelijke overeenkomsten veelal in het uitsluitend belang van de werkgever gesloten worden, en namelijk om de zekerheid te hebben gedurende een bepaalde tijd over een bepaalde arbeidskracht te kunnen beschikken, is er geen enkele geldige reden om bij eventuele vroegtijdige onrechtmatige beëindiging de schadevergoeding te beperken voor de werkgever. Daar echter de werknemer door zich voor een bepaalde tijd te verbinden aan de werkgever, de illusie verschaft dat hij op zijn arbeidskracht kon rekenen gedurende de overeengekomen termijn, lijkt het normaal dat hij, bij onregelmatige verbreking der overeenkomst, een vergoeding verschuldigd kan zijn die hoger ligt dan deze verschuldigd zo de overeenkomst voor een onbepaalde tijd was aangegaan.

2. Ook indien de bepalingen omtrent de bescherming van de werknemer die onder de wapens geroepen is, niet worden nageleefd dient een bijkomende sanktie bepaald; de door de commissie goedgekeurde tekst voorziet daarin enkel voor de zwangere of de bevallen vrouw.

W. VERNIMMEN.

I. EGELMEERS.

A. MEUNIER.

3. La modification proposée au § 2, deuxième alinéa, a exclusivement pour but de mettre tous les travailleurs salariés sur pied d'égalité : il n'y a aucune raison valable de stipuler que les employés peuvent obtenir une indemnité supérieure à celle des ouvriers ou des travailleurs domestiques.

ART. 40

A. A la sixième ligne du § 1^{er} de cet article, entre les mots « puisse toutefois » et les mots « excéder le double de la rémunération », insérer les mots « , à la charge du travailleur, ».

B. Remplacer le § 2 du même article par les dispositions suivantes :

« § 2. Sans préjudice du § 1^{er} du présent article, l'employeur est tenu de payer :

a) S'il n'a pas respecté les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, l'indemnité prévue au troisième alinéa dudit article 40;

b) S'il n'a pas respecté l'article 38, § 3, l'indemnité prévue à l'article 39, § 2. »

Justification

1. Lorsque l'employeur rompt irrégulièrement le contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail déterminé, il est tenu de payer une indemnité égale à la rémunération qui restait normalement due pour toute la durée de l'occupation; étant donné que de tels contrats sont conclus le plus souvent dans l'intérêt exclusif de l'employeur, et plus précisément pour que celui-ci ait la certitude de pouvoir disposer pendant un certain temps d'un travailleur bien déterminé, il n'y a aucune raison valable de limiter l'indemnité due par l'employeur en cas de résiliation prématurée. Cependant, comme le travailleur, en s'engageant envers l'employeur pour une durée déterminée, a permis à celui-ci de croire qu'il pouvait compter sur lui jusqu'à l'expiration du délai convenu, il paraît normal qu'en cas de rupture irrégulière du contrat, il puisse être redevable d'une indemnité supérieure à celle qui aurait été due si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

2. Pour le cas où les dispositions relatives à la protection du travailleur appelé sous les armes ne seraient pas respectées, il y a également lieu de prévoir une sanction supplémentaire; or, le texte adopté par la Commission ne prévoit pareille sanction qu'en faveur de la femme enceinte ou ayant accouché.