

**BELGISCHE SENAAT**

ZITTING 1953-1954.

COMMISSIEVERGADERING VAN 4 FEBRUARI 1954.

**Verslag van de Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg, belast met het onderzoek van het wetsontwerp tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.**

Aanwezig : de h. TROCLET, voorzitter; Mej. BAERS, de h. CUSTERS, Mej. DRIESSEN, de hh. JESPERS, LAPAILLE, MOULIN, NEELS, Léon SERVAIS, USELDING, WALLAYS en HOUBEN, verslaggever.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Het ontwerp dat U wordt voorgelegd behelst geen volledige herwerking van de wet op de arbeidsovereenkomst. Dergelijke herwerking is voorzeker wenselijk in het raam ener codificatie der burgerlijke arbeidswetgeving en uw Commissie beijvert zich om deze taak tot een goed einde te brengen. Doch inmiddels zijn bepaalde verbeteringen dringender gebleken. Te dien einde wordt voorgesteld sommige beschikkingen der wet van 10 Maart 1900 te wijzigen en andere er in te voegen.

Alhoewel de herziening aldus beperkt voorkomt is ze toch van aard om de algemene economie der wet te wijzigen en de sociale draagwijdte ervan merkkelijk te verbeteren.

De wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst had uitsluitend tot doel aan de partijen rechtszekerheid te verstrekken en de ontstentenis aan behoorlijke en voldoende bepalingen omtrent die overeenkomst in het Burgerlijk Wetboek te verhelpen.

De kenmerken en de algemene economie der wet van 10 Maart 1900 vinden hun verklaring in dit doel en in de opvattingen die overheersend waren op het ogenblik dat ze tot stand kwam. Het is een wet van burgerrechtelijke aard, waarin de

R. A 4734.

Zie :

Gedr. Stukken van de Kamer der Volksvertegenwoordigers :  
51 en 128 (Buitengewone Zitting 1950) : Wetsvoorstellen;  
474 (Buitengewone Zitting 1950), 199, 251 en 274 (Zitting 1952-1953) : Amendementen;  
543 (Zitting 1952-1953) : Rapport;  
568, 615, 631 (Zitting 1952-1953) : Amendementen;  
750 (Zitting 1952-1953) : Aanvullend verslag;  
752 en 758 (Zitting 1952-1953) : Amendementen.

Handelingen van de Kamer der Volksvertegenwoordigers :  
25 en 29 October en 5 November 1953.

Gedr. Stuk van de Senaat :

518 (Zitting 1952-1953) : Ontwerp overgemaakt door de Kamer der Volksvertegenwoordigers.

**SÉNAT DE BELGIQUE**

SESSION DE 1953-1954.

RÉUNION DU 4 FÉVRIER 1954.

**Rapport de la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale chargée d'examiner le projet de loi modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.**

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet qui vous est soumis ne constitue pas une refonte complète de la loi sur le contrat de travail. Pareille refonte serait certes souhaitable dans le cadre de la codification de la législation civile du travail et votre Commission s'efforce de mener à bien cette tâche. Dans l'intervalle, toutefois, certaines améliorations se sont révélées plus urgentes. A cet effet, il est proposé de modifier certaines dispositions de la loi du 10 mars 1900 et d'y insérer certaines autres.

Si la revision ainsi conçue paraît limitée, elle est néanmoins de nature à modifier l'économie générale de la loi et à augmenter sensiblement sa portée sociale.

La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail visait exclusivement à procurer aux parties les garanties légales indispensables et à remédier à l'absence de dispositions appropriées et suffisantes concernant ce contrat dans le Code civil.

Le caractère particulier et l'économie générale de la loi du 10 mars 1900 s'expliquent par cet objectif, ainsi que par les idées qui prévalaient à l'époque où elle a été élaborée. Il s'agit d'une loi à caractère civil dans laquelle les obligations

R. A 4734.

Voir :

Documents de la Chambre des Représentants :  
51 et 128 (Session extraordinaire de 1950) : Propositions de loi;  
474 (Session extraordinaire de 1950), 199, 251 et 274 (Session de 1952-1953) : Amendements;  
543 (Session de 1952-1953) : Rapport;  
568, 615, 631 (Session de 1952-1953) : Amendements;  
750 (Session de 1952-1953) : Rapport complémentaire;  
752 et 758 (Session de 1952-1953) : Amendements.

Annales de la Chambre des Représentants :  
28 et 29 octobre et 5 novembre 1953.

Document du Sénat :

518 (Session de 1952-1953) : Projet transmis par la Chambre des Représentants.

wederzijdse verplichtingen der partijen vrij breedvoerig worden behandeld. Ze is gevestigd op het beginsel van de gelijkheid der partijen. De contractuele vrijheid wordt zo goed als niet aangetast; op enkele uitzonderingen na zijn de beschikkingen aanvullend. Voor de niet bij overeenkomst geregelde punten wordt bij de wet verwezen naar het gebruik, waaraan zelfs tweemaal (onder artikel 19 wat de opzeggingstermijnen en onder artikel 22 wat de vergoeding bij contractbreuk betreft) voorrang wordt gegeven op de beschikkingen der wet. Bescherming van de werkmans als zwakkere tegenover de werkgever wordt er niet in nagestreefd.

Aan deze klassieke kenmerken van de wet kan de volgende opmerking worden toegevoegd: de verhoudingen onder de bij de arbeidsovereenkomst verbonden partijen werden door de wetgever als zeer los opgevat. Typisch dienaangaande is de beschikking betreffende de wijze waarop een einde kan worden gemaakt aan een overeenkomst gesloten voor onbepaalde duur. Niet alleen bedraagt de opzegging slechts zeven dagen, onverschillig het aantal jaren dienst van de arbeider in de onderneming, niet alleen kunnen de partijen bij een uitdrukkelijke overeenkomst daarvan afwijken, maar bovendien is er in de ondernemingen waar een werkplaatsreglement moet voorhanden zijn slechts dan opzegging wanneer deze uitdrukkelijk in het werkplaatsreglement is voorzien. Terloops weze aangestipt dat de draagwijdte van deze laatste beschikking inmiddels werd verruimd ingevolge de uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet op het werkplaatsreglement.

De wet van 10 Maart 1900 bleef tot nog toe bijna volledig behouden zoals ze werd uitgevaardigd. Daargelaten de impliciete wijzigingen van de bepalingen betreffende de bevoegdheid der gehuwde vrouw, voortvloeiend uit de wet van 20 Juli 1932 op de wederzijdse rechten en plichten der echtgenoten, werd de tekst slechts op één punt gewijzigd t. w. : bij een wet van 22 Juli 1952 werd een artikel 28*bis* ingelast om te voorkomen dat de werkmans, die voor legerdienst wordt opgeroepen, naar aanleiding daarvan zou worden afgedankt.

Men weet dat de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract geheel anders werd opgevat. Er werd uitgegaan van de beschouwing dat normaal de werknemer zich individueel tegenover de werkgever in de zwakke positie bevindt. De beschikkingen van die wet zijn dan ook ingegeven door de zorg om de bedienden te beschermen. De notie van gelijkheid van de partijen werd opgegeven en de meeste beschikkingen zijn bindend.

Deze verschillende feiten wettigen de maatregelen die bij het huidig wetsontwerp worden voorgesteld. Het heeft tot doel eensdeels sommige leemten aan te vullen zoals bv. de ontstentenis van enige beschikking omtrent het contract op proef en anderdeels de werkmans te beschermen naar het voorbeeld van wat voor de bedienden werd gedaan.

Daargelaten de modaliteiten wordt trouwens de noodzakelijkheid van een hervorming in dier voege niet betwist.

réciproques des parties sont prévues de façon assez détaillée. Elle est basée sur le principe de l'égalité des parties. La liberté contractuelle y reste quasi entière et, à quelques exceptions près, les dispositions légales ont un caractère supplétif. Pour les points non réglés par la convention, la loi renvoie à l'usage, et dans deux cas (l'article 19 concernant les délais de préavis et l'article 22 relatif à l'indemnité pour rupture de contrat) l'usage a même le pas sur les dispositions légales. Celles-ci ne tendent nullement à assurer la protection de l'ouvrier qui se trouve en état d'infériorité vis-à-vis de l'employeur.

Après ce rappel des règles classiques de la loi, signalons encore que le législateur considère les rapports entre parties liées par un contrat de travail comme peu stables. Une disposition caractéristique à cet égard, est celle qui se rapporte aux conditions dans lesquelles on peut mettre fin à une convention conclue pour une durée indéterminée. Non seulement le préavis ne dépasse pas sept jours, quel que soit le nombre d'années de service de l'ouvrier dans l'entreprise, et les parties peuvent y déroger par une convention expresse, mais encore, la loi dispose que dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, il n'y a lieu à semblable préavis que si le règlement l'exige. Signalons en passant que la portée de cette disposition a été étendue dans l'entre-temps, à la suite de l'élargissement du champ d'application de la loi sur le règlement d'atelier.

Depuis sa promulgation, la loi du 10 mars 1900 est restée pratiquement inchangée. Hormis les modifications implicites apportées aux dispositions relatives à l'incapacité de la femme mariée, découlant de la loi du 20 juillet 1932 sur les droits et les devoirs respectifs des époux, le texte n'a été modifié que sur un seul point, à la suite de l'insertion, en vertu d'un loi du 22 juillet 1952, de l'article 28*bis* destiné à empêcher qu'un ouvrier appelé ou rappelé sous les armes ne soit congédié à cette occasion.

On sait que la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi a été conçue de façon toute différente. Elle part du principe que, normalement le travailleur se trouve vis-à-vis de l'employeur dans une position plus faible que ce dernier. En conséquence, les dispositions de cette loi ont été dictées par le souci de protéger les employés. On a abandonné la notion de l'égalité des parties et la plupart des dispositions ont été rendues impératives.

Ces diverses constatations justifient les mesures proposées par le présent projet de loi, qui vise, d'une part, à combler certaines lacunes, telles que l'absence de dispositions relatives au contrat à l'essai et, d'autre part, à assurer à l'ouvrier une protection à l'exemple de celle dont jouissent déjà les employés.

La nécessité d'une réforme dans ce domaine n'est pas contestée; seules sont discutées ses modalités.

Het is nodig het menselijk aspect in de verhoudingen meer in acht te nemen en daartoe inzonderheid meer vastheid in de betrekking te brengen. Dit is nuttig in de eerste plaats om de arbeider te beschermen, maar tevens om de goede gang van zaken in de onderneming te bevorderen. Aldus is het wenselijk dat ook de arbeider het nodige doe om die goede gang niet te stremmen en o. m., daaraan denkend en aan de gezellen die aan het werk blijven, de onderneming niet verlate zonder een passende opzegging na te leven. De beschikkingen die thans worden voorgesteld dienen trouwens beschouwd in het raam van andere maatregelen die reeds werden getroffen — men denke aan de ondernemingsraden, waardoor een samenwerking tussen werkgever en werknemers wordt tot stand gebracht — en tevens aan andere maatregelen die door uw Commissie worden voorbereid, betreffende inzonderheid de aanpassing van de regelen op de werkplaatsreglementen aan de voorschriften der wet tot organisatie van het bedrijfsleven en het beslechten van collectieve geschillen. De algemene welvaart die door iedereen wordt beoogd berust ten slotte op de rijkdom die in de ondernemingen wordt voortgebracht en daarom mogen geen middelen worden ongebruikt gelaten om daar de beste voorwaarden tot samenwerking te wezenlijken.

Wat de concrete inhoud van het wetsontwerp betreft kan, om herhaling te voorkomen, best worden verwezen naar de bespreking van de artikelen.

In aansluiting met wat bij de aanvang werd gezegd, kan het nuttig zijn hier toch te noteren in wat de algemene economie der wet van 10 Maart 1900 gewijzigd wordt. Daardoor worden dan tevens de bijzonderste punten van het wetsontwerp vermeld.

De wet blijft, in al haar voorschriften, van burgerrechtelijke aard. Ook de uitvoeringsbesluiten die op grond van sommige voorgestelde bepalingen zouden getroffen worden, zijn van die aard. Hierbij wordt inzonderheid verwezen naar de ontworpen nieuwe artikelen 19<sup>ter</sup> en 28 <sup>quater</sup>.

Dit belet echter geenszins — hoeft het wel te worden gezegd — dat de besluiten getroffen op grond van de besluitwet dd. 9 Juni 1945, betreffende het statuut der paritaire commissies, blijven wat ze zijn. In het voorgestelde nieuw artikel 12 wordt van dergelijke besluiten gewag gemaakt.

Het beginsel van de gelijkheid der partijen wordt opgegeven en, daar bescherming wordt nagestreefd, zijn er onder de nieuwe beschikkingen meerdere van bindende aard.

De collectieve overeenkomsten en de akkoorden gesloten in paritaire comités worden als bron van verbintenissen aangenomen. Ze hebben voorrang op het gebruik.

Indien de voorgestelde wijzigingen van artikel 19 en 22 der wet worden aanvaard, heeft het gebruik niet meer de voorrang op wettelijke bepalingen, zoals het in die artikelen thans het geval is. Wel is er een nieuw voorschrift waarvan de toepassing onrechtstreeks door het gebruik kan worden uitgesloten: luidens het ontworpen nieuw artikel 5bis,

Il s'impose d'attacher une importance plus grande à l'aspect humain des relations de travail et de renforcer, notamment, la stabilité de l'emploi. Si l'ouvrier mieux protégé, est le premier bénéficiaire de ces mesures, n'oublions pas que l'entreprise y trouvera également son compte. En effet, il est souhaitable que, de son côté, l'ouvrier s'abstienne de tout acte de nature à freiner la bonne marche de l'entreprise et, soucieux aussi du sort de ses compagnons restés au travail, ne quitte pas l'usine sans respecter le préavis prévu. Le texte proposé doit être considéré dans le cadre d'autres mesures qui ont déjà été réalisées — songeons par exemple aux conseils d'entreprise établissant la collaboration entre employeurs et travailleurs — et de certaines mesures mises à l'étude par votre Commission et se rapportant principalement à la mise en concordance des règles relatives aux règlements d'atelier, avec les prescriptions de la loi portant organisation de l'économie et au règlement des conflits collectifs. Puisque la prospérité générale à laquelle nous aspirons tous en définitive, est fonction des richesses produites par les entreprises, nous ne pouvons négliger aucun moyen susceptible d'y créer les meilleures conditions de collaboration.

En ce qui concerne la teneur concrète du projet de loi, il est préférable, afin d'éviter des redites, de renvoyer à la discussion des articles.

Pour être complet, il paraît toutefois utile, de souligner les modifications intervenues dans l'économie générale de la loi du 10 mars 1900. Par la même occasion, nous relèverons les points essentiels du projet de loi.

Toutes les prescriptions de la loi conservent leur caractère civil. Il en serait de même des arrêtés d'exécution fondés sur certaines des dispositions proposées. Nous pensons notamment aux nouveaux articles 19<sup>ter</sup> et 28<sup>quater</sup> projetés.

Cela n'empêche pas — faut-il le dire — que les arrêtés pris en vertu de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 concernant le statut des Commissions paritaires, demeurent ce qu'ils sont. L'article 12 nouveau tel qu'il est proposé fait allusion à ces arrêtés.

Le principe de l'égalité des parties est abandonné et puisque la loi tend à protéger les ouvriers, elle comprend plusieurs dispositions nouvelles à caractère impératif.

Les conventions collectives et les accords conclus au sein des Commissions paritaires sont reconnues comme sources d'obligations. Ils ont le pas sur l'usage.

Si les modifications proposées aux articles 19 et 22 de la loi sont adoptées, l'usage ne l'emportera plus sur les dispositions légales, comme c'est encore le cas pour ces articles, dans leur forme actuelle. Néanmoins, la loi contient une disposition nouvelle, à l'application de laquelle l'usage peut indirectement faire obstacle: en vertu du nouvel article 5bis,

laatste lid, is het geschrift, dat in de regel wordt vereist voor contracten gesloten voor een bepaalde duur of een bepaalde onderneming, toch niet nodig wat de werklieden betreft welke, naar een gevestigd gebruik, bij dergelijke contracten worden aange-  
worven.

Leemten in de wet van 10 Maart 1900 worden aangevuld, inzonderheid wat betreft het contract gesloten op proef, de wijze van vaststellen van de contracten aangegaan op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde taak en vooral de gronden tot schorsing van het contract.

Practisch meest belangrijk blijken de bepalingen betreffende het loon voor de begonnen arbeidsdag, de opzegging van het contract gesloten voor onbepaalde duur en de gronden tot schorsing van het contract.

Deze punten zijn dan ook het meest besproken geworden. Het is vooral op diezelfde punten dat de bepalingen die door uw Commissie worden voorgesteld — niet in geest en opvatting ten gronde maar in de uitwerking — afwijken van de tekst die door de Kamer werd goedgekeurd.

### ALGEMENE BESPREKING.

Bij de aanvang van de algemene bespreking wordt door een lid bij motie gevraagd dat de Commissie zou voorstellen het wetsontwerp aan de Nationale Arbeidsraad over te maken voor advies. Tot staving van deze motie worden aangevoerd : het bestaan zelf van de Nationale Arbeidsraad, het belang van het wetsontwerp, de betwistingen waartoe de bepalingen van het ontwerp nog aanleiding geven en de wenselijkheid ter zake slechts een wet uit te vaardigen op grond van een akkoord dat wellicht onder werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zou kunnen worden bereikt.

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg vraagt op die motie niet in te gaan. Het wetsontwerp is in mei gegroeid uit een wetsvoorstel dat reeds een eerste maal op 8 October 1946 werd ingediend ; het werd langdurig onderzocht; de Nationale Arbeidsraad heeft er gewag van gemaakt bij de bespreking van het gewaarborgd weekloon; hij heeft het niet nodig geacht er verder op in te gaan en geen groep uit de Raad heeft dit voorgesteld al is daartoe en tot het uitbrengen van een advies ruimschoots de tijd geweest, te meer daar in de Kamer de aandacht er op gevestigd werd.

De motie wordt verworpen met 10 stemmen tegen 2 en één onthouding.

De algemene bespreking werd ingeleid door de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg, met een algemeen overzicht van de voornaamste bepalingen van het wetsontwerp. De gedachtenwisseling die daarop volgde liep voornamelijk over de termijnen in acht te nemen bij opzegging van een arbeidscontract voor onbepaalde duur.

Door sommige leden wordt er op gewezen dat algemeen akkoord blijkt te bestaan voor het invoeren van de verplichting voor de werkgever

laatst alinea, l'écrit, qui est de règle en matière de contrats conclus pour une durée ou pour une entreprise déterminées, n'est pas requis lorsqu'il s'agit d'ouvriers recrutés par ce type de contrat en vertu d'un usage établi.

Il a été remédié à certaines lacunes existant dans la loi du 10 mars 1900, notamment en ce qui concerne le contrat conclu à l'essai, le mode de constatation des contrats à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée et plus spécialement à l'endroit des motifs de suspension du contrat.

En pratique, les dispositions les plus importantes semblent être celles relatives au salaire dû pour une journée de travail commencée, à la résiliation du contrat conclu pour une durée indéterminée et aux motifs de suspension du contrat.

C'est d'ailleurs sur ces points que la discussion a porté en ordre principal. Et c'est aussi sur ces points que les dispositions proposées par votre Commission s'écartent le plus du texte adopté par la Chambre, non pas dans leur esprit ou leur conception fondamentale, mais dans leur présentation.

### DISCUSSION GÉNÉRALE.

Au début de la discussion générale, un membre demande, par voie de motion, que le projet de loi soit transmis pour avis au Conseil National du Travail. Pour justifier sa motion, il invoque l'existence même du Conseil National du Travail, l'importance du projet de loi en cause, les contestations auxquelles les discussions donnent lieu encore actuellement, les dispositions du projet et l'opportunité de ne promulguer une loi dans ce domaine qu'en vertu d'un accord qu'il serait peut-être possible d'obtenir entre les délégués patronaux et ceux des travailleurs.

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale demande le rejet de cette motion. Le présent projet de loi, dit-il, est né d'une proposition de loi déposée dès le 8 octobre 1946 et qui a été longuement examinée. Le Conseil National du Travail y a fait allusion lors de la discussion du salaire hebdomadaire garanti, mais il n'a pas estimé nécessaire d'approfondir la question. Par ailleurs, aucun des groupes du Conseil n'a proposé de l'examiner, alors même qu'ils avaient largement le temps de l'étudier et d'émettre un avis, d'autant plus que l'attention de la Chambre avait été attirée sur ce fait.

La motion a été rejetée par 10 voix contre 2 et une abstention.

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale a ouvert ensuite la discussion générale en rappelant les dispositions essentielles du projet de loi. L'échange de vues qui en résulta fut consacré surtout aux délais à respecter en cas de résiliation du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

Certains membres ont fait remarquer que l'accord unanime semble être acquis en ce qui concerne l'obligation pour l'employeur de respecter un délai

een opzeggingstermijn na te leven. Alleen de duur daarvan wordt betwist. Met de thans voorgestelde veertien dagen worden in verschillende bedrijfstakken moeilijkheden verwacht, die een vermindering van de tewerkstelling zouden voor gevolg hebben, zodat de maatregel voor de arbeiders zelf nadelig kan worden. Daarvan uitgaand wordt door dezelfde leden opgemerkt dat twee wegen mogelijk zijn : ofwel een algemeen bindende opzegging van zeven dagen, mits mogelijke verruiming van die termijn bij besluiten getroffen op advies of voorstel van de paritaire comité's of van de Nationale Arbeidsraad, ofwel in de regel een opzegging van veertien dagen mits mogelijke aanpassingen — ook inkortingen — zoals thans bij het wetsontwerp wordt voorgesteld. Is de eerste formule niet soepeler en daarom verkieslijk ? Zullen met de tweede formule de afwijkingen niet te talrijk worden zodat de wet slecht gaat blijken ?

In antwoord op deze opmerkingen legt de Minister de nadruk op de noodzakelijkheid meer vastheid in de arbeidsbetrekkingen te brengen. Hij wijst op de redelijkheid van de voorgestelde opzeggingstermijnen als algemene regel. Hij bevestigt tevens dat, in het voordeel van de arbeiders zelf en om de tewerkstelling niet te remmen, de wetgeving ongetwijfeld soepel genoeg moet blijven. Inzonderheid is het noodzakelijk afwijkingen mogelijk te maken voor bepaalde bedrijfstakken (de Minister meent dat ze bv. zullen nodig zijn in het bouw- en het textielbedrijf) en voor de gevallen waarin aanpassingen wegens sociale en economische redenen vereist worden. Door die zorg werd het artikel 19*bis* (dat in de thans door de Commissie voorgestelde tekst artikel 19*ter* is geworden) ingegeven. De Minister wijst er op dat deze beschikking, waarbij aanpassingen mogelijk worden gemaakt, zeer ruim werd geformuleerd.

Daar blijkt dat de gedachtenwisseling toch over bepaalde beschikkingen gaat lopen, wordt tot het onderzoek der artikelen overgegaan.

## ONDERZOEK DER ARTIKELEN.

### Collectieve overeenkomsten en akkoorden gesloten in Paritaire Comité's.

Artikel 1 van het wetsontwerp (artikel 3 der wet van 10 Maart 1900).

Bij artikel 1 van het wetsontwerp wordt de wijziging voorgesteld van artikel 3, laatste lid, der wet van 10 Maart 1900, dat thans luidt als volgt : « wat door de partijen niet is bedongen, wordt overeenkomstig het gebruik geregeld ».

De voorgestelde tekst heeft tot doel deze beschikking aan te vullen in dier voege dat niet alleen verwezen wordt naar het gebruik maar ook naar de collectieve overeenkomsten en naar de akkoorden gesloten in het bevoegd Paritair Comité.

de préavis. Seule la durée de ce dernier est contestée. Si l'on adoptait le délai de quatorze jours actuellement proposé, il faut s'attendre, dans plusieurs branches d'activité, à des difficultés entraînant une diminution de l'emploi, et la mesure pourrait donc être préjudiciable aux ouvriers. Dans ces conditions, les mêmes membres estiment que deux solutions sont possibles : soit la généralisation du préavis obligatoire de sept jours, quitte à prévoir la faculté de le prolonger par arrêté pris sur avis ou sur proposition des commissions paritaires ou du Conseil National du Travail, soit la fixation du délai de préavis à quatorze jours, en permettant les aménagements — réduction comprise — prévus par le projet de loi qui nous est soumis. La première formule n'est-elle pas plus souple et partant préférable ? La seconde formule ne donnera-t-elle pas lieu à trop de dérogations, qui finiraient par donner l'impression que la loi elle-même est mauvaise ?

A cette observation, le Ministre a répondu en soulignant la nécessité d'assurer une plus grande stabilité de l'emploi. Il estime qu'en règle générale, le délai de préavis proposé est raisonnable. Il affirme qu'il est indispensable, dans l'intérêt même des ouvriers et afin de ne pas freiner la mise au travail, de maintenir une souplesse suffisante à la législation. Il y a lieu notamment d'autoriser des dérogations en faveur de certaines industries (le Ministre estime qu'elles s'avéreront nécessaires par exemple dans l'industrie du bâtiment et dans l'industrie textile), ainsi que dans les cas où, pour des motifs économiques et sociaux, certaines adaptations s'imposent. Cette préoccupation est à l'origine de l'article 19*bis* (devenu l'article 19*ter* dans le texte proposé par la Commission). Le Ministre fait remarquer encore que cette disposition, qui permet de procéder à certaines adaptations, a été formulée en des termes très généraux.

Comme la discussion paraît devoir s'attacher plus spécialement à l'étude de certaines dispositions particulières, on passe à l'examen des articles.

## EXAMEN DES ARTICLES.

### Conventions collectives et accords conclus au sein des Commissions paritaires.

Article 1<sup>er</sup> du projet de loi (article 3 de la loi du 10 mars 1900).

L'article 1<sup>er</sup> du projet propose la modification de l'article 3, dernier alinéa, de la loi du 10 mars 1900, actuellement libellé comme suit : « L'usage supplée au silence des parties ».

Le texte proposé tend à compléter cette disposition en ce sens qu'il renvoie non seulement à l'usage, mais aussi aux conventions collectives et aux accords conclus au sein de la commission paritaire compétente.

Dienaangaande was uw Commissie akkoord over de volgende ophelderingen :

1<sup>o</sup> de akkoorden gesloten in het Paritair Comité en bekrachtigd bij koninklijk besluit worden hier niet bedoeld. Deze vormen inderdaad een reglementering waarvan het niet naleven tot bestraffing aanleiding geeft en waardoor de individuele arbeids-overeenkomst en het werkplaatsreglement worden beheerst. Elk met dergelijke reglementering strijdig beding is nietig (besluitwet dd. 9 Juni 1945, artikel 13);

2<sup>o</sup> bedoeld worden wel : de akkoorden gesloten in het Paritair Comité en niet bekrachtigd bij koninklijk besluit, alsmede de collectieve overeenkomsten gesloten buiten het Paritair Comité;

3<sup>o</sup> bedoelde akkoorden en collectieve overeenkomsten, mede het gebruik, komen in aanmerking voor wat niet door partijen bedongen is. Dientengevolge kan er worden van afgeweken, én door de individuele arbeidsovereenkomst, én door het werkplaatsreglement;

4<sup>o</sup> in die mate gelden ze dan echter voor de onderneming behorende tot de bedrijfstak waarvoor het akkoord of de collectieve overeenkomst gesloten werd onverschillig of de werkgever en de werknemers al dan niet aangesloten zijn bij een groepering die er aan deelnam of ze heeft goedgekeurd;

5<sup>o</sup> de volgorde die in de tekst voorkomt is niet toevallig : aan de collectieve overeenkomsten en akkoorden waarvan sprake wordt de voorrang gegeven op het gebruik.

De wens wordt uitgedrukt de hiërarchie der bronnen van de verbintenissen in de arbeidsverhoudingen nog verder te zien bepalen. Daartoe zou het wetsontwerp op de werkplaatsreglementen een gelegenheid kunnen bieden.

Het artikel wordt met eenparigheid van stemmen goedgekeurd, met dien verstande dat het woord « bevoegde », bij « paritaire comité's », als overbodig wordt geschrapt.

Uw Commissie wenst hieraan nog enkele beschouwingen toe te voegen in verband met de laa's'e opmerkingen betreffende de hiërarchie der rechtsbronnen in het arbeidscontract.

Het wil haar inderdaad voorkomen dat artikel 1 van het wetsontwerp daaromtrent in ruime mate duidelijkheid bijbrengt.

Rekening gehouden met die tekst kan o. i. de volgorde waarin deze bronnen de ene de andere beheersen als volgt worden aangegeven :

1<sup>o</sup> de wettelijke bepalingen van openbare orde.

Hieronder zijn begrepen zowel de bindende bepalingen van burgerrechtelijke aard, inzonderheid de bindende bepalingen van de wet op het arbeidscontract, als voorschriften waarbij onder beding van strafbepalingen de arbeidsverhoudingen worden geregeld;

A cet égard, votre Commission a marqué son accord sur les explications suivantes :

1<sup>o</sup> les accords conclus au sein de la Commission paritaire et confirmés par arrêté royal ne sont pas visés ici. Ces accords constituent, en effet, une réglementation, dont la non-observance est sanctionnée et qui régit tant le contrat de travail individuel que le règlement d'atelier. Toute clause contraire à cette réglementation est nulle (arrêté-loi du 9 juin 1945, article 13);

2<sup>o</sup> la modification envisagée s'applique en réalité aux accords conclus au sein de la Commission paritaire mais qui n'ont pas confirmés par arrêté royal, ainsi qu'aux conventions collectives conclues en dehors de la Commission paritaire;

3<sup>o</sup> les accords et conventions collectives en question suppléent au silence des parties au même titre que l'usage. En conséquence, il peut y être dérogé, soit par un contrat de travail individuel, soit par le règlement d'atelier;

4<sup>o</sup> sous ces réserves, ils s'appliquent à toute entreprise relevant de l'industrie pour laquelle l'accord ou la convention collective a été conclue, indépendamment du fait que l'employeur et les travailleurs sont ou non affiliés à un groupement qui a participé à l'élaboration de ces accords ou qui s'y est rallié;

5<sup>o</sup> l'ordre adopté dans le texte n'est pas l'effet du hasard : les conventions collectives et les accords en question priment l'usage.

Certains membres voudraient voir préciser la hiérarchie des sources d'obligations dans le domaine des relations entre employeurs et travailleurs. Le projet de loi sur les règlements d'atelier fournirait une excellente occasion à cet effet.

L'article est adopté à l'unanimité, sous réserve toutefois, que le mot « compétences » se rapportant aux « Commissions paritaires » soit supprimé parce que superflu.

Votre Commission désire ajouter quelques considérations relatives à la dernière remarque concernant la hiérarchie des sources juridiques du contrat de travail.

Il lui semble, en effet, que l'article 1 du projet de loi apporte sur ce point les précisions désirables.

En se basant sur ce texte, on peut, à notre sens, établir une hiérarchie de ces sources. Celle-ci se présente comme suit :

1<sup>o</sup> les dispositions légales d'ordre public.

Elles comprennent tant les dispositions obligatoires de nature civile, notamment celles de la loi sur le contrat de travail, que les prescriptions réglant les obligations des parties et sanctionnées par des pénalités.;

2° de bij koninklijk besluit bindend gemaakte beslissingen van paritaire comité's en de regelen bepaald bij koninklijk besluit op de voordracht van een paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, op grond van artikelen 19<sup>ter</sup> en 28<sup>quater</sup> welke luidens het huidig wetsontwerp in de wet op het arbeidscontract worden ingevoegd.

Of het nu gaat om regelingen met strafbepaling (zoals d'e gevestigd op de besluitwet van 9 Juni 1945, op het statuut der paritaire commissies, of nog bv. deze getroffen in uitvoering van artikel 3 der wet van 9 Juli 1936 op de veertigjarige arbeidsweek) of om regelingen van burgerrechtelijke aard (zoals deze voorzien onder voormelde artikelen 19<sup>ter</sup> en 28<sup>quater</sup>) is ten deze zonder belang.

Wel dient er de nadruk op gelegd dat deze regelingen de voorrang kunnen krijgen op de beschikkingen van de wet, wanneer en in de mate waarin bepaald werd dat zij daarvan kunnen afwijken, zoals dit bv. bij het reeds genoemde artikel 19<sup>ter</sup> het geval is;

3° de individuele arbeidsovereenkomsten;

4° het werkplaatsreglement;

5° de collectieve overeenkomsten en de niet bij koninklijk besluit bindend gemaakte akkoorden gesloten in paritaire comité's;

6° het gebruik.

Voorzeker is hiermede niet alles opgelost.

Vooreerst blijft nog de vraag welke plaats in deze volgorde moet worden toegekend aan de aanvullende wettelijke beschikkingen. Het laat geen twijfel dat deze moeten wijken voor de individuele overeenkomst en voor het werkplaatsreglement. Integendeel blijken zij voorrang te hebben op het gebruik, vermits in de wet van 10 Maart 1900 de gevallen speciaal worden aangegeven waarin bij uitzondering het gebruik het haalt op de aanvullende beschikkingen van de wet (artikelen 19 en 22). In het huidig wetsontwerp wordt het gebruik op die punten nog verdrongen, zoals reeds werd aangestipt.

Maar moeten de aanvullende wettelijke beschikkingen al dan niet onderdoen voor de collectieve overeenkomsten en de niet bij koninklijk besluit bindend gemaakte akkoorden gesloten in paritaire comité's ?

Men verlieze niet uit het oog dat artikel 1 van het wetsontwerp precies tot doel heeft, zc'a's Mevrouw De Riemaeker in het verslag van de Commissie van de Kamer der Volksvertegenwoordigers uitdrukkelijk zegt, « een einde te stellen aan de betwistingen die oprijzen betreffende de bindende waarde van de collectieve overeenkomsten die niet door koninklijk besluit bekrachtigd zijn ».

Luidens artikel 1 van het wetsontwerp moeten de collectieve overeenkomsten wijken voor individuele contracten en werkplaatsreglementen, want zij regelen « wat niet door partijen bedongen is ». Uitgaand zo van de tekst die door de Kamer werd aangenomen, als van haar bedoeling, heeft uw Commissie verklaard dat deze regel geldt onverschillig of de werkgever en de werknemers al dan niet deel uitmaken van de groeperingen die de

2° les décisions des commissions paritaires rendues obligatoires par arrêté royal et les règles instaurées par arrêté royal, sur proposition d'une commission paritaire ou du Conseil national du Travail et en vertu des articles 19<sup>ter</sup> et 28<sup>quater</sup>, qui sont insérés dans la loi sur le contrat de travail par le présent projet de loi.

Il importe peu que les mesures soient sanctionnées pénalement (comme celles fondées sur l'arrêté-loi du 9 juin 1945, portant le statut des commissions paritaires, ou celles prises en exécution de l'article 3 de la loi du 9 juillet 1936 sur la semaine de 40 heures), ou qu'elles aient un caractère civil (par exemple, celles prévues aux articles 19<sup>ter</sup> et 28<sup>quater</sup>).

Il convient de souligner que ces mesures peuvent primer les dispositions de la loi, au cas et dans la mesure où la possibilité de pareille dérogation est prévue comme c'est par exemple le cas à l'article 19<sup>ter</sup> déjà cité;

3° les contrats de travail individuels;

4° le règlement d'atelier;

5° les conventions collectives et les accords conclus au sein des commissions paritaires, qui n'ont pas été rendus obligatoires par arrêté royal ;

6° l'usage.

Cela ne suffit évidemment pas à résoudre toutes les difficultés.

Il reste tout d'abord à déterminer la place qu'occuperont dans cette hiérarchie les dispositions légales supplétives. Il n'est guère douteux que celles-ci doivent céder le pas au contrat individuel et au règlement d'atelier. Par contre, il semble bien qu'il faille leur accorder la priorité sur l'usage, puisque la loi du 10 mars 1900 cite spécialement les cas où, exceptionnellement, l'usage prime les dispositions supplétives de la loi (articles 19 et 22). Dans le présent projet de loi, ainsi que nous l'avons déjà dit, l'usage est refoulé davantage encore à l'arrière-plan.

Mais les dispositions légales supplétives doivent-elles ou non être supplantées par les conventions collectives et les accords conclus au sein des Commissions paritaires, qui ne sont pas ratifiés par l'arrêté royal ?

Il importe de ne pas perdre de vue que l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, ainsi que le souligne M<sup>me</sup> De Riemaeker, dans son rapport fait au nom de la Commission de la Chambre des Représentants, tend précisément à « mettre un terme aux contestations concernant la force obligatoire des conventions collectives qui ne sont pas ratifiées par arrêté royal ».

En vertu de l'article 1<sup>er</sup> du projet loi, les conventions collectives doivent céder le pas aux contrats individuels et aux règlements d'atelier, car ils « suppléent au silence des parties ». Compte tenu du texte adopté par la Chambre et des intentions de celle-ci, votre Commission a déclaré que cette règle est d'application, que l'employeur et les travailleurs fassent ou non partie des groupements qui ont conclu les accords. Il semble tout aussi logique d'ajouter : peu

akkoorden sloten. Het lijkt even logisch er aan toe te voegen : onverschillig of de aldus geregelde punten al dan niet het voorwerp uitmaken van een aanvullende wetsbepaling.

Sommigen zullen er zich nochtans over verwonderen dat de niet bindend verklaarde collectieve overeenkomsten en akkoorden zo laag komen te staan in de hiërarchie der rechtsbronnen van het arbeidscontract.

De juridische betekenis daarvan wordt inderdaad dikwijls overschat.

Men vergeete echter niet dat de collectieve overeenkomst in ons recht geen statuut heeft of met andere woorden niet bestaat als overeenkomst.

In 1938 werd een wetsontwerp op de beroepsorganisatie en de economische reglementering ingediend. Dit had o.m. tot doel het bestaan der collectieve arbeidsovereenkomsten in rechte te vestigen en hun draagwijdte te bepalen.

In artikel 29 daarvan werd gezegd : « Ieder bediende of ieder arbeider, in dienst van een door collectieve overeenkomst gebonden bedrijfshoofd kan, niettegenstaande ieder strijdig beding, de toepassing van de bepalingen van die overeenkomst te zijnen voordele vorderen ».

Deze beschikking is echter geen wet geworden en de wetgever is die weg niet verder opgegaan. Bij de besluitwet van 9 Juni 1945, op het statuut der paritaire commissies, is een reglementeringsstelsel ingevoerd dat terzelfdertijd gevestigd is op de beslissingen van het paritair comité en van de uitvoerende macht.

De collectieve overeenkomst werd niet wettelijk ingesteld. Dit is een vaststelling en geen critiek; we hebben immers een ander stelsel met zijn voor- en nadelen.

Bij ontstentenis van een wettelijke instelling kan echter de collectieve overeenkomst niet door afleiding in rechte worden gevestigd.

Het feit dat het woord terloops gebruikt wordt in de besluitwet van 9 Juni 1945 (het verslag aan de Regent maakt er niet eens gewag van) of nog te loops elders voorkomt, zoals onder artikel 74 van de wet op de kinderbijslagen voor loonarbeiders, geeft allerminst daartoe een voldoende rechtsgrond.

Overigens kent men de broosheid van de stellingen volgens welke de collectieve overeenkomsten in rechte zouden gelden, hetzij als gebruik hetzij op grond van een vermoede lastgeving. Door rechtspraak en rechtsleer werd die broosheid op afdoende wijze aangetoond (vermelden we alleen maar het arrest van het Hof van Verbreking dd. 21 December 1950, *Pasicrisie belge*, 1951, I, blz. 267, en HORION, *Législation sociale*, blz. 328).

Nog minder kan op grond van deze stellingen worden volgehouden dat de collectieve overeenkomsten — of om dus een juistere naam te gebruiken, de collectieve akkoorden — de voorrang zouden hebben op de individuele contracten. Deze gelden immers ook wanneer ze met het gebruik in strijd

importe que les points ainsi réglés fassent ou non l'objet d'une disposition légale supplétive.

D'aucuns s'étonneront du fait que les conventions et accords collectifs qui n'ont pas été rendus obligatoires se trouvent relégués aux derniers rangs de la hiérarchie des sources juridiques du contrat de travail.

Notons que leur portée juridique est souvent surestimée.

N'oublions pas, cependant, qu'en droit belge la convention collective ne possède pas de statut, en d'autres termes, qu'elle n'existe pas en tant que convention.

Un projet de loi sur l'organisation des professions et la réglementation économique a été déposé en 1938. Il avait notamment pour but de consacrer l'existence des conventions collectives et en droit d'en déterminer la portée.

Son article 29 était libellé comme suit : « Tout employé ou tout ouvrier au service d'un chef d'entreprise lié par une convention collective peut, nonobstant toute stipulation contraire, réclamer à son profit l'application des clauses de cette convention ».

Toutefois, cette disposition n'a jamais reçu force de loi et le législateur a renoncé à poursuivre l'œuvre ainsi amorcée. L'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des Commissions paritaires a instauré un régime fondé à la fois sur les décisions des Commissions paritaires et sur celles du pouvoir exécutif.

La convention collective n'a pas été instituée légalement. Nous nous bornons à constater le fait, sans vouloir le critiquer; nous disposons, en effet, d'un autre système qui présente également des avantages et des désavantages.

A défaut de texte légal en la matière, il ne suffit pas de recourir à des constructions juridiques pour établir l'existence en droit de la convention collective.

Le fait que le mot est employé incidemment dans l'arrêté-loi du 9 juin 1945 (rapport au Régent n'y fait même pas allusion) ou qu'il figure tout aussi incidemment dans quelque autre texte, notamment à l'article 74 de la loi relative aux allocations familiales pour travailleurs salariés, n'offre guère de base juridique suffisante à cet effet.

On connaît d'ailleurs la fragilité des thèses qui tendent à faire admettre en droit les conventions collectives, soit comme usage, soit sur base d'un mandat tacite. La jurisprudence et la doctrine ont démontré à suffisance cette fragilité (Contentons-nous de signaler l'arrêt de la Cour de Cassation du 21 décembre 1950, *Pasicrisie belge*, 1951, I, page 267, et HORION, *Législation sociale*, page 328).

Il serait plus difficile encore de soutenir, en se fondant sur ces thèses, que les conventions, ou plutôt les accords collectifs ont la priorité sur les contrats individuels. Ceux-ci sont en effet valables, même s'ils sont contraires à l'usage; déjà l'article 3 de la loi du 10 mars 1900 le dit explicitement.

zijn; dit werd reeds uitdrukkelijk gezegd in artikel 3 der wet van 10 Maart 1900. En wat de lastgeving betreft : ook al is het bestaan daarvan bewezen, de lastgevers kunnen steeds bij overeenkomst ongedaan maken en door iets anders vervangen wat eerst door hun lasthebbers namens hen was overeengekomen.

Dit leidt tot het besluit dat de voorgestelde beschikking goed is. Zij biedt het grote voordeel meer duidelijkheid en rechtszekerheid bij te brengen. Zij brengt de collectieve akkoorden op onbetwistbare wijze onder de rechtsbronnen van het arbeidscontract. In de hiërarchie dezer rechtsbronnen worden zij op een passende plaats gerangschikt zolang de collectieve akkoorden niet wettelijk tot bindende collectieve overeenkomsten worden gemaakt.

Of dit laatste nu zou wenselijk zijn is een andere vraag. We hebben die hier niet te onderzoeken. Ze is trouwens niet eenvoudig want voor en tegen zijn ernstige argumenten aan te voeren.

### **Contracten op proef, voor bepaalde duur of bepaalde taak.**

Artikel 2 (artikel 5*bis* in te voegen in de wet van 10 Maart 1900).

Bij artikel 2 van het wetsontwerp wordt voorgesteld een artikel 5*bis* in de wet van 10 Maart 1900 in te lassen ten einde een leemte aan te vullen. In die wet vindt men inderdaad geen enkele beschikking, noch omtrent de arbeidsovereenkomst op proef, noch omtrent de wijze waarop een arbeidsovereenkomst gesloten op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde taak moet worden vastgesteld.

De voorgestelde regels zijn de volgende :

1<sup>o</sup> De duur van de overeengekomen proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen bedragen. In de wet op het bediendencontract komt, zoals men weet, een soortgelijke beschikking voor. De reden is dezelfde : de proef moet ernstig zijn, maar moet toch tot het nodige worden beperkt, omwille van de onzekerheid die dergelijke overeenkomst uiteraard kenmerkt.

Overeenkomstig de voorgestelde regel mag aan bedoelde overeenkomst door elke partij een einde worden gemaakt bij het verstrijken der zeven dagen en, desgevallend, op elk ogenblik tussen de zevende en de veertiende dag. Hiermede wordt geen afbreuk gedaan aan het bepaalde onder artikelen 20 en 21, op grond waarvan het contract op elk tijdstip mag worden verbroken om een zwaarwichtige reden.

2<sup>o</sup> De arbeidsovereenkomst gesloten op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde taak moet schriftelijk worden vastgesteld.

In de tekst overgemaakt door de Kamer komt de uitdrukking voor « een bijzonder geschrift ».

Quant au mandat alors même que son existence est prouvée, il est toujours loisible aux mandants de défaire ce qui avait été convenu en leur nom par leurs mandataires et d'y substituer autre chose.

De ce qui précède on peut conclure que la disposition proposée est utile. Elle offre le grand avantage d'apporter plus de clarté et de sécurité juridique. Grâce à elle, les accords collectifs sont admis parmi les sources juridiques du contrat de travail. Dans la hiérarchie de ces sources, ils prennent la place qui leur revient, tant que les accords collectifs n'auront pas été transformés par la voie légale en conventions collectives obligatoires.

L'opportunité de cette transformation pose un autre problème qu'il nous appartient pas d'examiner ici. La question n'est d'ailleurs pas simple, car on peut invoquer des arguments sérieux pour ou contre cette évolution.

### **Contrats conclus à l'essai, pour une durée ou pour une entreprise déterminées.**

Article 2 (article 5*bis* à insérer dans la loi du 10 mars 1900).

Afin de combler une lacune qui a été constatée dans la loi du 10 mars 1900, l'article 2 du projet de loi propose d'insérer dans cette loi un article 5*bis*. En effet, celle-ci ne comporte aucune disposition relative au contrat de travail conclu à l'essai, ni à la façon dont doivent être constatés les contrats à l'essai et les contrats conclus pour une durée ou pour une entreprise déterminées.

Voici les règles proposées :

1<sup>o</sup> La durée de l'essai convenu ne peut être inférieure à sept, ni supérieure à quatorze jours. On sait que la loi sur le contrat d'emploi contient une disposition analogue. Le motif en est d'ailleurs le même : l'essai doit être sérieux, mais rester limité au strict nécessaire, eu égard à l'incertitude inhérente à pareille convention.

Conformément à la règle proposée, chacune des parties peut mettre fin à la convention à l'expiration du délai de sept jours et, le cas échéant, à tout moment entre le septième et quatorzième jour, sans préjudice des dispositions des articles 20 et 21, qui permettent de résilier à tout moment le contrat pour motif grave.

2<sup>o</sup> Le contrat de travail conclu à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit.

Le texte transmis par la Chambre emploie l'expression d'« un écrit spécial ». Le rapport explique

In het verslag werd verklaard dat hiermede werd bedoeld : een individueel geschrift. Een vermelding in het werkplaatsreglement werd onvoldoende geacht.

Uw Commissie gaat hiermede akkoord wat de grond betreft, maar heeft ondervonden dat de gebruikte uitdrukking dubbelzinnig is. Zij kan worden verstaan als « bijzonder » voor de proeftijd, of als « bijzonder » voor de persoon. Daarom heeft uw Commissie de voorkeur gegeven aan : « voor elk geval individueel ».

3<sup>o</sup> Ontbreekt bedoeld geschrift dan wordt het contract beschouwd als gesloten voor onbepaalde duur. Geen ander bewijs wordt aanvaard.

4<sup>o</sup> Luidens het laatste lid van het artikel waarvan sprake, wordt nochtans het geschrift in bepaalde gevallen niet vereist voor de contracten gesloten voor een bepaalde duur of voor een bepaalde taak. Dit is zo, ofwel wanneer het paritair comité het beslist, ofwel wanneer bedoelde contracten in bepaalde bedrijfstakken en voor bepaalde categorieën van arbeiders met het gevestigd gebruik overeenstemmen.

Uit de bespreking van deze bepaling en de dien-aangaande ingewonnen inlichtingen is gebleken dat hier de woorden « of voor een bepaalde duur » ingevolge een materiële vergissing zijn weggevallen uit de tekst die door de Kamer werd overgemaakt. Het is inderdaad duidelijk dat in bedrijfstakken, zoals de havens, waar dagelijks arbeiders voor een bepaalde duur worden aangeworven, geen geschrift kan worden gevegd. De tekst moet dus in dier voege worden aangevuld.

Een andere rechtzetting van de door de Kamer overgemaakte tekst is nodig gebleken. Wegens opeenvolgende wijzigingen, is het zinsdeel « of als met het gebruik overeenstemmend wordt aanzien » behouden gebleven, waar moet gelezen worden « of met het gebruik overeenstemt. »

Het aldus gewijzigd artikel werd met eenparigheid van stemmen goedgekeurd.

### Verjaring.

Artikel 3 (artikel 6 der wet van 10 Maart 1900).

Deze beschikking betreft de verjaring der rechtsvorderingen.

De ontworpen tekst heeft tot doel door langere doch redelijke termijnen de uitoefening der rechten van de partijen beter te waarborgen en tevens een einde te maken aan de rechtsgeschillen waartoe de huidige wet aanleiding geeft.

Bij de voorgestelde tekst wordt eigenlijk een dubbele verjaring ingevoerd : rechtsvorderingen verjaren, eensdeels drie jaar na de datum waarop het recht opvorderbaar is geworden indien de overeenkomst zolang loopt, en anderdeels in elk geval één jaar na het eindigen van het contract.

qu'on entend par là un écrit individuel. Une simple mention dans le règlement d'atelier a été jugée insuffisante.

Tout en étant d'accord sur le fond, votre Commission a néanmoins constaté que l'expression employée prête à équivoque. On peut considérer que « spécial » se rapporte soit à l'essai, soit à la personne. C'est la raison pour laquelle votre Commission a donné la préférence aux termes : « pour chaque cas individuel ».

3<sup>o</sup> A défaut d'écrit, le contrat est considéré comme conclu pour une durée indéterminée. Aucune autre preuve n'est admise.

4<sup>o</sup> Toutefois, en vertu du dernier alinéa de l'article, dans certains cas déterminés l'écrit n'est pas exigé pour les contrats conclus pour une durée ou une entreprise déterminées. Il en est ainsi lorsque la Commission paritaire le décide ou lorsque les contrats en question sont conformes à l'usage, dans certaines branches d'activité et pour certaines catégories d'ouvriers.

Au cours de l'examen de cette disposition et sur la base des renseignements recueillis à ce sujet, il est apparu que les mots « ou pour une durée déterminée » ont été omis dans le texte transmis par la Chambre à la suite d'une simple erreur matérielle. Il est évident que, dans des branches d'activité telles que les ports où des ouvriers sont engagés quotidiennement pour une durée déterminée, on ne peut exiger un écrit. Le texte doit donc être complété dans ce sens.

Il s'est avéré nécessaire d'apporter une autre rectification au texte transmis par la Chambre. Par suite des modifications successives, apportées à ce dernier, le membre de phrase « ou considéré comme correspondant à l'usage » a été maintenu alors qu'il convient de lire « ou correspond à l'usage. »

L'article ainsi modifié a été approuvé à l'unanimité.

### Prescription.

Article 3 (article 6 de la loi du 10 mars 1900).

Cette disposition prévoit la prescription des actions résultant du contrat de travail.

Le texte proposé a pour objet de mieux assurer l'exercice des droits des parties en prévoyant des délais plus longs, mais toujours raisonnables, et en mettant fin aux conflits juridiques résultant de la loi actuelle.

En fait, il instaure une double prescription : les actions sont prescrites, d'une part, trois ans après la date à laquelle le droit est devenu exigible, si la convention expire après cette date et, d'autre part, un an après la cessation du contrat, en tout état de cause.

In het verslag uitgebracht door Mevr. De Rie-maeker, namens de Commissie voor Arbeid en Sociale Voorzorg van de Kamer werd verklaard : « De termijn van één jaar wordt natuurlijk aangezien als een « uitdovende » verjaring die de eedoplegging niet meer toelaat ». Aanleiding tot deze verklaring was een amendement van de heer Major — amendement dat was verworpen geworden — er toe strekkend aan de arbeider het recht toe te kennen, na het verstrijken van de verjaring, aan het ondernemingshoofd de eed op te dragen « omtrent de vraag of de zaak werkelijk werd betaald ».

Deze verklaring heeft in de Commissie aanleiding gegeven tot een ruime bespreking waarbij inzonderheid de volgende twee vragen werden onderzocht. Wordt door deze verklaring de draagwijdte van de bepaling niet gewijzigd ten nadele van de werkman? Is de bepaling met de verklaring omtrent de aard van de verjaring sociaal aanvaardbaar?

Omtrent de eerste vraag.

Deze vraag komt er op neer te weten hoe het artikel zou worden toegepast en welke de aard van de verjaring zou zijn indien de tekst zonder verdere uitleg was aangenomen geworden.

Welnu uit het onderzoek van deze kwestie is gebleken dat de in de Kamer gegeven verklaring de draagwijdte van de bepaling niet heeft gewijzigd en dat ook zonder uitleg de verjaring als bevrijdend zou moeten worden beschouwd.

Inderdaad, wel wordt thans algemeen aanvaard dat de verjaring van zes maand, bepaald bij artikel 6 der wet van 10 Maart 1900, berust op een vermoeden van betaling wanneer het gaat om een vordering tot betaling van loon. Dit is echter slechts zo omdat in dit geval de termijn der verjaring en het voorwerp der rechtsvordering overeenstemmen met het bepaalde onder artikel 2271 van het Burgerlijk Wetboek, waarbij een verjaring van zes maand wordt ingevoerd, wat o. m. rechtsvorderingen betreft « van arbeiders en dagloners, voor de betaling van hun daghuur, hun leverantiën en lonen ». De wetgever van 1900 heeft — aldus wordt geredeneerd — deze bepaling uit het Burgerlijk Wetboek eenvoudig willen behouden in de wet op het arbeidscontract, zonder de draagwijdte ervan te veranderen. Dientengevolge — zo redeneert men verder — geldt ten deze artikel 2275, betreffende het opdragen van de eed en is de verjaring slechts gevestigd op een vermoeden van betaling. (*Verbr.* 20 XII 1917, *Pas.*, 1918, I, 161; *Verbr.* 20 II 1941, *Pas.*, 1941, I, 1953. In dezelfde zin : de verder vermelde rechtsleer. — Contra : P. HORION, *Législation sociale*, blz. 57; P. HORION, *De la prescription des actions résultant du contrat de travail et d'emploi*, *J. L. O.*, 1947 blz. 73; L. NAMÈCHE, *J.J.P.*, 1926 blz. 85).

Algemeen wordt echter aanvaard dat de bepaling van de artikelen 2271 en 2275 in engé zin dienen te worden verstaan. Dit is zó waar dat de rechts-

Nous lisons dans le rapport fait par M<sup>me</sup> De Rie-maeker au nom de la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale de la Chambre : « Ce délai d'un an doit évidemment être considéré comme une prescription extinctive qui ne permet plus de déférer le serment ». Cette précision a été donnée à l'occasion d'un amendement, d'ailleurs rejeté, de M. Major et qui tendait à permettre à l'ouvrier, après l'expiration du délai de prescription, de déférer le serment au chef d'entreprise « sur la question de savoir si la chose a réellement été payée ».

Cette explication a donné lieu au sein de la Commission à une large discussion, qui fut principalement consacrée aux deux questions suivantes. Cette explication ne modifie-t-elle pas la portée de la disposition aux dépens de l'ouvrier? Peut-on, sur le plan social, admettre la disposition avec le commentaire qui a été donné sur la nature de la prescription?

Examinons tout d'abord la première question.

Elle revient à se demander comment serait appliqué l'article et quelle serait la nature de la prescription si l'on avait adopté le texte sans autre commentaire.

Or, l'examen de cette question a démontré que l'explication donnée à la Chambre n'a pas modifié la portée de la disposition quant au fond et, qu'en l'absence de précisions, la prescription devrait en tout cas être considérée comme extinctive.

En effet, on admet généralement à l'heure actuelle, que la prescription de six mois prévue à l'article 6 de la loi du 10 mars 1900 est fondée, lorsqu'il s'agit d'une action en réclamation de salaire, sur une présomption de paiement. Il en est ainsi uniquement parce que, dans le cas qui nous occupe, le délai de prescription et l'objet de l'action sont conformes aux dispositions de l'article 2271 du Code civil, lequel établit une prescription de six mois, notamment en ce qui concerne l'action « des ouvriers et des gens de travail, pour le paiement de leurs journées, fournitures et salaires ». On suppose en effet que le législateur de 1900 a simplement voulu conserver cette disposition, empruntée au Code civil, dans la loi sur le contrat de travail, sans en modifier la portée. On en déduit qu'en l'occurrence, l'article 2275 relatif à la délation de serment est applicable et que la prescription est basée uniquement sur une présomption de paiement (*Cass.* 20 XII 1917, *Pas.* 1918, I, 161; *Cass.* 20 II 1941, *Pas.* 1941, I, 1953. Dans le même sens : la doctrine mentionnée ci-après. — Contra : P. HORION, *Législation sociale*, p. 57; P. HORION, *De la prescription des actions résultant du contrat de travail et d'emploi*, *J. L. O.*, 1947, p. 73; L. NAMÈCHE, *J. J. P.* 1926, p. 85).

Mais on admet généralement que les dispositions des articles 2271 et 2275 doivent être interprétées restrictivement. C'est tellement vrai que la doc-

leer die de daareven vermelde stelling volgt niettemin de verjaring van zes maand als bevrijdend beschouwt wanneer het gaat om rechtsvorderingen die uit het arbeidscontract voortspruiten maar een ander voorwerp hebben dan de betaling van loon. (VELGE, *Eléments de droit industriel belge*, t. I, n° 196; VAN GOETHEM en GEYSEN, *Arbeidsrecht*, blz. 81; R. VAN DE PUTTE, *Beginselen van Nijverheidsrecht*, blz. 298. — Zie ook : R.P.D.B., V° *Louage de services manuels*, nrs 610-618).

Om dezelfde redenen wordt de verjaring van één jaar, ingevoerd bij de wet op het bediendencontract, als bevrijdend beschouwd.

Het laat dientengevolge geen twijfel dat de verjaring die thans wordt voorgesteld bij het artikel waarvan sprake en die, wat duur en uitgangspunt betreft, afwijkt van het bepaalde onder artikel 2271 van het Burgerlijk Wetboek, ook zonder verklaring in de Kamer, als bevrijdend moet worden beschouwd.

Omtrent de tweede vraag.

Sommige leden zijn van mening dat, onder die voorwaarden, de bepaling waarvan sprake een sociale achteruitgang betekent en onaanvaardbaar is, alleszins wat de termijn van één jaar betreft.

Door een lid wordt bij amendement voorgesteld aan de tekst het volgend lid toe te voegen : « Wat de bezoldiging betreft is de verjaring van één jaar gevestigd op een vermoeden van betaling ».

De Minister vraagt op dit voorstel niet in te gaan. De Kamer heeft terecht rechtszekerheid nagestreefd en de merkkelijk verlengde termijnen zijn redelijk. Zo kan bv. de werkmán die op 31 Januari 1952 een te laag loon uitbetaald kreeg een vordering tot uitbetaling van het tekort instellen tot 31 Januari 1955 indien hij in dienst blijft, en tot 31 December 1953 indien zijn contract op 31 December 1952 een einde zou hebben genomen. Met de huidige wet verjaart zijn vordering reeds op 31 Juli 1952, al kan hij daarna aan het ondernemingshoofd de eed opdragen.

Het amendement wordt verworpen met 12 tegen 5 stemmen bij 1 onthouding.

Daarna wordt de gehele artikel goedgekeurd met algemene stemmen en 1 onthouding.

trine, en défendant la thèse que nous venons d'exposer, estime néanmoins que la prescription de six mois est extinctive lorsqu'il s'agit d'actions résultant du contrat de travail mais ayant un autre objet que le paiement du salaire (VELGE, *Eléments de droit industriel belge*, t. I, n° 196; VAN GOETHEM en GEYSEN, *Arbeidsrecht*, p. 81; R. VAN DE PUTTE, *Beginselen van Nijverheidsrecht*, p. 298 — Voir aussi : R.P.D.B., V° *Louage de services manuels*, nos 610-618).

C'est pour la même raison que l'on considère comme extinctive la prescription d'un an, instaurée par la loi sur le contrat d'emploi.

Dans ces conditions, il n'est guère douteux que la prescription actuellement proposée par l'article dont question, et qui, par sa durée et son point de départ, déroge au prescrit de l'article 2271 du Code civil, doit être considérée comme extinctive, même en l'absence d'explications de la Chambre.

Passons maintenant à la deuxième question.

Certains membres estiment que, dans ces conditions, le texte proposé constitue une régression sociale et qu'il est inacceptable, tout au moins en ce qui concerne le délai d'un an.

Par voie d'amendement, un membre propose d'ajouter l'alinéa suivant : « En ce qui concerne les rémunérations, la prescription d'un an est fondée sur une présomption de paiement ».

Le Ministre demande de ne pas donner suite à cette proposition. C'est à bon droit que la Chambre a voulu assurer une plus grande sécurité juridique, et les délais, qui ont été sensiblement allongés, sont raisonnables. C'est ainsi que l'ouvrier qui a touché, le 31 janvier 1952, un salaire insuffisant, dispose d'une action en paiement manquant jusqu'au 31 janvier 1955, s'il reste en service, et jusqu'au 31 décembre 1953, au cas où son contrat viendrait à expiration le 31 décembre 1952. En vertu de la loi actuelle, son action serait déjà prescrite le 31 juillet 1952, bien qu'il lui soit permis ultérieurement de déférer le serment au chef d'entreprise.

L'amendement est rejeté par 12 voix contre 5 et 1 abstention.

Finalement, l'ensemble du texte est approuvé à l'unanimité moins 1 abstention.

**Aansprakelijkheid van de werkman.****Responsabilité de l'ouvrier.**

Artikel 4 (artikel 8 der wet van 10 Maart 1900).

Article 4 (article 8 de la loi du 10 mars 1900).

**Wet van 10 Maart 1900.****Tekst der Kamer  
der Volksvertegenwoordigers.****Tekst der Commissie.**

« Art. 8. — De werkman is verplicht de hem toevertrouwde gereedschappen en ongebruikte grondstoffen in goede staat aan het hoofd der onderneming terug te geven.

Hij is aansprakelijk voor zijn schuld ingeval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materialen, van vernieling of van beschadiging van materieel, gereedschap, grondstoffen of voortbrengselen.

Vergoedingen of schadeloosstellingen, uit dien hoofde verschuldigd en door partijen met onderling goedvinden of bij rechterlijke uitspraak vastgesteld, mogen van het loon slechts tot een bedrag van 1/5 der elke vervalldag te betalen som worden afgehouden, behalve wanneer de werkman bedrog heeft gepleegd of vóór de afrekening van de vergoeding, vrijwillig zijn verbintenis verbreekt.»

Ongewijzigd.

Ongewijzigd.

« Voormelde regelen gelden slechts wanneer bewezen is dat de schuld eerder herhaaldelijk dan accidenteel voorkomt. »

« Vergoedingen of schadeloosstellingen, krachtens de bepalingen van dit artikel verschuldigd en door partijen met onderling goedvinden.... (de tekst der wet blijft voor het overige behouden). »

Ongewijzigd.

« In geval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materialen, van vernieling of van beschadiging van materieel, gereedschap, grondstoffen of voortbrengselen is hij aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

« Voor lichte schuld is hij slechts aansprakelijk wanneer deze in zijn hoofde eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt. »

« Vergoedingen of schadeloosstellingen krachtens de bepalingen van dit artikel verschuldigd en door partijen met onderling goedvinden.... » (de tekst der wet blijft voor het overige behouden).

**Loi du 10 mars 1900.****Texte de la Chambre  
des Représentants.****Texte de la Commission.**

Art. 8. — L'ouvrier a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiées.

Il répond de sa faute en cas de malfaçon, d'emploi abusif des matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits.

Les indemnités ou dommages et intérêts dus de ce chef et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice, ne pourront être retenus sur le salaire qu'à concurrence du cinquième de la somme payable à chaque échéance, sauf dans le cas où l'ouvrier aurait agi par dol ou mettrait volontairement fin à son engagement avant la liquidation de l'indemnité.

Inchangé.

Inchangé.

« Les règles ci-dessus ne sont applicables que s'il est démontré que la faute est répétée plutôt qu'accidentelle.

« Les indemnités ou dommages et intérêts, dus en vertu des dispositions du présent article et fixés par l'accord des parties.... (la suite du texte de la loi reste inchangée).

Le premier alinéa reste inchangé.

« En cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits, il répond de son dol et de sa faute lourde.

« Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel. »

« Les indemnités ou dommages et intérêts, dus en vertu des dispositions du présent article et fixés par l'accord des parties.... (la suite du texte de la loi reste inchangée).

Zowel door de Kamer als door uw Commissie wordt een dubbele wijziging van artikel 8 voorgesteld : de eerste betreft het voorschrift van het tweede lid; de tweede, de tekst van het derde lid.

Le texte présenté par votre Commission, comme celui de la Chambre, proposent une double modification à l'article 8 : la première concerne le prescrit du deuxième alinéa; la seconde a trait au troisième alinéa.

Het weze duidelijkheidshalve toegelaten onmiddellijk aan te stippen dat deze laatste wijziging niets anders is dan een aanpassing van de tekst, die noodzakelijk wordt met om het even welke der voorgestelde wijzigingen van lid 2.

Dit punt van het ontwerp werd dan ook zonder opmerking met eenparigheid van stemmen goedgekeurd.

Komen we nu echter terug op het tweede lid.

Er wordt een voorafgaandelijke vraag gesteld.

Ware het niet wenselijk het artikel in zijn geheel te laten wegvallen uit het ontwerp om het vraagstuk daarna samen te behandelen met een hangend wetsvoorstel van de heren Vermeylen en consoorten waarbij, in verband met de aansprakelijkheid der autobestuurders, eveneens een wijziging van artikel 8 wordt voorgesteld ?

De Commissie treedt dit voorstel niet bij. Enerzijds acht zij het beschouwde geval te speciaal om in de algemene wet op het arbeidscontract te worden behandeld. Anderzijds is zij van oordeel dat de Kamer zonder verwijl moet worden gevolgd in haar voorstel tot verbetering van artikel 8. Trouwens de ontworpen wijziging is een stap in de richting die wordt nagestreefd door het wetsvoorstel, dat eerlang door uw Commissie zal worden onderzocht.

Wat de grond betreft.

Bij amendement werd door een lid voorgesteld de tekst van de Kamer te vervangen door de volgende :

« De bovenstaande regelen gelden alleen dan wanneer de fout van de arbeider een strafbare of moedwillige handeling uitmaakt of wanneer zij voor de tweede maal gepleegd wordt. »

Het amendement werd hoofdzakelijk verantwoord door de bedenking dat de accidentele schuld eerder tegenover het bedrog en het delict moet gesteld worden dan tegenover de herhaalde schuld; de nieuwe tekst zou waarschijnlijk beter uitdrukken wat men heeft willen zeggen.

Bij de gedachtenwisseling, waartoe de bepaling waarvan sprake en het vermelde amendement aanleiding gaven, kwamen hoofdzakelijk de twee volgende vragen naar voren : dient geen onderscheid gemaakt tussen de gevallen van bedrog, van zware schuld en van lichte schuld ? Welke is de betekenis van « herhaalde schuld » ; is het niet verkieslijk opnieuw het begrip « gewoonlijke schuld », dat voorkwam in de eerste aan de Kamer voorgelegde tekst, te gebruiken ?

De Commissie was het weldra eens over de volgende punten :

— bedrog en zware schuld dienen uitgesloten uit de nieuw in te voegen regel, waarbij de aansprakelijkheid wordt beperkt. Deze beperking geldt alleen voor de lichte schuld. Sommigen zijn de mening toegedaan dat zulks voldoende blijkt uit de uitdrukking « eerder herhaaldelijk dan accidenteel » en dat deze lezing geen wijziging vergt van de tekst;

Qu'il nous soit permis, pour plus de clarté, de remarquer que cette dernière modification ne constitue qu'une mise en concordance du texte qui deviendra indispensable, quelle que soit celle des modifications proposées à l'alinéa 2 qui sera adoptée.

Aussi, ce point du projet est-il adopté à l'unanimité, sans autre observation.

Mais revenons-en au second alinéa.

Une question préalable a été posée.

Ne serait-il pas préférable de supprimer l'ensemble de l'article et d'examiner le problème plus tard, conjointement avec la proposition de loi de MM. Vermeylen et consorts, qui est actuellement pendante, et qui tend également à modifier l'article 8 en ce qui concerne la responsabilité des chauffeurs d'automobiles ?

La Commission ne s'est pas ralliée à cette suggestion. Elle a estimé, d'une part, que le cas considéré est trop particulier pour être réglé dans une loi générale sur le contrat de travail, et d'autre part, qu'il faut suivre la Chambre lorsqu'elle propose d'améliorer l'article 8. D'ailleurs, la modification envisagée répond au but poursuivi par cette proposition de loi qui sera bientôt examinée par votre Commission.

Quant au fond.

Un membre de la Commission propose, par voie d'amendement, de remplacer le texte de la Chambre par ce qui suit :

« Les règles ci-dessus ne sont applicables que si la faute de l'ouvrier constitue un délit ou fait volontaire, ou si elle s'est répétée pour la seconde fois. »

Pour justifier cet amendement, son auteur invoque notamment le fait que la faute accidentelle doit être opposée au dol et au délit plutôt qu'à la faute répétée; le nouveau texte permettrait d'exprimer avec plus de clarté les intentions du législateur.

La discussion soulevée par le texte de la disposition et celui de l'amendement précitées, peut se résumer en deux questions essentielles : ne faut-il pas faire une distinction entre les cas de dol, de faute lourde et de faute légère ? Que signifie l'expression « faute répétée » ; n'est-il pas préférable de reprendre la notion de « faute habituelle », qui figurait dans le premier texte soumis à la Chambre ?

La Commission est rapidement parvenue à se mettre d'accord sur les points suivants :

— le dol et la faute lourde doivent être exclus de la règle nouvelle limitant la responsabilité. Cette limitation ne s'appliquera qu'à la faute légère. D'aucuns estiment que cela résulte clairement de l'expression « répétée plutôt qu'accidentelle » qui ne nécessite aucune modification du texte ;

— het is vanzelfsprekend niet de omvang van de veroorzaakte schade maar wel de zwaarte van de schuld die aan de grond ligt van bovenbedoeld onderscheid;

— of men « herhaalde » zegt of « gewoonlijke », bedoeld wordt niet dat eenzelfde feit, eenzelfde tekortkoming meermaals zou voorkomen, maar wel dat de arbeider meermaals zou in schuld bevonden worden, zij het op verschillende wijzen.

Over « herhaalde schuld » of « gewoonlijke schuld » komt de Commissie moeilijk tot overeenstemming. De Minister is van oordeel dat het begrip herhaling ligt tussen het éne feit en de gewoonte. Sommige leden laten opmerken dat zowel gewoonte als herhaling een meervoudigheid van feiten veronderstelt; bij de toepassing zal het steeds een feitenkwesie zijn, te beoordelen door de rechter ten gronde. Uit opsporingen dienaangaande blijkt dat er inderdaad geen precies juridisch criterium is, noch voor het ene begrip, noch voor het andere. Doch in het Burgerlijk Recht is de gewoonte een reeds gevestigd juridisch begrip en niet de herhaling.

Door een lid wordt een ander amendement ingediend waarvan de tekst hierboven wordt vermeld als tekst van de Commissie. Inderdaad het amendement werd aangenomen bij eenparigheid van stemmen, nadat het eerste amendement was verworpen met 11 stemmen contra en 1 onthouding.

Omtrent de draagwijdte van de aangenomen tekst werden nog de twee volgende opmerkingen gemaakt.

Het bepaalde onder het laatste lid van artikel 8 daargelaten, zijn en blijven de bepalingen van dit artikel aanvullend.

Het begrip « gewoonlijk » dat in het voorschrift werd ingelast mag geen aanleiding geven tot misverstand. Er wordt geenszins afbreuk gedaan aan de gevestigde regel : de aansprakelijkheid van de arbeider vergt in zijn hoofde een schuld, waarvan de werkgever het bewijs moet leveren. Behalve wanneer de werkman de werkgever omtrent zijn bekwaamheid zou hebben in dwaling gebracht, is hij bv. niet aansprakelijk voor de gevolgen van een gebrek aan handigheid.

### Verbandkist.

Artikel 5 (artikel 11 der wet van 10 Maart 1900).

Bij artikel 5 van het wetsontwerp wordt een wijziging voorgesteld van artikel 11, 2<sup>e</sup> lid, der wet, ten einde de verplichting een verbandkist ter beschikking te houden van het personeel te veralgemenen.

Het is op voorstel van de Minister dat bedoeld artikel door de Kamer in het ontwerp werd ingelast.

De Commissie was van oordeel dat het tweede lid : « De Koning bepaalt de inhoud ervan » (van de verbandkist) niet op zijn plaats staat

— Il est évident que ce n'est pas l'importance du dommage causé, mais celle de la faute qui est à la base de la distinction visée plus haut;

— que l'on dise « répétée » ou « habituelle », il faut entendre par là, non pas que le même fait, le même manquement doivent se reproduire à plusieurs reprises, mais que l'ouvrier est pris en faute plus d'une fois, peu importe la façon dont il a manqué à ses obligations.

La Commission ne parvient que difficilement à s'entendre sur les termes « faute répétée » et « faute habituelle ». Le Ministre estime que la notion de répétition se situe entre le fait unique et l'habitude. Certains membres font remarquer que la répétition autant que l'habitude supposent une pluralité de faits; dans l'application pratique il s'agira toujours d'une question de faits, qu'il appartiendra au juge du fond d'apprécier. Des recherches faites dans ce domaine il résulte qu'il n'existe pas de critère juridique précis pour ces deux notions. Mais en droit civil, l'habitude est une notion établie, ce qui n'est pas le cas pour la répétition.

Un membre a déposé un autre amendement dont le texte a été reproduit plus haut comme texte de la Commission. En effet, cet amendement a été adopté à l'unanimité, après que le premier amendement eût été rejeté par 11 voix et une abstention.

Quant à la portée du texte adopté, deux remarques ont encore été formulées.

Abstraction faite du prescrit du dernier alinéa de l'article 8, les dispositions de cet article sont et restent supplétives.

La notion « habituelle » insérée dans la disposition ne peut prêter à équivoque. On ne déroge en rien à la règle établie : la responsabilité de l'ouvrier exige qu'il y ait faute dans son chef, dont l'employeur doit apporter la preuve. Sauf le cas où l'ouvrier aurait induit l'employeur en erreur au sujet de sa capacité, il n'est pas responsable notamment des conséquences dues à un manque d'habileté,

### Boîte de secours.

Article 5 (article 11 de la loi du 10 mars 1900).

L'article 5 du projet de loi propose de modifier l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi afin de généraliser l'obligation de mettre une boîte de secours à la disposition du personnel.

C'est sur la proposition du Ministre que la Chambre a inséré dans le projet l'article en question.

La Commission estime que le second alinéa : « Le Roi en détermine le contenu » (de la boîte de secours) n'est pas à sa place dans la loi qui

in de wet waarbij de wederzijdse verplichtingen van de partijen worden geregeld. Te meer daar de inhoud van de verbandkist te regelen is en meer doeltreffend kan geregeld worden op grond van de reglementering betreffende de bescherming van de veiligheid en de gezondheid der arbeiders. Op grond daarvan gelden dwangmaatregelen, die in uitvoering van deze wet niet kunnen worden ingevoerd.

Het artikel werd, zonder verdere opmerking, met eenparigheid van stemmen aangenomen.

### Arbeidsonderbrekingen. — Loon.

Artikel 6 (artikel 12 der wet van 10 Maart 1900).

#### Wet van 10 Maart 1900.

« Art. 12. — Wanneer de werkman, die betaald wordt per stuk, per taak of bij aanneming en ter werkplaats aanwezig is, door het toedoen van het hoofd der onderneming in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft hij recht op de helft van het loon overeenkomende met de verloren tijd, tenzij hem toegestaan wordt de werkplaats te verlaten. »

#### Tekst van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.

« Art. 12. — De arbeider, bekwaam om te werken, die zich voor zijn werk aanbiedt, maar die, door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak, in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden heeft, behoudens overmacht en niettegenstaande elk daarmee strijdig beding, recht op het normaal dagloon. »

#### Tekst van de Commissie.

« Art. 12. — De arbeider, geschikt om te werken, die zich normaal voor zijn werk aanbiedt, maar die door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft, behoudens het geval van overmacht, recht op zijn normaal loon.

« Van deze beschikking kan slechts afgeweken worden krachtens een bij koninklijk besluit bindend verklaarde beslissing van het Paritair Comité. Vallen niet onder de toepassing van dezelfde beschikking, onder meer de gevallen waarin de arbeider in uitvoering van een dergelijke beslissing een vergoeding voor bestaanszekerheid geniet. »

L'article a été adopté à l'unanimité, sans autre observation.

### Interruption du travail. — Salaire.

Article 6 (article 12 de la loi du 10 mars 1900).

#### Loi du 10 mars 1900.

« Art. 12. — Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, l'ouvrier payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise et présent à l'atelier est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit à la moitié du salaire correspondant au temps perdu, à moins qu'il ne soit autorisé à quitter le lieu du travail. »

#### Texte de la Chambre des Représentants.

« Art. 12. — Le travailleur, apte à travailler, qui se présente à son travail, mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit, sauf cas de force majeure et nonobstant toute convention contraire, à son salaire journalier normal. »

#### Texte de la Commission.

« Art. 12. — L'ouvrier, apte à travailler, qui se présente normalement à son travail, mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit à son salaire normal, sauf le cas de force majeure.

« Il ne peut être dérogé à cette disposition qu'en vertu d'une décision de la Commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal. Ne tombent pas sous l'application de la même disposition, notamment les cas où, en exécution d'une telle décision, l'ouvrier bénéficie d'une indemnité de sécurité d'existence. »

Uit de vergelijking dezer teksten blijkt onmiddellijk dat men met de nieuwe bepalingen de huidige wet heeft willen wijzigen als volgt :

- een einde maken aan het thans bestaande en niet gerechtvaardigde onderscheid tussen de werklieden die worden betaald per dag of per uur en die welke worden bezoldigd per stuk of per taak;
- het volle loon toekennen waar de huidige wet slechts recht geeft op de helft ervan en zulks ook wanneer de arbeider de werkplaats mag verlaten;
- de beschikking bindend maken, waar ze thans slechts aanvullend is;

La comparaison de ces textes révèle aussitôt l'importance des modifications que l'on entend apporter à la loi actuelle; il s'agit :

- de mettre fin à la distinction injustifiée qui est faite actuellement entre ouvriers payés par jour ou par heure et ceux payés à la pièce ou à la tâche;
- d'accorder le salaire intégral, même si l'ouvrier est autorisé à quitter le lieu du travail, alors que la loi actuelle n'accorde que la moitié du salaire;
- de rendre la disposition obligatoire, alors qu'elle n'a présentement qu'un caractère supplétif;

— de beperkende interpretatie waartoe de huidige tekst kan aanleiding geven onmogelijk maken en het recht op behoud van loon voor verloren uren in de loop van de dag ruimer omschrijven. Te dien einde werd inzonderheid het begrip : onmogelijkheid te arbeiden « door toedoen van het hoofd der onderneming » vervangen door het begrip : recht op loon « behoudens overmacht ».

Dit zijn de doeleinden die door de Kamer werden nagestreefd. Ze worden ten volle door uw Commissie bijgetreden. Deze meent U nochtans een gewijzigde tekst en, verder, aanvullende teksten te moeten voorstellen, omdat zij van oordeel is dat daardoor meer duidelijkheid wordt bekomen en allerlei moeilijkheden bij de toepassing kunnen worden vermeden.

Inderdaad, bij het onderzoek van het artikel en inzonderheid wanneer men de voorgestelde regel aan praktische gevallen ging toetsen, bleek dat de toepassing van de beschikking, zoals ze werd gesteld in de Kamer, tot vele moeilijkheden zou kunnen aanleiding geven.

De vragen die bij de gedachtenwisseling oprezen betroffen — zij het onder onderscheiden aspecten, — hoofdzakelijk de volgende punten : Wat is overmacht? (wanneer is slecht weder als dusdanig te beschouwen? is machinebreuk overmacht? hoe is het criterium toe te passen in bepaalde bedrijfstakken zoals havens, landbouw, steenbakkerijen, steengroeven?) Wat betekent « de arbeider die zich aanbiedt voor zijn werk »? (heeft de arbeider niet het recht zich elke dag aan te bieden ook wanneer de onmogelijkheid te arbeiden wegens slecht weder of technische stoornissen over meerdere dagen aanhoudt? op welke rechtsgrond en wanneer heeft de werkgever het recht aan de arbeider te zeggen dat hij zich niet moet aanbieden?) Wat is het normaal dagloon? (*quid* wanneer geen volledige dagtaak was voorzien?) Wat gebeurt er met de bedrijfstakken waarvoor reeds sociale regelingen (fondsen voor bestaanszekerheid of andere stelsels van vergoeding zoals in de havens, bouwbedrijf, steenbakkerijen, landbouw) nodig zijn gebleken en, met aangepaste modaliteiten, werden ingevoerd?

In verband met deze vragen en inzonderheid met de laatste werd door een lid een amendement ingediend er toe strekkend de tekst aan te vullen met een lid luidend als volgt :

« Bijzondere regels, die van vorenstaande bepalingen afwijken, zullen, na raadpleging van de bevoegde paritaire commissies, door de Koning worden vastgesteld voor de ondernemingen welke behoren tot sectoren waar een stelsel van bestaanszekerheid is ingevoerd om bijzondere vergoedingen uit te keren aan arbeiders die ingevolge het slechte weder werkloos zijn ».

— de rendre impossible l'interprétation restrictive pouvant résulter du texte actuel et de préciser le droit au maintien du salaire pour les heures perdues au cours de la journée. C'est notamment à cet effet que la notion de l'impossibilité de travailler « par le fait du chef d'entreprise » est remplacée par la notion du droit au salaire « sauf cas de force majeure ».

Tels sont les objectifs poursuivis par la Chambre. Votre Commission s'y rallie sans réserve. Si elle vous présente néanmoins un texte modifié, ainsi que certaines dispositions complémentaires, elle le fait par souci de clarté et pour éviter des difficultés d'application.

En effet, l'examen de l'article, et surtout la confrontation de la règle proposée avec certains cas pratiques, a révélé que l'application de la disposition, telle qu'elle a été rédigée par la Chambre, est susceptible de créer de nombreuses difficultés.

Les questions soulevées au cours de la discussion concernent principalement et sous leurs divers aspects les points suivants : Qu'entend-on par force majeure? Dans quelles conditions les intempéries peuvent-elles être considérées comme force majeure? La panne d'une machine constitue-t-elle un cas de force majeure? Comment appliquer le critère dans certaines branches d'activité telles que les ports, l'agriculture, les briqueteries, les carrières? Que signifient les mots « qui se présente à son travail »? (l'ouvrier n'a-t-il pas le droit de se présenter chaque jour, même si l'impossibilité de travailler persiste pendant plusieurs jours à la suite d'intempéries ou d'accidents techniques? Sur quelle base juridique et à quel moment l'employeur a-t-il le droit de dire à l'ouvrier qu'il ne doit pas se présenter?). Qu'entend-on par salaire normal? (*quid* lorsqu'une tâche journalière complète n'avait pas été prévue?) Que se passera-t-il pour les branches d'activité soumises déjà à un régime spécial? (fonds de sécurité d'existence ou autres régimes d'allocations tels qu'ils sont prévus pour les ports, l'industrie de la construction, les briqueteries, l'agriculture)?

Toutes ces questions, et notamment la dernière, ont amené un membre à déposer un amendement tendant à compléter le texte par un alinéa ainsi conçu :

« Des règles particulières, dérogeant aux dispositions ci-dessus, seront fixées par le Roi, après consultation des Commissions paritaires compétentes, pour les entreprises relevant des secteurs où un régime de sécurité d'existence a été instauré, ayant pour objet de verser des indemnités spéciales aux ouvriers privés de travail par les intempéries. »

Uw Commissie heeft in haar schoot een sub-commissie aangesteld, die er mede belast werd de kwestie verder te onderzoeken en een tekst te ontwerpen.

Dit nieuw onderzoek leidde hoofdzakelijk tot de conclusie dat de bepaling merkkelijk kon verbeterd worden mits, enerzijds, de gevallen van schorsing van het contract elders in de wet te regelen en, anderzijds, speciale regelingen op grond van bij koninklijk besluit bekrachtigde beslissingen van paritaire comité's wettelijk mogelijk te maken.

Aldus kon naar het oordeel van uw Commissie terzelfdertijd een behoorlijke regeling ten gronde, en meer duidelijkheid en rechtszekerheid worden bekomen.

Deze beschouwingen hebben aanleiding gegeven tot het uitwerken van een nieuwe tekst van artikel 12. Het is echter ook samen daarmee en in verband daarmee dat nieuwe bepalingen werden uitgewerkt betreffende de schorsing van het contract. Deze bepalingen zouden, naar de mening der Commissie, in de wet moeten worden ingelas't na artikel 28.

De tekst van artikel 12 werd in zijn nieuwe lezing aangenomen met 15 stemmen pro, bij twee onthoudingen.

Bovenvermeld amendement werd met eenparigheid van de stemmen der aanwezige leden verworpen.

Omtrent hetzelfde artikel dienen nog, ter verduidelijking, enkele door de Commissie aanvaarde verklaringen te worden genoteerd.

1<sup>o</sup> « De arbeider die zich normaal voor zijn werk aanbiedt » is de arbeider die zich aanbiedt in uitvoering van een lopend arbeidscontract en niet de arbeider die zich aanbiedt ter aanwerving.

Uw Commissie heeft het woord « normaal » in deze zinsnede ingevoegd om er op te wijzen dat de arbeider verondersteld wordt zich aan te bieden zoals overeengekomen. Hij heeft zich bv. niet aan te bieden wanneer het contract overeenkomstig de voorwaarden bepaald in artikel 28<sup>ter</sup> geschorst is.

2<sup>o</sup> Hij heeft recht « op zijn normaal loon » wordt door uw Commissie voorgesteld in de plaats van « op zijn normaal dagloon ». Inderdaad overeenkomstig het contract heeft de arbeider niet steeds een volledige dagtaak te verrichten en de beschikking heeft tot doel, onder de gestelde voorwaarden, recht op loon toe te kennen voor de uren waarop volgens de overeenkomst zou moeten worden gewerkt, maar die wegens arbeidsonderbreking verloren gingen. Het woord « normaal » heeft hier dus dezelfde betekenis als daarstraks, wanneer er sprake was van zich normaal aan te bieden; in beide gevallen wordt verwezen naar wat werd overeengekomen.

3<sup>o</sup> Wat het begrip overmacht betreft verwijst uw Commissie naar artikelen 16, 5<sup>o</sup> en 28 der wet, waar het reeds wordt gebruikt. Het is dus gekend in de wet waarvan sprake. Rechtspraak en rechtsleer hebben het in verband met voormelde artikelen omschreven.

Votre Commission a désigné en son sein une sous-commission chargée d'examiner la question en détail et de rédiger un texte adéquat.

Il résulte de ce nouvel examen que l'on pourrait parfaire la disposition en cause, en décidant de traiter des cas de suspension du contrat à un autre endroit de la loi et en s'attachant par ailleurs à élaborer des régimes particuliers, fondés sur les décisions des Commissions paritaires ratifiées par arrêté royal et ayant force de loi.

Votre Commission estime que l'on est parvenu de la sorte à établir un système satisfaisant et plus précis quant au fond et à assurer en même temps une plus grande sécurité juridique.

Ces considérations ont présidé à l'élaboration du nouveau texte de l'article 12. Par la même occasion ont été établies de nouvelles dispositions concernant la suspension du contrat. Elles devraient, de l'avis de la Commission, être insérées dans la loi à la suite de l'article 28.

Le nouveau texte de l'article 12 a été adopté par 15 voix et 2 abstentions.

L'amendement précité a été rejeté à l'unanimité des membres présents.

Il convient de relever ici, pour plus de clarté, certaines explications qui ont été admises par la Commission concernant l'article en cause.

1<sup>o</sup> Par « l'ouvrier qui se présente à son travail », on entend l'ouvrier qui se présente en exécution d'un contrat de travail en cours et non l'ouvrier qui se présente pour être embauché.

Votre Commission a inséré dans cette phrase le mot « normal », afin de souligner que l'ouvrier est censé se présenter conformément aux dispositions du contrat. C'est ainsi qu'il n'est pas tenu de se présenter lorsque le contrat est suspendu dans les conditions prévues à l'article 28<sup>ter</sup>.

2<sup>o</sup> Votre Commission propose de remplacer les mots « a droit... à son salaire journalier normal » par les mots « a droit à son salaire normal ». En vertu du contrat, l'obligation de l'ouvrier ne consiste pas toujours à accomplir une tâche journalière complète; la disposition de l'article 12 nouveau vise à lui garantir, dans les conditions fixées, son salaire pour les heures de travail qu'il devait prester selon la convention, mais qui ont été perdues à la suite d'une suspension du travail. Le mot « normal » a donc ici la même signification que dans l'expression « se présente normalement » dont il a été question plus haut. Dans les deux cas, on se réfère au contrat.

3<sup>o</sup> Pour ce qui concerne la notion de force majeure, votre Commission renvoie aux articles 16, 5<sup>o</sup>, et 28 de la loi, où le terme est déjà employé. La notion est donc suffisamment connue dans le cadre de la présente loi. La jurisprudence et la doctrine l'ont d'ailleurs définie par rapport aux articles cités.

Er dient echter de nadruk op gelegd dat drie gevallen — en wel deze waaruit de meeste moeilijkheden bleken te zullen voortspruiten — speciaal geregeld zijn onder artikelen 28<sup>ter</sup> en 28<sup>quater</sup>, te weten : het slechte weder, de technische storingen in de onderneming en het gebrek aan werk wegens economische oorzaken. Tussen deze beschikkingen en het artikel 12 ligt een nauw verband. Behoudens de speciale regelingen die kunnen worden getroffen zoals bepaald, brengen voormelde feiten slechts dan de schorsing mede wanneer de arbeider verwittigd werd dat hij zich niet op het werk moet aanbieden. Is deze voorwaarde niet vervuld en biedt de arbeider zich normaal aan voor zijn werk dan is het loon verschuldigd, overeenkomstig artikel 12. Voor bedoelde gevallen gaat het dus niet om een interpretatie van het begrip overmacht; uitdrukkelijke bepalingen zijn voorhanden.

4<sup>o</sup> Uit het tweede lid blijkt dat het voorschrift van het eerste lid van openbare orde is. De enige bron van afwijking is : een beslissing van het Paritair Comité bekrachtigd bij koninklijk besluit. Het kan dan zijn een reeds bestaande regeling — daaraan wordt geen afbreuk gedaan — of een regeling die later tot stand zal komen.

Practisch zullen waarschijnlijk de Paritaire Comité's niet zozeer eigenlijke afwijkingen invoeren dan wel regelingen van een geheel van gevallen in een bepaalde bedrijfstak. Door het tweede lid waarover het gaat wordt dan echter latere juridische betwisting uitgesloten omtrent de vraag of de regeling al dan niet van het voorschrift van het eerste lid afwijkt, vermits afwijkingen rechts-geldig zijn.

In de tweede zin van hetzelfde lid wordt gewag gemaakt van de stelsels voor bestaans-zekerheid. Wegens het praktisch belang daarvan bleek dit aangewezen maar, juridisch gezien, gaat het hier slechts om de toepassing van de regel die in de eerste zin van het tweede lid voorkomt.

### Het getuigschrift.

Artikel 7 (artikel 14 der wet van 10 Maart 1900).

Luidens het huidig artikel 14 der wet is de werkgever ertoe gehouden aan de werkmán, die zulks vraagt, een getuigschrift te geven waarin alleen dienen vermeld de data waarop het contract een aanvang en een einde heeft genomen.

Naar de geest van deze bepaling is het echter wenselijk dat tevens de aard van het verrichte werk vermeld wordt. Dit beantwoordt immers aan het doel van het getuigschrift en komt overeen met wat dienaangaande in de wet op het bedienden-contract wordt voorgeschreven.

De nieuwe tekst vult deze leemte wat de inhoud van het getuigschrift betreft.

Soulignons cependant que trois cas — précisément ceux qui paraissent devoir comporter le plus de difficultés — sont réglés spécialement par les articles 28<sup>ter</sup> et 28<sup>quater</sup>, à savoir : les intempéries, les accidents techniques se produisant dans l'entreprise et le manque de travail résultant de causes économiques. Il existe un lien étroit entre ces dispositions et l'article 12. Abstraction faite des mesures particulières auxquelles on peut recourir dans les conditions déjà définies, les faits précités n'entraînent la suspension du contrat que si l'ouvrier a été prévenu qu'il ne devait pas se présenter à son travail. Lorsque cette condition n'est pas remplie et que l'ouvrier se présente normalement à son travail, le salaire est dû conformément à l'article 12. Dans ces diverses hypothèses, il ne s'agit pas d'interpréter la notion de force majeure, puisqu'il existe des dispositions formelles qui y sont applicables.

4<sup>o</sup> Il résulte du deuxième alinéa que la prescription du premier alinéa est d'ordre public. On ne peut y déroger qu'à la faveur d'une décision de la Commission paritaire ratifiée par arrêté royal. Il s'agira, en l'occurrence, soit d'une réglementation existante — à laquelle on ne porte pas atteinte —, soit d'une réglementation qui sera élaborée ultérieurement.

Il est probable qu'en pratique les Commissions paritaires, plutôt que d'introduire des dérogations proprement dites, établiront des règles applicables à l'ensemble des cas relevant d'une branche d'activité déterminée. Le deuxième alinéa a toutefois l'avantage d'exclure pour l'avenir toute contestation juridique sur le point de savoir si les mesures prises dérogent ou non à la disposition de l'alinéa premier, puisque semblables dérogations sont valables en droit.

Dans la deuxième phrase du même alinéa, il est fait allusion aux régimes de sécurité d'existence. Ce rappel est inspiré par des raisons d'ordre pratique, car, au point de vue juridique, il ne s'agit ici que de l'application de la règle contenue dans la première phrase du deuxième alinéa.

### Le certificat.

Article 7 (article 14 de la loi du 10 mars 1900).

Aux termes de l'article 14 de la loi actuelle, l'employeur a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui le demande, un certificat mentionnant uniquement la date à laquelle le contrat a pris cours et celle à laquelle il a pris fin.

Il est toutefois souhaitable et conforme à l'esprit de cette disposition d'indiquer aussi la nature du travail accompli. Cette mention répond, en effet, au but même du certificat et elle est d'ailleurs prévue également par la loi sur le contrat d'emploi.

Le nouveau texte tend à combler cette lacune en ce qui concerne la teneur du certificat.

De tekst werd door Uw Commissie met eenparigheid van stemmen goedgekeurd.

Le texte a été approuvé à l'unanimité par votre Commission.

**Contract voor onbepaalde  
duur. — Opzegging.**

**Contrat conclu pour une durée  
indéterminée. — Préavis.**

A. — Artikelen 8 en 9 (artikelen 19 en 19bis in de wet van 10 Maart 1900).

A. — Articles 8 et 9 (articles 19 et 19bis de la loi du 10 mars 1900).

**Tekst der wet.**

**Tekst van de Kamer  
der Volksvertegenwoordigers.**

**Tekst der Commissie.**

« Art. 19. — Is de verbintenis voor een onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

« Behoudens atwijkende bepalingen, voortspuitende uit de overeenkomst of uit het gebruik, zijn de partijen gehouden elkander ten minste zeven dagen vooraf te verwittigen. Wanneer het echter ondernemingen geldt, waarvoor het werkplaatsreglement verplicht is, behoort dergelijke voorafgaande opzegging alleen gedaan te worden, wanneer het reglement zulks eist.

« Ten opzichte van de verplichting tot voorafgaande opzegging en de daarbij in acht te nemen termijn, bestaat er wederkerigheid. Zijn de bepaalde termijnen niet even lang voor beide partijen, dan geldt de langste termijn voor elke partij. »

« Art. 19. — Is de verbintenis voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

« Dit recht kan slechts worden uitgeoefend mits inachtneming van een opzeggingstermijn.

« De termijn van deze opzegging gaat in de Maandag volgend op de week tijdens welke ze gedaan wordt.

« Niettegenstaande elk daarmee strijdig beding wordt deze termijn van opzegging bepaald op veertien dagen ten minste, wanneer de opzegging door de werkgever wordt gedaan en op zeven dagen ten hoogste, wanneer ze van de arbeider uitgaat.

« Deze opzeggingstermijnen worden verdubbeld wat betreft de werklieden die ten minste tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

« Deze opzeggingstermijnen worden vervierdubbeld wat betreft de werklieden die ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

« In geen geval kan de door de arbeider bij een particuliere overeenkomst in acht te nemen termijn gebracht worden op meer dan de helft van de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn. »

« Art. 19. — Is de verbintenis voor onbepaalde tijd gesloten dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

« Dit recht kan slechts worden uitgeoefend mits inachtneming van een opzeggingstermijn.

« De termijn van de opzegging gaat in de Maandag volgend op de week tijdens welke ze gedaan wordt.

« Hij wordt bepaald op veertien dagen wanneer de opzegging wordt gedaan door de werkgever en op zeven dagen wanneer ze van de arbeider uitgaat.

« Deze termijnen worden verdubbeld en vervierdubbeld wat de werklieden betreft die ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar.

« Art. 19bis. — Zijn nietig alle bedingen waarbij de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt ingekort of waarbij de door de werkman na te leven termijn wordt verlengd.

« Nochtans, wanneer het werklieden betreft die gedurende minder dan zes maand ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn, mag bij overeenkomst van de beschikkingen van het voorgaand artikel worden afgeweken, zonder dat de door de werkgever in acht te nemen termijn korter mag zijn dan zeven dagen. De door de werkman na te leven opzeggingstermijn mag niet langer zijn dan de helft van de termijn welke overeengekomen wordt voor de opzegging gedaan door de werkgever. »

**Texte de la loi.**

**Texte de la Chambre  
des Représentants.**

**Texte de la Commission.**

« Art. 19. — Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

« Art. 19. — Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

« Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

« Art. 19. — Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

« Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

## Texte de la loi.

« Sauf disposition contraire résultant de la convention ou de l'usage, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours au moins. Toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, il n'y a lieu à semblable préavis que si le règlement l'exige.

« L'obligation et le délai du préavis sont réciproques. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour les parties en présence, le délai le plus long ferait foi à l'égard de chacune d'elles. »

## Texte de la Chambre des Représentants.

« Le délai de ce préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il est donné.

« Nonobstant toute convention contraire, ce délai de préavis est fixé à quatorze jours au moins lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours au plus lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

« Ces délais de préavis sont doublés en ce qui concerne les ouvriers qui sont demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins dix années.

« Ces délais de préavis sont quadruplés en ce qui concerne les ouvriers qui sont demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt années.

« En aucun cas, le délai à observer par l'ouvrier ne peut, en vertu d'une convention particulière, être supérieur à la moitié du délai de préavis à respecter par l'employeur. »

## Texte de la Commission.

« Le délai du préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il est donné.

« Il est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

« Ces délais sont doublés et quadruplés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise respectivement durant au moins dix et vingt ans. »

« Art. 19bis. — Sont nulles toutes clauses réduisant le délai de préavis à observer par l'employeur ou prolongeant celui à respecter par l'ouvrier.

« Toutefois, quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, la convention peut déroger aux dispositions de l'article précédent, sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours. La durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le congé donné par l'employeur. »

Het is misschien niet overbodig er op te wijzen dat voormelde bepalingen de opzegging betreffen van de arbeidscontracten gesloten voor onbepaalde duur.

Eenzijds beheersen zij dus niet de arbeidscontracten gesloten voor een bepaalde duur of voor een bepaalde taak of op proef. Deze eindigen op de hun eigen wijze, d. w. z. door het verstrijken van de duur, door het voltooiën van de taak of zoals bepaald onder het nieuw artikel 5bis, wat het arbeidscontract op proef betreft.

Anderzijds betreffen voormelde beschikkingen slechts één van de wijzen waarop het arbeidscontract voor onbepaalde duur een einde nemen kan, t. w. de opzegging, dit is : de eenzijdige beslissing van een der partijen. Er wordt geen afbreuk gedaan aan de regels betreffende de andere wijzen waarop een arbeidscontract eindigen kan. Inderdaad, al is het door opzegging dat het contract voor onbepaalde duur gewoonlijk een einde neemt, het kan ook ophouden te bestaan om een der redenen die gelden voor het eindigen van alle arbeidscontracten onverschillig of ze gesloten werden voor een bepaalde duur, voor een bepaalde taak, op proef of voor een onbepaalde duur. Deze redenen kunnen o. m. zijn : de zwaarwichtige redenen bedoeld onder artikelen 20 en 21 der wet, de overmacht (art. 16, 5°) of nog de overeenkomst tussen de partijen om aan het lopend contract een einde te maken. Dit is een recht dat partijen steeds hebben en terloops weze genoteerd dat zij a fortiori de uitvoering van een lopend contract bij overeenkomst kunnen schorsen.

Il n'est peut-être pas inutile de signaler que les dispositions précitées concernent les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée.

D'une part, elles ne régissent donc pas les contrats de travail conclus pour une durée déterminée, pour une entreprise déterminée ou à l'essai. Ceux-ci prennent fin de la manière qui leur est propre, c'est-à-dire par l'échéance du terme, l'accomplissement de la tâche ou conformément aux prescriptions de l'article 5bis nouveau, s'il s'agit d'un contrat de travail à l'essai.

D'autre part, les dispositions ci-dessus ne se rapportent qu'à un seul des modes selon lesquels le contrat conclu pour une durée indéterminée peut prendre fin, c'est-à-dire la résiliation, en d'autres termes, la décision unilatérale d'une des parties. Rien n'est modifié aux règles concernant les autres modes de dissolution du contrat de travail. En effet, si la résiliation est la façon normale de mettre fin à un contrat conclu pour une durée indéterminée, celui-ci peut aussi s'éteindre pour un des motifs prévus pour la dissolution de tous les contrats de travail en général, qu'ils soient conclus pour une durée déterminée, pour une tâche déterminée, à l'essai ou pour une durée indéterminée. Parmi ces motifs, citons notamment : les motifs graves prévus aux articles 20 et 21 de la loi, les cas de force majeure (art. 16, 5°) ou encore la convention entre parties visant à mettre fin au contrat en cours. C'est un droit qui appartient en toutes circonstances aux parties, ce qui nous permet de conclure a fortiori à la possibilité de suspendre de commun accord l'exécution d'un contrat en cours.

Op deze verschillende punten worden de thans geldende rechtsregelen, die trouwens goed zijn, niet gewijzigd door de nieuwe bepalingen.

De wijzigingen die wel worden voorgesteld en die zeer belangrijke verbeteringen medebrengen zijn hoofdzakelijk de volgende :

- de opzeggingstermijnen worden verlengd en aangepast aan het getal der dienstjaren van de werkman in de onderneming;
- de wettelijke bepalingen die thans gevestigd zijn op het beginsel der gelijkheid van de partijen worden gericht op de bescherming van de arbeider; de opzeggingstermijnen worden van ongelijke duur;
- de wettelijke bepalingen, die thans slechts van aanvullende aard zijn, worden bindend in het voordeel van de werkman;
- in de mate de opzeggingstermijnen vrij kunnen worden bepaald, kan slechts bij overeenkomst (individuele overeenkomst of werkplaatsreglement) van de wettelijke bepaling worden afgeweken, waar luidens het huidig artikel 19 de wettelijke opzeggingstermijn wegvalt wanneer een ander gebruik bestaat, of wanneer een werkplaatsreglement naar wettelijk voorschrift voorhanden is, al wordt daarin van de opzegging geen gewag gemaakt.

Omtrent de artikelen waarvan hier sprake werden in uw Commissie inzonderheid de volgende vragen onder ogen genomen.

1<sup>o</sup> Onmiddellijk akkoord was er over de verlenging van de opzeggingstermijn, naar gelang van het getal der jaren dienst in de onderneming, maar niet over de wijze waarop die verlenging moest worden bepaald.

De vraag werd gesteld of het niet verkieslijk ware de duur der opzeggingstermijnen geleidelijk te laten aangroeien met de dienstjaren. Hierdoor zou, naar de mening van sommige leden, een betere evenredigheid bekomen worden dan met de schaal voorgesteld door de Kamer en tevens zou worden vermeden dat sommige werkgevers hun werklieden zouden afdanken vóór dat zij recht op een hogere schijf van opzeggingstermijnen verwerven.

Uw Commissie was lang niet ongevoelig voor deze redenering en heeft de vraag eerst in beraad gehouden.

Bij overweging bleek haar echter het stelsel voorgesteld door de Kamer thans toch verkieslijk. De Commissie was van oordeel dat een te grote verscheidenheid in de duur der opzeggingstermijnen in de onderneming niet wenselijk was; die verscheidenheid zou waarschijnlijk tot praktische verwikkelingen en betwistingen aanleiding geven; de vrees dat trouwe werklieden zouden worden afgedankt om verlenging van hun opzeggingstermijn te voorkomen bleek haar niet gegrond.

Een amendement ingediend door een lid betreffende een geleidelijke verhoging van de opzeggingstermijnen werd door hem weer ingetrokken.

Sur ces différents points, les nouvelles dispositions n'apportent pas de modifications aux règles actuellement en vigueur, qui sont d'ailleurs excellentes.

Les principales modifications entraînant d'importantes améliorations peuvent se résumer comme suit :

- les délais de préavis sont prolongés et adaptés au nombre d'années de service que compte l'ouvrier dans l'entreprise;
- les dispositions légales, actuellement fondées sur le principe de l'égalité des parties, auront désormais pour objet de protéger l'ouvrier; les délais de préavis seront de durée inégale;
- les dispositions légales, actuellement supplémentaires, seront obligatoires au profit de l'ouvrier;
- dans la mesure où les délais de préavis peuvent être fixés librement, on ne peut déroger aux dispositions légales, sauf par convention (convention individuelle ou règlement d'atelier), alors que l'actuel article 19 dispose que le préavis légal n'est pas requis lorsqu'il existe un usage contraire ou lorsqu'il y a un règlement répondant aux prescriptions légales, même si ce dernier n'exige pas le préavis.

La discussion des articles en cause a amené votre Commission à examiner les questions suivantes :

1<sup>o</sup> L'accord s'est fait immédiatement sur le principe de la prolongation du délai de préavis en fonction du nombre d'années de service dans l'entreprise, mais non pas sur les modalités de cette prolongation.

On s'est demandé s'il n'était pas préférable de faire varier progressivement la durée des délais de préavis avec le nombre des années de service. Certains membres estiment que cette méthode serait plus équitable que celle proposée par la Chambre et qu'elle permettrait d'éviter le congédiement de certains ouvriers qui sont sur le point d'obtenir un délai de préavis plus avantageux.

Votre Commission n'est pas restée insensible à ce raisonnement et elle en avait réservé provisoirement l'examen.

Toutefois, à la réflexion, le système proposé par la Chambre lui apparut actuellement préférable. La Commission a estimé qu'une trop grande diversité dans la durée des délais de préavis au sein de l'entreprise n'était pas souhaitable; dans la pratique, semblable diversité amènerait probablement des complications et des contestations; elle est arrivée à la conclusion que la crainte de voir congédier des ouvriers assidus pour le seul motif qu'ils pourraient jouir d'un délai de préavis prolongé, était dénuée de fondement.

Un amendement proposé par un membre et relatif à une augmentation graduelle des délais de préavis, a été retiré par son auteur.

Een amendement van een ander lid, luidens hetwelk de opzeggingstermijn van veertien dagen met één dag per jaar dienst zou worden verlengd, werd verworpen met 13 stemmen tegen 1 voor en 3 onthoudingen.

2<sup>o</sup> Een andere vraag waarover van gedachten werd gewisseld betrof de duur van de opzeggingstermijnen.

Hier dient verwezen naar wat dienaangaande reeds bij de algemene bespreking van het wetsontwerp werd naar voren gebracht.

De bespreking liep hoofdzakelijk, bijna uitsluitend, over de veertien dagen waarop de arbeider recht zou hebben zodra hij is aangeworven.

Tegen deze termijn werd aangevoerd dat hij de tewerkstelling zou kunnen remmen, niet alleen in bedrijfstakken waar de omvang van het werk uiteraard wisselvallig is, maar ook in allerlei bedrijfstakken wanneer arbeiders kunnen worden aangeworven ingevolge een tijdelijke verhoging der bestellingen, zonder enige zekerheid omtrent het later verloop der zaken.

Voorzeker is er de bepaling waarbij afwijkingen bij besluit mogelijk worden gemaakt. Het is echter niet wenselijk — zo werd verder aangevoerd — de afwijkingen zo te vermenigvuldigen dat de regel slecht gaat blijken en bovendien is deze weg goed wanneer voor een hele bedrijfstak een speciale regeling nodig blijkt maar praktisch te omslachtig voor speciale gevallen die in bepaalde ondernemingen van alle bedrijfstakken kunnen voorkomen.

Er is voorzeker ook de mogelijkheid contracten te sluiten voor een bepaalde duur of voor een bepaalde taak, maar de duur is niet steeds vooraf te bepalen en de afwerking van de taak is niet steeds duidelijk te omschrijven, noch de voltooiing ervan gemakkelijk door de arbeiders te volgen. Hoe zal men de duur of de taak bepalen en in het vereiste individuele geschrift omschrijven wanneer b. v. de onderneming tot aanwerving wil overgaan omdat ze buiten het normaal werk een buitengewone bestelling heeft van 10.000 stuks en ook nog het vooruitzicht om misschien inmiddels een andere bestelling van 5.000 stuks te bekomen?

De voorgestelde regel zal in dergelijke gevallen — zo werd het betoog besloten — voor de tewerkstelling en bijgevolg voor de arbeiders nadelig uitvallen.

Een lid had een amendement ingediend er toe strekkend de vier laatste alinea's van artikel 19, zoals het werd aangenomen in de Kamer, te vervangen door de volgende tekst :

« Niettegenstaande elk strijdig beding, wordt deze termijn van opzegging beiderzijds ten minste op één week gesteld; hij wordt gesteld op twee weken wanneer de arbeider ten minste sedert vijf jaar en op drie weken wanneer hij sedert meer dan tien jaar bij eenzelfde werkgever werkzaam is. »

Un amendement déposé par un autre membre et tendant à augmenter le délai de préavis de quatorze jours, d'un jour par année de service, a été rejeté par 13 voix contre 1 et 3 abstentions.

2<sup>o</sup> Un autre échange de vues a eu pour objet la durée même des délais de préavis.

Il convient, à cet égard, de se référer aux considérations émises dans la discussion générale du projet de loi.

Le débat a été consacré principalement, pour ne pas dire exclusivement, au préavis de quatorze jours, dont l'ouvrier pourrait se prévaloir dès son engagement.

On a objecté que ce délai est susceptible d'entraver l'embauche, non seulement dans les branches d'activité où le volume du travail est essentiellement variable, mais également dans d'autres branches où les ouvriers sont engagés à la faveur d'une augmentation momentanée des commandes, sans qu'il y ait une certitude quelconque au sujet de l'évolution ultérieure des affaires.

Certes, il y a la disposition qui autorise certaines dérogations par voie d'arrêté, mais il semble peu opportun de multiplier les dérogations à tel point que la règle finisse par paraître mauvaise. Si cette procédure convient lorsqu'il s'agit d'une branche d'activité prise dans son ensemble, pour laquelle une réglementation particulière s'impose, elle s'avère en pratique trop compliquée pour les cas spéciaux qui peuvent se présenter dans des entreprises déterminées relevant de différentes branches d'activité.

Il y a certes aussi la faculté de conclure des contrats pour une durée déterminée ou pour une tâche déterminée, mais il n'est pas toujours possible de fixer d'avance la durée ni de définir l'achèvement de la tâche et pour les travailleurs il n'est pas facile d'en suivre l'exécution. Comment déterminera-t-on la durée ou la tâche, et comment la définira-t-on dans le contrat individuel, lorsque, par exemple, telle entreprise se propose d'embaucher des ouvriers parce que, en dehors de son activité normale, elle a une commande extraordinaire de 10.000 pièces et qu'elle espère en obtenir une autre de 5.000 pièces?

Le commissaire termina son intervention en déclarant que, dans de tels cas, la règle proposée porterait préjudice au plein emploi et, partant, aux intérêts des travailleurs.

Un membre avait proposé un amendement tendant à remplacer les quatre derniers alinéas de l'article 19, tels qu'ils avaient été adoptés par la Chambre, par le texte suivant :

« Nonobstant toute convention contraire, ce délai de préavis est fixé à une semaine au moins, de part et d'autre; il est fixé à deux semaines si le travailleur est occupé depuis cinq ans au moins par le même patron et à trois semaines s'il est occupé depuis plus de dix ans par le même employeur. »

Uw Commissie is op dit amendement niet ingegaan.

Zij is de mening toegedaan dat de opzeggings-termijnen voorkomend in de tekst van de Kamer in de regel redelijk en hoogst wenselijk zijn en dienvolgens moeten behouden worden.

Op grond van het bepaalde onder artikel 19<sup>ter</sup> (in de tekst van de Commissie; 19<sup>bis</sup> in de tekst van de Kamer) kan trouwens voldaan worden aan de vereisten van bepaalde bedrijfstakken, mede aan de noodwendigheden voortspruitend uit economische en sociale redenen.

De Commissie heeft echter wel weerhouden dat in sommige gevallen van tewerkstelling voor kortere duur de afwijking bij koninklijk besluit op voorstel van de Paritaire Commissie te omslachtig kan blijken en dat de formule van het contract voor bepaalde duur of voor bepaalde taak — die hier theoretisch uiteraard zou zijn aangewezen — in de praktijk slechts moeilijk zou kunnen worden toegepast, rekening houdend met het feit dat duur en taak bij de aanwerving precies in het individueel contract moeten worden vastgelegd.

Daarom heeft uw Commissie de regel ontworpen voorkomend onder alinea 2 van het nieuw artikel 19<sup>bis</sup> dat zij voorstelt. Een kortere opzeggingstermijn kan bij overeenkomst worden bepaald, wat de werlieden betreft die minder dan zes maand in de onderneming werkzaam zijn.

De nadruk werd erop gelegd dat de verminderde termijn bij overeenkomst moet worden vastgesteld — het weze bij individuele overeenkomst, het zij dan bij het werkplaatsreglement. Bij ontstentenis van een speciaal beding geldt artikel 19.

Het amendement werd verworpen bij eenparigheid van stemmen.

In de tekst voorgesteld door uw Commissie werd het laatste lid van artikel 8 aangenomen met 13 stemmen tegen 1 bij 3 onthoudingen.

De andere alinea's van artikelen 8 en 9, alsmede het geheel van deze artikelen, werden aangenomen met 15 stemmen bij 2 onthoudingen.

B. — Artikel 10 (19<sup>ter</sup> in te voegen in de tekst der wet).

**Tekst der Kamer  
der  
Volksvertegenwoordigers.**

« Art. 19<sup>bis</sup>. — Op advies van het Paritair Comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning deze opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van speciale categorieën van arbeiders of wat de opzeggingen betreft gedaan om sociale en economische redenen. »

**Tekst der Commissie.**

« Art. 19<sup>ter</sup>. — Op de voordracht van het Paritair Comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van speciale categorieën van arbeiders of wat de opzeggingen betreft gedaan om sociale en economische redenen. »

Doer en lid was een amendement ingediend er toe strekkend de tekst te vervangen door de volgende :

Votre Commission n'a pas retenu cet amendement.

Elle estime que les délais de préavis prévus par le texte de la Chambre sont généralement raisonnables et opportuns, et qu'il convient dès lors de les maintenir.

Les dispositions de l'article 19<sup>ter</sup> (du texte de la Commission, article 19<sup>bis</sup> du texte de la Chambre) permettent d'ailleurs de répondre aux besoins de certaines industries, ainsi qu'aux nécessités économiques et sociales.

Votre Commission a toutefois estimé que, dans certains cas d'occupation pour une durée limitée, la procédure de la dérogation par arrêté royal pris sur proposition de la Commission paritaire peut s'avérer trop compliquée et que la formule du contrat pour une durée déterminée ou pour une tâche déterminée qui, dans ce cas, s'imposerait théoriquement par sa nature même, ne serait que difficilement applicable dans la pratique, puisqu'au moment de l'embauchage la durée et la tâche doivent être précisées dans la convention individuelle.

C'est pourquoi votre Commission a imaginé la règle prévue à l'alinéa 2 du nouvel article 19<sup>bis</sup> qu'elle propose. Un délai de préavis moindre peut être déterminé par la convention, en ce qui concerne les ouvriers occupés depuis moins de six mois dans l'entreprise.

Il a été souligné que le délai réduit doit être fixé par convention, soit dans la convention individuelle, soit dans le règlement d'atelier. A défaut de stipulation spéciale, c'est l'article 19 qui joue.

L'amendement est rejeté à l'unanimité des voix.

Le dernier alinéa de l'article 8 du texte proposé par votre Commission a été adopté par 13 voix contre 1 et 3 abstentions.

Les autres alinéas des articles 8 et 9 ainsi que l'ensemble de ces articles ont été adoptés par 15 voix et 2 abstentions.

B. — Article 10 (19<sup>ter</sup> à insérer dans le texte de la loi).

**Texte de la Chambre  
des Représentants.**

« Art. 19<sup>bis</sup>. — Sur avis de la Commission paritaire ou du Conseil National du Travail, le Roi peut modifier ces délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux. »

**Texte de la Commission.**

« Art. 19<sup>ter</sup>. — Sur proposition de la Commission paritaire ou du Conseil National du Travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux. »

Un membre avait déposé un amendement tendant à remplacer le texte de cet article par le suivant :

« In afwijking van bovenstaande bepalingen worden, na raadpleging van de bevoegde paritaire comité's, bijzondere regelen door de Koning vastgesteld voor de ondernemingen van sectoren, waarin een stelsel van bestaanszekerheid is ingevoerd met het doel een speciale vergoeding uit te keren aan arbeiders die ingevolge de weersgesteldheid zonder werk zijn. »

Luidens de verantwoording had dit amendement tot doel een beperkende interpretatie te voorkomen van de beschikking, waarbij afwijkingen worden voorzien. De nadruk werd gelegd op de speciale vereisten van het bouwbedrijf.

Gelet op de zeer brede bewoordingen van de tekst der Kamer, waarbij alle nodige aanpassingen worden mogelijk gemaakt, achtte uw Commissie dit amendement niet gegrond.

Het werd door de aanwezige leden eenparig verworpen.

Trouwens, na de bespreking van de vorige artikelen en de besluiten waartoe men gekomen was, heeft Uw Commissie met deze bepaling weinig moeilijkheden ondervonden.

Alleen het volgende is dienaangaande te noteren :

1<sup>o</sup> Luidens de voorgestelde tekst kunnen alle opzeggingstermijnen worden gewijzigd, d.i. verlengd of ingekort, zowel deze bepaald onder artikel 19, als die waarvan sprake onder artikel 19bis;

2<sup>o</sup> Het artikel waarvan sprake betreft de opzegging, dus het beëindigen van het contract.

Ingevolge de gedachtenwisseling omtrent artikel 6 (a.t. 12 der wet) heeft uw Commissie het nodig geacht een duidelijk onderscheid te maken tussen het beëindigen van het contract en het schorsen van de uitvoering ervan. Zij stelt U dan ook verder een artikel 28quater voor, betreffende de schorsing van het contract bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Ze is van oordeel dat hierdoor vele moeilijkheden worden uit de weg geruimd in verband met de hier bedoelde « opzeggingen gedaan om sociale en economische redenen ».

De mogelijkheid tot inkorting van de opzeggingstermijnen om die redenen blijft voorzeker behouden, maar de voorgestelde regelen omtrent de schorsing kunnen de toepassing daarvan verminderen en vereenvoudigen en tevens de rechtstoestand verduidelijken;

3<sup>o</sup> Uw Commissie acht het verkieslijk de besluiten te laten treffen op de voordracht van het Paritaire Comité of van de Nationale Arbeidsraad, liever dan op het eenvoudig advies van deze organen.

In dergelijke vragen, die de verhoudingen tussen werkgever en werknemer betreffen, hebben de organen van het bedrijfsleven uiteraard hun verantwoordelijkheid te nemen.

Het is trouwens niet wenselijk ten deze aan de Uitvoerende Macht bevoegdheid te verlenen om alleen te beslissen.

« Des règles particulières, dérogeant aux dispositions ci-dessus, seront fixées par le Roi, après consultation des Commissions paritaires compétentes pour les entreprises relevant des secteurs où un régime de sécurité d'existence a été instauré, ayant pour objet de verser des indemnités spéciales aux ouvriers privés de travail par les intempéries. »

Aux termes de la justification qui accompagnait cet amendement, celui-ci avait pour but d'éviter une interprétation restrictive de la disposition prévoyant des dérogations. L'accent était mis sur les nécessités propres à l'industrie de la construction.

Considérant que les termes très larges dans lesquels était rédigé le texte de la Chambre, permettent toutes les adaptations nécessaires, votre Commission a estimé que cet amendement n'était pas fondé.

L'amendement a été rejeté à l'unanimité des membres présents.

D'ailleurs, après les discussions qui ont eu lieu sur les articles précédents et les conclusions auxquelles elle était arrivée, votre Commission n'a rencontré que peu de difficultés au sujet de cette disposition.

A cet égard, il convient seulement de noter ce qui suit :

1<sup>o</sup> Le texte proposé prévoit que tous les délais de préavis, tant ceux de l'article 19 que ceux de l'article 19bis, peuvent être modifiés, c'est-à-dire être prorogés ou réduits;

2<sup>o</sup> L'article en question concerne le préavis, donc la dissolution du contrat.

A la suite de l'échange de vues qui eut lieu au sujet de l'article 6 (art. 12 de la loi), votre Commission a estimé nécessaire d'établir une nette distinction entre la dissolution du contrat et la suspension de l'exécution de celui-ci. Dès lors, elle vous propose ci-après un article 28quater, concernant la suspension du contrat par suite du manque de travail résultant de causes économiques.

Elle estime que cette disposition est de nature à supprimer de nombreuses difficultés relatives aux « préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux », dont il est question ici.

La possibilité d'invoquer ces motifs pour réduire les délais de préavis est sans doute maintenue, mais les règles proposées concernant la suspension sont susceptibles de limiter et de simplifier son application et de préciser, en même temps, la situation juridique des intéressés;

3<sup>o</sup> Votre Commission a estimé qu'il était préférable de stipuler que les décisions sont prises sur proposition de la Commission paritaire ou du Conseil National du Travail, plutôt que sur le simple avis de ces organismes.

En présence de ces questions touchant aux relations entre employeurs et travailleurs, il appartient aux organes de l'économie de prendre leurs responsabilités.

D'ailleurs, il n'est pas souhaitable d'attribuer à l'Exécutif le pouvoir de décider seul en la matière.

Bovendien past alleen deze oplossing in het raam van de algemene economie van de wet en van de bronnen van het Burgerlijk Arbeidsrecht, zoals die nog bij artikel 1 van dit wetsontwerp, bij wijziging van artikel 3 der wet, worden aangegeven.

4<sup>o</sup> Ten slotte dient opgemerkt dat het hier niet gaat, zoals onder artikel 6 van het wetsvoorstel (artikel 12 der wet) om een verwijzing naar een besluit getroffen op grond van de wetgeving omtrent het statuut der paritaire comité's. In dit laatste geval was deze verwijzing gerechtvaardigd wegens het nauw verband tussen de behandelde kwestie en de regelmatig door de paritaire comité's getroffen regelingen inzake lonen en vergoedingen voor bestaanszekerheid.

Hier, in artikel 19<sup>ter</sup>, worden echter rechtsregelen voorzien van burgerrechtelijke aard en gevestigd op deze bepaling zelf. Daarom kan dan ook zonder enig bezwaar de Nationale Arbeidsraad worden ingeschakeld voor de gevallen die het bevoegdheidsgebied van een paritair comité te buiten gaan, al zijn tot nog toe de beslissingen of de voorstellen van de Nationale Arbeidsraad niet vatbaar voor bindend-verklaring.

#### **Schadevergoeding wegens contractbreuk.**

Artikel 11 (artikel 22 der wet van 10 Maart 1900).

Dit artikel betreft de schadevergoeding die is verschuldigd wanneer een arbeidscontract gesloten voor onbepaalde duur op onwettelijke wijze wordt verbroken.

Ingevolge de verlenging van de opzeggings-termijnen wordt de beschikking aangepast en de vergoeding verhoogd.

Tevens wordt het voorschrift, wat de door de werkgever te betalen vergoeding betreft, van openbare orde, in dier voege dat bij overeenkomst wel een hoger maar geen lager bedrag kan worden bedongen.

Behoudens een vormwijziging die geen verklaring vergt, wordt het artikel zonder andere opmerking met eenparigheid van stemmen goedgekeurd.

#### **De schorsing van het contract.**

A. — Artikel 12.

Bij artikel 12 wordt voorgesteld in de wet van 10 Maart 1900 een nieuwe titel in te voegen t. w. « Hoofdstuk III<sup>bis</sup> — Van de gronden tot schorsing ».

Daaronder zouden naar het voorstel van Uw Commissie voorkomen :

1<sup>o</sup> het huidig artikel 28, betreffende inzonderheid de schorsing wegens overmacht waardoor de uitvoering van het contract tijdelijk wordt onmogelijk gemaakt;

La solution envisagée est la seule qui s'insère dans le cadre de l'économie générale de la loi et des sources du droit civil du travail, telles qu'elles sont indiquées à l'article premier du présent projet, portant modification de l'article 3 de la loi actuelle.

4<sup>o</sup> Enfin, il convient de remarquer qu'il ne s'agit pas ici, comme à l'article 6 du projet (article 12 de la loi), d'une référence à un arrêté pris en vertu de la législation fixant le statut des commissions paritaires. Dans ce dernier cas, la référence serait justifiée, eu égard aux liens étroits existant entre la question traitée et les mesures régulièrement prises par les commissions paritaires en matière de salaires et de sécurité d'existence.

L'article 19<sup>ter</sup>, par contre, prévoit des règles de nature civile fondées sur cette disposition même. C'est la raison pour laquelle le recours au Conseil National du Travail sera possible pour les cas qui dépassent la compétence des commissions paritaires, bien que les décisions ou les propositions du Conseil National du Travail ne soient pas encore susceptibles de recevoir force obligatoire.

#### **Indemnité pour cause de rupture de contrat.**

Article 11 (article 22 de la loi du 10 mars 1900).

Cet article se rapporte à l'indemnité due en cas de rupture illégale d'un contrat conclu pour une durée indéterminée.

Vu la prolongation des délais de préavis, la disposition est adaptée et l'indemnité augmentée.

Par ailleurs, la prescription devient d'ordre public en ce qui concerne l'indemnité à payer par l'employeur, c'est-à-dire que l'on peut prévoir une indemnité plus importante, mais non une indemnité moindre.

Abstraction faite d'une modification de forme, ne nécessitant aucun commentaire, l'article est adopté à l'unanimité, sans autres observations.

#### **La suspension du contrat.**

A. — Article 12.

L'article 12 propose d'insérer dans la loi du 10 mars 1900, un chapitre nouveau intitulé « Chapitre III<sup>bis</sup> — Des causes de suspension ».

Votre Commission propose de reprendre sous ce chapitre :

1<sup>o</sup> le présent article 28 concernant, notamment, la suspension pour cause de force majeure, qui rend temporairement impossible l'exécution du contrat;

2<sup>o</sup> als artikel 28bis : de bepaling voorgesteld door de Kamer betreffende de schorsing van de uitvoering van het contract wegens ongeval, ziekte of bevalling.

3<sup>o</sup> twee nieuwe artikelen : het artikel 28ter betreffende de schorsing wegens slecht weder en technische stoornissen en artikel 28quater betreffende de schorsing bij gebrek aan werk om economische redenen;

4<sup>o</sup> als artikel 28quinquies : het huidig artikel 28bis omtrent de schorsing van het contract bij oproeping van de werkmans onder de wapens.

Het artikel werd met eenparigheid van stemmen goedgekeurd.

#### B. — Artikel 13. (Artikel 28bis in de wet.)

Deze bepaling regelt de rechten en verplichtingen der partijen bij arbeidsongeschiktheid wegens ongeval of ziekte, alsmede bij bevalling.

Algemeen wordt aangenomen dat thans, op grond van het bepaalde onder artikelen 16, 5<sup>o</sup>, en 28 betreffende de overmacht, de arbeidsongeschiktheid van de arbeider voortspruitend uit ziekte of ongeval, de schorsing van het contract medebrengt wanneer ze van korte, en de verbreking van het contract wanneer ze van langere duur is.

Het is een feitelijke kwestie te weten wanneer de arbeidsongeschiktheid te beschouwen is als zijnde van lange en wanneer van korte duur. De rechtspraak houdt rekening met allerlei omstandigheden.

De ontworpen bepaling heeft tot doel dienaangaande terzelfdertijd meer rechtszekerheid en een sociaal betere regeling bij te brengen.

Niet nieuw is integendeel wat in het artikel voorkomt omtrent de rustperiodes van tweemaal zes weken te verlenen naar aanleiding van de bevalling. Bij een wet van 17 Maart 1948, houdende wijziging van artikel 5 der wet op de vrouwen- en kinderarbeid, werden deze rustperiodes reeds ingevoerd en tevens bepaald dat het arbeidscontract inmiddels is geschorst.

De herhaling van de regelen in de huidige wet is nochtans niet overbodig. Het is goed dat ze ook voorkomen in de wet waarbij de verhoudingen tussen partijen worden bepaald. Er is echter meer : het toepassingsgebied der beide wetten is niet hetzelfde en door het in te voegen in de wet op het arbeidscontract wordt het voorschrift van toepassing op alle bij een dergelijk contract verbonden vrouwen, ook wanneer ze werkzaam zijn in een onderneming die niet valt onder het toepassingsgebied van de wet op de vrouwen- en kinderarbeid.

Dit heeft voor gevolg dat er — en dit is gerechtvaardigd — bepalingen zijn van verschillende aard. Waar de wet op de vrouwen- en kinderarbeid van toepassing is geeft de tewerkstelling van de vrouw binnen de zes weken na de bevalling of (mits

2<sup>o</sup> comme article 28bis : la disposition proposée par la Chambre quant à la suspension de l'exécution du contrat pour cause d'accident, de maladie ou d'accouchement.

3<sup>o</sup> deux articles nouveaux : l'article 28ter relatif à la suspension pour cause d'intempéries et d'accidents techniques et l'article 28quater relatif à la suspension provoquée par la manque de travail résultant de causes économiques.

4<sup>o</sup> comme article 28quinquies : par l'actuel article 28bis relatif à la suspension du contrat par suite de l'appel de l'ouvrier sous les drapeaux.

L'article a été adopté à l'unanimité des voix.

#### B. — Article 13. (Article 28bis de la loi).

Cette disposition règle les droits et les devoirs des parties en cas d'incapacité de travail résultant d'accidents et de maladies, ainsi qu'en cas d'accouchement.

Il est généralement admis qu'à l'heure actuelle, en vertu des dispositions des articles 16, 5<sup>o</sup>, et 28 relatifs aux cas de force majeure, l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident entraîne la suspension du contrat, lorsqu'elle est de courte durée, et la rupture du contrat, lorsque la durée en est plus longue.

La question de savoir si une incapacité de travail doit être considérée comme étant de courte durée ou de longue durée est une simple question de fait. La jurisprudence tient compte de diverses circonstances.

Le texte proposé a pour but d'assurer une sécurité juridique plus grande et d'élaborer, en même temps, un système social plus adéquat.

Par contre, les dispositions de cet article, relatives aux périodes de repos de deux fois six semaines, à accorder à l'occasion de l'accouchement, ne constituent pas des innovations. La loi du 17 mars 1948, modifiant l'article 5 de la loi sur le travail des femmes et des enfants, avait déjà institué cette période de repos et elle avait prévu la suspension du contrat de travail pendant ces périodes.

La répétition de ces règles dans la présente loi n'est cependant pas superflue. Il est utile que celles-ci figurent dans la loi fixant les droits respectifs des parties. Mais il y a plus : le champ d'application des deux lois n'est pas identique et par suite de son insertion dans la loi sur le contrat de travail, la prescription est rendue applicable à toutes les femmes engagées dans les liens de pareil contrat, même si elles sont occupées dans une entreprise qui ne tombe pas sous l'application des lois sur le travail des femmes et des enfants.

Il en résulte que la loi comprend, à raison d'ailleurs, des dispositions divergentes. Dans les cas auxquels s'applique la loi sur le travail des femmes et des enfants, l'occupation de la femme pendant les six semaines suivant l'accouchement ou (à condition

de vrouw een medisch getuigschrift overlegt) binnen de zes weken vóór de bevalling aanleiding tot bestraffing. Waar die wet niet van toepassing is zal de burgerrechtelijke regel gelden die thans wordt voorgesteld. Verbreking van het contract door de werkgever tijdens de schorsingsperiodes is in beide gevallen alleen een burgerrechtelijke fout. Inderdaad wel wordt ook bij de wet op de vrouwen- en kinderenarbeid de schorsing van het contract tijdens bedoelde periodes ingevoerd, doch zonder strafbepaling.

Ingevolge de bespreking in Uw Commissie zijn omtrent het artikel nog de volgende opmerkingen te maken.

1<sup>o</sup> Daargelaten enkele vormwijzigingen, die geen verklaring vergen, stelt uw Commissie voor het eerste lid *in fine* te doen luiden als volgt : « een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend, hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, waar in de tekst van de Kamer gelezen wordt « een vergoeding... gelijk aan het loon overeenkomend met de duur van de opzeggingstermijn. »

De nieuwe tekst komt ongetwijfeld overeen met wat de Kamer heeft gewild, maar houdt er rekening mede dat de arbeidsongeschiktheid kan zijn ontstaan nadat reeds opzegging was gedaan en een gedeelte van de opzeggingstermijn was verstreken.

2<sup>o</sup> Door de Commissie wordt er de nadruk op gelegd dat de rustperiodes van tweemaal zes weken wegens bevalling niet in aanmerking komen voor de berekening van de zes maanden arbeidsongeschiktheid waardoor de werkgever het recht verwerft aan het contract een einde te maken.

De alinea's van het artikel betreffende de rustperiodes toegekend aan de arbeidster bij zwangerschap en bevalling werden met eenparigheid van stemmen goedgekeurd;

de andere alinea's met 15 stemmen bij 1 onthouding.

Het gehele artikel werd met eenparigheid aangenomen.

#### C. — Artikel 13 (artikel 28<sup>ter</sup> in de wet),

Deze bepaling betreft de schorsing van de uitvoering van het contract, enerzijds door slecht weder, anderzijds door technische stoornissen.

De verklaring van dit artikel ligt in de bespreking omtrent artikel 6 (art. 12 der wet), zoals onder dit artikel reeds werd vermeld. Het weze herhaald : beide beschikkingen staan logisch in nauw verband met elkaar.

Het kan dan ook volstaan de volgende opmerkingen te noteren omtrent de tweede alinea, waar het gaat over de technische stoornissen.

« Bijaldien de onderbreking tijdelijk weze » wordt in de tekst gezegd. De term tijdelijk wordt overgenomen uit artikel 28 en dient dus op dezelfde

que la femme produise un certificat médical pendant les six semaines précédant l'accouchement, donne lieu à sanctions. Dans les cas où cette loi n'est pas d'application, ce sera la règle de droit civil actuellement proposée qui jouera. La rupture du contrat par le fait de l'employeur, au cours des périodes de suspension, constitue dans les deux cas une infraction au droit civil. En effet, la loi sur le travail des femmes et des enfants instaure sans doute la suspension du contrat pendant les périodes visées, mais sans prévoir des sanctions pénales.

A la suite de la discussion qui a eu lieu au sein de votre Commission, il convient de faire encore les remarques suivantes au sujet de cet article.

1<sup>o</sup> Abstraction faite de quelques modifications de pure forme, qui n'appellent aucun commentaire, votre Commission vous propose de rédiger comme suit la fin du premier alinéa : « une indemnité égale au salaire correspondant, soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à couvrir », en remplacement du texte de la Chambre qui prévoyait « une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai de préavis. »

Le texte nouveau répond sans aucun doute aux intentions de la Chambre, mais il a en outre le mérite de tenir compte du fait que l'incapacité de travail peut être survenue après la notification du préavis, alors qu'une partie du délai de préavis s'était déjà écoulée.

2<sup>o</sup> La Commission insiste sur le fait que les périodes de repos de deux fois six semaines, accordées en cas d'accouchement, n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de l'incapacité de travail de six mois qui confère à l'employeur le droit de mettre fin au contrat.

Les alinéas de cet article relatifs aux périodes de repos accordées à la travailleuse en cas de grossesse et d'accouchement ont été adoptés à l'unanimité des voix.

Les autres alinéas ont été admis par 15 voix et 1 abstention.

L'ensemble de l'article a été approuvé à l'unanimité des voix.

#### C. — Article 13 (article 28<sup>ter</sup> de la loi).

Cet article concerne la suspension de l'exécution du contrat par suite d'intempéries, d'une part, ou d'accidents techniques, d'autre part.

Pour expliquer cet article, il y a lieu ainsi que nous l'avons déjà signalé, de remonter à la discussion de l'article 6 (article 12 de la loi). Notons pour rappel que les deux dispositions sont au point de vue logique étroitement liées.

Aussi nous suffit-il de formuler les remarques ci-dessous concernant le second alinéa traitant des accidents techniques.

Le texte précise qu'il doit s'agir d'un arrêt « momentané ». Le terme « momentané » est repris à l'article 28 et doit donc être expliqué de

wijze te worden verklaard. Onderbrekingen die meer dan « tijdelijk » zouden zijn zouden niet de schorsing van het contract veroorzaken maar er een eind aan maken overeenkomstig het bepaalde onder artikelen 16, 5° en 28.

Technische stoornissen die zich buiten de onderneming voordoen, kunnen eveneens een reden zijn tot schorsing van het contract. Zij vallen echter buiten de toepassing van de speciale regel die hier onder artikel 28<sup>ter</sup> wordt aangegeven. Zij kunnen dus de schorsing medebrengen, ook zonder dat de arbeider verwittigd werd dat hij zich niet op het werk moet aanbieden, bijaldien zij de arbeid werkelijk onmogelijk maken en de invloed ervan op de werking der onderneming niet het gevolg is van een gebrek aan behoorlijke organisatie en van vooruitzicht in de onderneming. Om het bondig te zeggen : voor de technische stoornissen die zich buiten de onderneming voordoen, maar waardoor de arbeid in de onderneming wordt stilgelegd, wordt zonder meer verwezen naar artikelen 6, 16, 5°, en 28 en naar het begrip overmacht dat daarin voorkomt. In elk geval afzonderlijk zal moeten worden nagedaan of er werkelijk overmacht is en, naargelang het antwoord, zullen de gevolgen te beoordelen zijn, inzonderheid aan de hand van voormelde artikelen.

Het artikel waarvan sprake werd door uw Commissie aangenomen met 15 stemmen bij 2 onthoudingen.

#### D. — Artikel 13 (artikel 28<sup>quater</sup> in de wet).

Dit artikel — het werd reeds vermeld — is ontstaan uit de besprekingen omtrent artikel 6 (art. 12 der wet) en omtrent de opzeggingstermijnen. Naar aanleiding daarvan is het noodzakelijk gebleken een duidelijk onderscheid te maken tussen het beëindigen van het contract en de schorsing van de uitvoering daarvan, ook bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

De Commissie is van oordeel — het weze herhaald — dat deze nieuwe beschikking van aard is om wellicht het aantal toepassingen van artikel 19<sup>ter</sup> te verminderen en alleszins meer duidelijkheid in de rechtstoestand der partijen bij te brengen.

Het is echter met opzet dat uw Commissie hier de regelingen op de voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad in de eerste plaats heeft vermeld en slechts daarna de regel heeft aangegeven die bij ontstentenis daarvan is toe te passen, in tegenstelling met de methode die werd gevolgd bij het bepalen van de opzeggingstermijnen. De Commissie is inderdaad de mening toegedaan dat ten deze in de eerste plaats regelingen bij akkoord onder partijen en met inachtneming van de praktische vereisten in bepaalde bedrijfstakken wenselijk zijn.

Het artikel werd met eenparigheid van stemmen aangenomen.

\* \* \*

la même façon. Des arrêts qui seraient plus que « momentanés », n'entraîneraient pas la suspension du contrat, mais y mettraient fin conformément aux dispositions des articles 16, 5° et 28.

Des accidents techniques survenant à l'extérieur de l'entreprise peuvent également constituer un motif de suspension du contrat. Toutefois la règle particulière, inscrite à l'article 28<sup>ter</sup>, ne leur est pas applicable. Ils peuvent donc entraîner la suspension, même si l'ouvrier n'a pas été averti qu'il n'avait pas à se présenter à son travail, pour autant qu'ils empêchent réellement tout travail et que leur influence sur le fonctionnement de l'entreprise ne résulte pas d'une déficience dans l'organisation ou d'un manque de prévoyance de l'entreprise. Bref, en ce qui concerne les accidents techniques qui se produisent hors de l'entreprise, mais qui entraînent l'arrêt du travail dans l'entreprise même, nous nous bornerons à nous référer aux articles 6, 16, 5° et 28 traitant des cas de force majeure. Il faudra, dans chaque cas particulier, examiner s'il y a vraiment force majeure et c'est de la réponse à cette question que dépendra l'attitude à prendre à l'égard des conséquences qui en découlent, en se basant notamment sur les articles précités.

Votre Commission a adopté cet article par 15 voix et 2 abstentions.

#### D. — Article 13 (article 28<sup>quater</sup>, de la loi).

Ainsi que nous l'avons déjà signalé, cet article est né des discussions consacrées à l'article 6 (article 12 de la loi) et aux délais de préavis. Il est apparu nécessaire de faire une distinction entre la dissolution du contrat et la suspension de son exécution, notamment lorsque le manque de travail résulte de causes économiques.

Rappelons que la Commission estime que cette disposition nouvelle est susceptible de limiter le nombre des cas d'application de l'article 19<sup>ter</sup> et, en tout cas, d'apporter plus de clarté dans la situation juridique des parties.

C'est à dessein que votre Commission a prévu en premier lieu les mesures élaborées sur proposition de la Commission paritaire ou du Conseil National du Travail et qu'elle n'a mentionné qu'en second lieu la règle applicable à défaut des mesures précitées, contrairement à la méthode qu'elle a suivie pour déterminer les délais de préavis. Votre Commission estime, en effet, qu'il est souhaitable dans certaines branches d'activité d'adopter par priorité et tenant compte des nécessités pratiques, les règles issues de l'accord des parties.

L'article a été adopté à l'unanimité.

\* \* \*

In de tekst overgemaakt door de Kamer kwam een beschikking voor waarbij de Koning er toe gemachtigd werd de redactie van de teksten der wet van 10 Maart 1900 te wijzigen teneinde eenheid te brengen in de terminologie van de sociale wetgeving.

Uw Commissie was de mening toegedaan dat het voorbarig is tot dergelijke tekstwijzigingen over te gaan zolang niet tevens de juiste betekenis der nieuwe termen uit een codificatie, desgevallend met bepalingen van de termen, blijken zou.

Het is te vrezen dat het inlassen van nieuwe termen of van woorden met hun nieuwe betekenis in oude wetten van aard zou zijn om bij hun toepassing allerlei verwarring te veroorzaken.

Uw Commissie heeft dan ook die tekst bij eenparigheid van stemmen verworpen.

In zijn geheel werd het wetsontwerp door de Commissie met eenparigheid van stemmen aangenomen.

Door verschillende leden werd nog gewezen op de wenselijkheid de wet op het arbeidscontract in haar geheel te herzien. Onder meer werd door een lid de nadruk gelegd op de noodzakelijkheid de beschikkingen betreffende de rechtsbekwaamheid van de minderjarigen voor het afsluiten van arbeidscontracten te verbeteren.

Uw Commissie heeft trouwens het inzicht een ontwerp van codificatie der burgerlijke arbeidswetgeving met bekwame spoed uit te werken. Door een beperkte Commissie, in haar schoot opgericht, werd reeds op dit stuk een aanzienlijk werk geleverd.

In verband daarmee spreekt Uw Commissie de wens uit dat de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg het nodige zou doen om zoveel mogelijk alle gegevens omtrent de toepassing van de gewijzigde wet op het arbeidscontract te laten bijeenbrengen en bijhouden, opdat bij het uitwerken van een burgerlijk arbeidswetboek daarvan zou kunnen gebruik gemaakt worden.

Dit verslag wordt met algemene stemmen aangenomen.

*De Verslaggever,*  
R. HOUBEN.

*De Voorzitter,*  
LÉON-ELI TROCLET.

Le texte transmis par la Chambre comportait une disposition autorisant le Roi à modifier la rédaction des textes de la loi du 10 mars 1900 en vue d'assurer une terminologie uniforme dans la législation sociale.

Votre Commission estime qu'il est prématuré de procéder à de semblables modifications de textes, tant que le sens exact des nouveaux termes n'aura été établi par une codification complétée éventuellement par les définitions nécessaires.

Il est à craindre que l'insertion dans les lois anciennes de nouveaux termes ou de mots employés dans un sens nouveau ne soit de nature à créer la confusion lors de leur application.

En conséquence, votre Commission a rejeté ce texte à l'unanimité.

L'ensemble du projet de loi a été admis à l'unanimité.

Certains membres ont insisté sur la nécessité de revoir l'ensemble de la loi sur le contrat de travail. L'un d'eux a notamment souligné combien il serait utile d'améliorer les dispositions relatives à la capacité juridique des mineurs en vue de la conclusion de contrats de travail.

Votre Commission a d'ailleurs l'intention d'élaborer, avec toute la promptitude requise, un projet de codification de la législation civile du travail. Une Commission restreinte, constituée en son sein, a déjà accompli un effort considérable dans ce domaine.

A cet égard, la Commission exprime le vœu que le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale fasse le nécessaire pour recueillir et tenir à jour tous les éléments possibles au sujet de l'application de la loi sur le contrat du travail ainsi modifiée, afin qu'on puisse y recourir lors de l'élaboration d'un code civil du travail.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité.

*Le Rapporteur,*  
R. HOUBEN.

*Le Président,*  
LÉON-ELI TROCLET.

TEKST VOORGEDRAGEN  
DOOR DE COMMISSIE.

EERSTE ARTIKEL.

Het laatste lid van artikel 3 van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst wordt vervangen door wat volgt :

« Indien ter zake geen bij koninklijk besluit bindend gemaakt paritair akkoord bestaat, wordt, wat niet door partijen bedongen is, geregeld door de collectieve overeenkomsten en door de akkoorden gesloten in de Paritaire Comité's of door het gebruik. »

ART. 2.

In dezelfde wet wordt een artikel 5*bis* ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 5*bis*. — Het arbeidscontract gesloten op proef of voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming moet voor elk geval individueel bij geschrift worden vastgesteld.

» De duur van de overeengekomen proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen bedragen.

» Bij ontstentenis van een geschrift wordt het op proef of voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming gesloten contract beheerst door de beschikkingen in deze wet bepaald voor verbintenissen gesloten voor onbepaalde duur.

» De schriftelijke vaststelling van het voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming gesloten contract wordt nochtans niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waarvoor dergelijke verbintenis door het Paritair Comité toegelaten is of met het gebruik overeenstemt. »

ART. 3.

De tekst van artikel 6 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 6. — De rechtsvorderingen welke uit de arbeidsovereenkomst ontstaan verjaren één jaar na het ophouden van deze overeenkomst of drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het ophouden van de overeenkomst mag overschrijden. »

ART. 4.

1. Het tweede lid van artikel 8 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« In geval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materialen, van vernieling of van

TEXTE PRÉSENTÉ  
PAR LA COMMISSION.

ARTICLE PREMIER.

Le dernier alinéa de l'article 3 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est remplacé par ce qui suit :

« Si aucun accord paritaire rendu obligatoire par arrêté royal ne règle la matière, les conventions collectives et les accords conclus au sein des Commissions paritaires ou l'usage suppléent au silence des parties. »

ART. 2.

Dans la même loi, il est inséré un article 5*bis*, libellé comme suit :

« Art. 5*bis*. — Si le contrat de travail a été conclu à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, il doit être constaté par écrit pour chaque cas individuel.

» La durée de l'essai convenu ne peut être inférieure à sept, ni supérieure, à quatorze jours.

» A défaut d'écrit, le contrat conclu à l'essai, pour une durée ou pour une entreprise déterminées, est soumis aux conditions fixées par la présente loi pour les engagements conclus pour une durée indéterminée.

» La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée ou pour une entreprise déterminées n'est toutefois pas requise dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où ce mode d'engagement est admis par la Commission paritaire ou correspond à l'usage. »

ART. 3.

Le texte de l'article 6 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. — Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou trois ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

ART. 4.

1. Le deuxième alinéa de l'article 8 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« En cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de maté-

beschadiging van materieel, gereedschap, grondstoffen of voortbrengselen is hij aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

« Voor lichte schuld is hij slechts aansprakelijk wanneer deze in zijn hoofde eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt. »

2. In het laatste lid van hetzelfde artikel 8 worden de woorden « uit dien hoofde verschuldigd » vervangen door « krachtens de bepalingen van dit artikel verschuldigd ».

#### ART. 5.

De laatste volzin van het derde lid van artikel 11 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn. »

#### ART. 6.

De tekst van artikel 12 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 12. — De arbeider, geschikt om te werken, die zich normaal voor zijn werk aanbiedt, maar die door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft, behoudens het geval van overmacht, recht op zijn normaal loon.

« Van deze beschikking kan slechts afgeweken worden krachtens een bij koninklijk besluit bindend verklaarde beslissing van het Paritair Comité. Vallen niet onder de toepassing van dezelfde beschikking, onder meer de gevallen waarin de arbeider in uitvoering van een dergelijk beslissing een vergoeding voor bestaanszekerheid geniet. »

#### ART. 7.

De tekst van artikel 14 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt:

« Art. 14. — Bij het eindigen van de verbintenis moet de werkgever aan de werkman die dit vraagt een getuigschrift afleveren dat enkel vermeldt :

« 1<sup>o</sup> de datum waarop de diensten van de werkman een aanvang hebben genomen en die waarop zij eindigen;

« 2<sup>o</sup> de aard van de bedrijvigheid van de werkman.

« Elke afstand van het recht, aan de werkman bij dit artikel toegekend, is nietig. »

riel, outillage, matières premières ou produits, il répond de son dol et de sa faute lourde.

« Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel. »

2. Au dernier alinéa du même article 8, les mots « dus de ce chef » sont remplacés par les mots « dus en vertu des dispositions du présent article ».

#### ART. 5.

La dernière phrase du troisième alinéa de l'article 11 de la même loi est remplacée par ce qui suit :

« A cet effet une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel. »

#### ART. 6.

Le texte de l'article 12 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1. — L'ouvrier, apte à travailler, qui se présente normalement à son travail, mais qui pour une cause indépendante de sa volonté est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit à son salaire normal, sauf le cas de force majeure.

« Il ne peut être dérogé à cette disposition qu'en vertu d'une décision de la commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal. Ne tombent pas sous l'application de la même disposition, notamment les cas où, en exécution d'une telle décision, l'ouvrier bénéficie d'une indemnité de sécurité d'existence. »

#### ART. 7.

L'article 14 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 14. — Lorsque l'engagement prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui en fait la demande, un certificat, qui mentionne uniquement :

« 1<sup>o</sup> la date à laquelle les services de l'ouvrier ont pris cours et celle à laquelle ils ont pris fin;

« 2<sup>o</sup> la nature de l'activité de l'ouvrier.

« Est nulle, toute renonciation au droit accordé à l'ouvrier par cet article. »

## ART. 8.

De tekst van artikel 19 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 19. — Is de verbintenis voor onbepaalde tijd gesloten dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

» Dit recht kan slechts worden uitgeoefend mits inachtneming van een opzeggingstermijn.

» De termijn van de opzegging gaat in de Maandag volgend op de week tijdens welke ze gedaan wordt.

» Hij wordt bepaald op veertien dagen wanneer de opzegging door de werkgever wordt gedaan en op zeven dagen wanneer zij van de arbeider uitgaat.

» Deze termijnen worden verdubbeld en vervierdubbeld wat de werklieden betreft die ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar. »

## ART. 9.

In dezelfde wet wordt een artikel 19*bis* ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Zijn nietig alle bedingen waarbij de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt ingekort of waarbij de door de werkman na te leven termijn wordt verlengd.

» Nochtans, wanneer het werklieden betreft die gedurende minder dan zes maand ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn, mag bij overeenkomst van de beschikkingen van het voorgaand artikel worden afgeweken, zonder dat de door de werkgever in acht te nemen termijn korter mag zijn dan zeven dagen. De door de werkman na te leven opzeggingstermijn mag niet langer zijn dan de helft van de termijn welke overeengekomen wordt voor de opzegging gedaan door de werkgever. »

## ART. 10.

In dezelfde wet wordt een artikel 19*ter* ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 19*ter*. — Op de voordracht van het Paritair Comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van speciale categorieën van arbeiders of wat de opzeggingen betreft gedaan om sociale en economische redenen. »

## ART. 11.

De tekst van artikel 22 van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« Art. 22. — Is het contract zonder tijdsbepaling gesloten, dan is de partij die de verbintenis ver-  
breekt zonder gegronde reden en zonder voldoende inachtneming van de opzeggingstermijn of vóór

## ART. 8.

Le texte de l'article 19 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 19. — Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

» Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

» Le délai du préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il est donné.

» Il est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

» Ces délais sont doublés et quadruplés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise respectivement durant au moins dix et vingt ans. »

## ART. 9.

Dans la même loi, il est inséré un article 19*bis*, libellé comme suit :

« Art. 19*bis*. — Sont nulles toutes clauses réduisant le délai de préavis à observer par l'employeur ou prolongeant celui à respecter par l'ouvrier.

» Toutefois, quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, la convention peut déroger aux dispositions de l'article précédent, sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours. La durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le congé donné par l'employeur. »

## ART. 10.

Dans la même loi, il est inséré un article 19*ter*, libellé comme suit :

« Art. 19*ter*. — Sur proposition de la Commission paritaire ou du Conseil National du Travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux. »

## ART. 11.

Le texte de l'article 22 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 22. — Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner d'une manière suffisante le préavis de congé ou avant l'expiration du délai

het verstrijken daarvan, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend, hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van die termijn.

» Is nietig elk beding waarbij, voor het geval van verbreking van de verbintenis door de werkgever, een lagere vergoeding wordt bepaald.

#### ART. 12.

In dezelfde wet wordt na artikel 27 de volgende titel ingevoegd :

« Hoofdstuk IIIbis. — Van de gronden tot schorsing. »

#### ART. 13.

In dezelfde wet worden de volgende beschikkingen ingevoegd, tussen het artikel 28 en het artikel 28bis, dat artikel 28quinquies wordt :

« Art. 28bis. — a) Bij ongeval of ziekte van de werkmán is de uitvoering van het arbeidscontract geschorst, maar het staat de werkgever vrij er een einde aan te maken wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid zes maanden overtreft. Van dit recht kan nochtans slechts gebruik worden gemaakt mits aan de werkmán een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend, hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

» b) De uitvoering van het contract is geschorst gedurende de zes weken welke op de bevalling volgen.

» De uitvoering moet geschorst worden op verzoek van de arbeidster gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap. Daartoe wordt door de arbeidster aan haar werkgever een medisch getuigschrift overgemaakt, waarin verklaard wordt dat de bevalling normaal op het einde van die periode moet plaats hebben.

» De bepalingen onder litt. a) zijn van toepassing wanneer er arbeidsongeschiktheid is, ten gevolge van zwangerschap of bevalling, buiten de perioden bedoeld onder dit litt. b).

» c) Tijdens de bij dit artikel bedoelde schorsingen behoudt de werkmán het recht opzegging te doen en de opzeggingstermijn loopt wat de opzegging betreft die van hem uitgaat. De door de werkgever gedane opzegging is insgelijks rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van het contract; de termijn van de vóór de schorsing gedane opzegging houdt op te lopen tijdens de schorsing. »

« Art. 28ter. — De uitvoering van het contract wordt geschorst door slecht weder, in de mate waarin dit het werk onmogelijk maakt en bijaldien de werkmán gewaarschuwd werd dat hij zich niet op het werk moet aanbieden.

de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant, soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

» Est nulle toute clause prévoyant une indemnité moindre en cas de rupture de l'engagement par l'employeur. »

#### ART. 12.

Dans la même loi, le titre suivant est inséré après l'article 27 :

« Chapitre IIIbis. — Des causes de suspension. »

#### ART. 13.

Les dispositions ci-après sont insérées entre l'article 28 de la même loi et son article 28bis, qui devient l'article 28quinquies :

« Art. 28bis. — a) En cas d'accident ou de maladie de l'ouvrier, l'exécution du contrat de travail est suspendue, mais il est loisible à l'employeur d'y mettre fin lorsque la durée de l'incapacité de travail dépasse six mois. Il ne peut cependant être fait usage de ce droit que moyennant payement à l'ouvrier d'une indemnité égale au salaire correspondant, soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

» b) L'exécution du contrat est suspendue pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

» Elle doit être suspendue à la demande de l'ouvrière pendant les six dernières semaines de la grossesse. A cette fin l'ouvrière remettra à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit avoir lieu normalement à la fin de cette période.

» En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées au b) de cet article, les dispositions du litt. a) sont applicables.

» c) Les suspensions prévues au présent article conservent à l'ouvrier le droit de donner congé et le délai de préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui. Le congé donné par l'employeur est également valable, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat; le délai du préavis donné antérieurement à la suspension du contrat cesse de courir durant cette suspension. »

« Art. 28ter. — Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

» Onder dezelfde voorwaarden hebben technische stoornissen die zich in de onderneming voordoen dezelfde uitwerking, bijaldien de onderbreking tijdelijk weze en de stoornis met bekwame spoed verholpen worde. »

« *Art. 28quater.* — Op de voordracht van het Paritair Comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de voorwaarden bepalen waarin de uitvoering van het contract wordt geschorst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken. Hij kan onder meer de wijze regelen waarop in de onderneming kan worden overgegaan van een regime van volledige arbeid naar een regime van gedeeltelijk werk en omgekeerd.

» Is er geen dergelijke reglementering dan kan, bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk, mits de arbeiders minstens zeven dagen op voorhand verwittigd worden, de uitvoering van het contract volledig worden geschorst gedurende hoogstens vier weken of een regime van gedeeltelijk werk ingevoerd. In het een en het ander geval heeft de werkmán het recht aan het contract een einde te maken zonder voorafgaande opzegging. »

» Dans les mêmes conditions, les accidents techniques se produisant dans l'entreprise auront le même effet, pour autant qu'il s'agisse d'un arrêt momentané et que toutes diligences soient faites pour y remédier. »

« *Art. 28quater.* — Sur proposition de la Commission paritaire ou du Conseil national du Travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat. Il peut notamment régler la manière de passer dans l'entreprise d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps réduit et inversement.

» En l'absence d'un tel règlement, le manque de travail total ou partiel permet, moyennant notification aux ouvriers au moins sept jours à l'avance, la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum, ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Dans l'un et dans l'autre cas, l'ouvrier est en droit de mettre fin au contrat sans préavis. »