

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1953-1954.

VERGADERING VAN 10 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 7 Augustus 1922 op het bediendencontract.

Aanwezig : de h. JESPERS, voorzitter-verslaggever; Mej. BAERS, de hh. CLAYS, CUSTERS, DE STOBBELEIR, Mej. DRIESSEN, de hh. HOUBEN, MOULIN, LÉON SERVAIS, USELDING, WALLAYS en WIJN.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Het wetsontwerp tot wijziging en aanvulling van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract werd aan de Senaat overgemaakt op 5 November 1953.

In Januari 1947 in de Kamer der Volksvertegenwoordigers ingediend, was het nog niet besproken toen de Kamers in 1949 ontbonden werden. Opnieuw ingediend werd het na de nieuwe ontbinding van 1950 ten derde male neergelegd in Februari 1951.

Boven het eerste verslag over de bespreking in de bevoegde Commissie van de Kamer der Volksvertegenwoordigers staat de datum 25 Maart 1953, boven het aanvullend verslag, 1 Juli 1953 en het is dan in de vergadering van 5 November 1953 dat het met 192 stemmen en 1 onthouding werd goedgekeurd.

Het is nodig aan deze data te herinneren, omdat een grondige bespreking in uw Commissie in zekere mate werd geremd door het feit dat met het oog op de nakende Kamerontbinding uw Commissie genoodzaakt was spoed te maken en sommige wijzigingen ten gronde onbesproken te laten. Het enige wat uw Commissie bijgevolg beoogd heeft is een tijdelijke regeling. Bij de codificatie van de arbeidswetgeving zal deze regeling in haar geheel

R. A 4730.

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

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

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1953-1954.

SÉANCE DU 10 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 7 août 1922 sur le contrat d'emploi.

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi modifiant et complétant la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi a été transmis au Sénat à la date du 5 novembre 1953.

Déposé à la Chambre des Représentants en janvier 1947, ce projet n'avait pas encore été discuté au moment de la dissolution du Parlement, en 1949. Déposé à nouveau, il devint caduc à la suite de la nouvelle dissolution de 1950; il fut introduit une troisième fois en février 1951.

Le premier rapport relatant les discussions au sein de la Commission compétente de la Chambre des Représentants porte la date du 25 mars 1953, le rapport complémentaire est daté du 1^{er} juillet 1953. Au cours de la séance publique du 5 novembre 1953, le projet fut adopté par 192 voix et 1 abstention.

Il est nécessaire de rappeler ces dates, parce que votre Commission n'a pu se livrer à un examen suffisamment approfondi, du fait qu'il s'agissait d'aller vite, eu égard à la perspective d'une dissolution imminente des Chambres, si bien qu'elle a dû renoncer à discuter certaines modifications de fond. Aussi, votre Commission s'est-elle limitée à élaborer un régime provisoire. A l'occasion de la codification de la législation du travail, celui-ci sera

R. A 4730.

Voir :

Document du Sénat :

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

herzien en aangepast worden. In dit verband herinneren wij de Hoge Vergadering er aan dat in uw Commissie een subcommissie bestaat die aan dit codificatiewerk reeds zestig vergaderingen heeft gewijd en een aanzienlijk werk heeft geleverd.

In het verslag van de bevoegde Commissie van de Kamer der Volksvertegenwoordigers wordt de wetgeving betreffende het bediendencontract samen met de noodzaak en de draagwijdte van onderhavig ontwerp toegelicht. Hierop moeten wij dus in dit verslag niet terugkomen. Beperken wij ons tot de constatacie dat het ontwerp aan de wet van 7 Augustus 1922 die verbeteringen aanbrengt, die door de ondervinding en het gebruik worden gewettigd.

Bovendien wordt voor de meest essentiële wijzigingen wat de opzegging betreft — de termijnen en de koppeling van anciënniteit en loon — rekening gehouden met het feit dat in de wet van 7 Augustus 1922 deze factoren reeds in aanmerking worden genomen en dat in het jaar 1938 de « Hoge Raad van Arbeid en Sociale Voorzorg », Commissie voor het Bediendencontract, een verslag heeft uitgebracht waarin dergelijke herziening als noodzakelijk en billijk wordt bestempeld.

Bij de aanvang der algemene bespreking wordt door verschillende leden de wens uitgesproken zo vlug mogelijk met de bespreking van het ontwerp gedaan te maken. Is de Commissie akkoord over de grond van de zaak, dan kan haar werk beperkt worden tot de tekstverbeteringen die noodzakelijk zouden blijken.

Een lid van uw Commissie oordeelt echter dat grondige verbeteringen nodig zijn. De wet van 1922, aldus het lid, beschermde de economisch zwakken. Onderhavige wet beweert een einde te maken aan die voorlopige bescherming en een definitief statuut voor de bedienden tot stand te brengen. Uit de bespreking van de sleutelartikelen van dit ontwerp zal blijken dat het evenwicht, waarop het stelsel van 1922 berustte, thans verstoord werd, zo b. v. wat de opzegging betreft (artikel 8) (art. 7 van het ontwerp). Syndikaten en werkgevers staan hier trouwens op een verschillend standpunt. Hij vraagt zich af wat de bediende tijdens de lange opzeggingstermijnen nog zal presenteren. Wordt echter, in geval van opzegging, een eind gemaakt aan de verbintenis op het ogenblik dat de bediende een andere betrekking vindt, dan is de duur der opzegging van bijkomstig belang. Hetzelfde lid voert ook bezwaren aan tegen de eenzijdige regeling bij artikel 6, (art. 5 van het ontwerp) van de duur der arbeidsongeschiktheid die op negentig dagen gebracht wordt.

Het is slechts na het verstrijken van deze termijn dat de werkgever een eind kan maken aan de verbintenis. In de strakke regeling van de « zes maanden vergoeding » (artikel 5 van het ontwerp) ziet hij eveneens een bron van moeilijkheden. Ten slotte schept het wetsontwerp bij artikel 9 (artikel 8 van het ontwerp), in verband met de dood van de werkgever, zeer delicate toestanden, die

revu et adapté dans son ensemble. A cet égard, nous rappelons à la Haute Assemblée qu'il existe, au sein de votre Commission, une sous-commission qui, au cours de soixante réunions consacrées à cette codification, a accompli un travail considérable.

La rapport de la Commission compétente de la Chambre des Représentants a commenté la législation relative au contrat d'emploi, tout en précisant l'utilité et la portée du présent projet. Il est donc inutile de revenir sur ces points. Bornons-nous à constater que le projet tend à apporter à la loi du 7 août 1922 les améliorations justifiées par l'expérience et par l'usage.

Quant aux modifications essentielles proposées en matière de préavis — les délais et le rattachement de la rémunération à l'ancienneté — il a été tenu compte du fait que la loi du 7 août 1922 avait pris ces facteurs en considération et qu'en 1938, la Commission du contrat d'emploi, créée au sein du Conseil Supérieur du Travail et de la Prévoyance sociale, avait publié un rapport qui démontrait le caractère nécessaire et équitable de pareille revision.

Au seuil de la discussion générale, la plupart des membres expriment le vœu de voir s'achever le plus rapidement possible la discussion du projet. Si la Commission est d'accord sur le fond du problème, ses travaux peuvent se limiter à l'examen des modifications de texte qui s'avéreraient nécessaires.

Toutefois, un membre de votre Commission estime que des améliorations importantes s'imposent. La loi de 1922, dit-il, protégeait les économiquement faibles. Or, le présent projet entend mettre fin à cette protection provisoire en établissant un statut définitif des employés. La discussion des articles fondamentaux du présent projet révélera que l'équilibre qui était à la base du régime de 1922 est actuellement troublé, notamment en ce qui concerne le préavis (art. 8) (art. 7 du projet). En cette matière d'ailleurs, les points de vue des syndicats et des employeurs sont différents. L'orateur se demande quelles prestations l'employé fournira encore pendant les longs délais de préavis fixés par le projet. Si d'autre part, en cas de préavis, il est mis fin à l'engagement au moment où l'employé trouve un autre emploi, la durée même du préavis ne présente qu'un intérêt secondaire. Le même membre s'insurge également contre la solution unilatérale qu'instaure l'article 6 (art. 5 du projet) portant la durée de l'incapacité du travail à nonante jours.

Ce n'est qu'à l'expiration de ce délai que l'employeur pourra mettre fin à l'engagement. D'autre part, l'opinant voit une source de difficultés dans la règle très stricte qui impose l'octroi d'une « indemnité de six mois » (art. 5 du projet). L'article 9 (art. 8 du projet) concernant le décès de l'employeur, est susceptible lui aussi de créer des situations particulièrement délicates et cette dis-

aandachtig moeten worden onderzocht. Deze uiteenzetting vindt weerklank bij een ander lid van de Commissie dat, op zijn beurt, een grondige bespreking van de artikelen wenst.

Met het oog op de beperkte tijd waarover de Commissie beschikt om het ontwerp te onderzoeken en op de gebrekkigheid van de voorliggende tekst beslist de Commissie een subcommissie op te richten, die zich vooral zal bezighouden met de verbetering van de tekst en de aanpassing van deze laatste aan de wijzigingen ten gronde die in de voltallige Commissie zullen worden aangenomen.

Artikelsgewijze bespreking.

Eerste artikel.

Een commissielid stelt voor het woord « vooraf » in te voegen vóór het woord « schriftelijk ». Sommige betwistingen zullen aldus vermeden worden (zie uitspraak Werkrechtersraad in Beroep, Brussel, 9 November 1953). Ook de vrijheid van de overeenkomst zal beter gewaarborgd zijn. Andere Commissieleden menen dat de invoeging van het woord « vooraf » andere betwistingen zal doen rijzen. Ten slotte wordt volgende tekst met algemene stemmen aangenomen :

Eerste artikel. — De verbintenis voor een bepaalde onderneming of voor een bepaalde duur moet schriftelijk worden vastgesteld.

Artikel 2. — *De verbintenis op proef.*

Moeten in het vierde lid van dit artikel de woorden « behoudens gewichtige redenen » opnieuw worden ingevoegd ? Neen, aangezien de gewichtige redenen bedoeld onder artikel 14 van de wet van 7 Augustus 1922, zoals een lid laat opmerken, steeds een voldoende grond zijn om een einde te maken aan de verbintenis, onverschillig of het gaat om een verbintenis op proef, voor een bepaalde onderneming voor een bepaalde of voor onbepaalde duur.

Is de opzegging verplicht in geval van contract op proef één maand ? Uw Commissie oordeelt het, van menselijk standpunt, gewenst dat ook binnen de eerste maand de opzeggingstermijn in acht zou genomen worden om de bediende niet tot op het laatste ogenblik in de onzekerheid te laten. Wordt door geen van beide partijen opzegging gedaan dan wordt de verbintenis op proef omgezet in een verbintenis voor onbepaalde duur.

Met twaalf stemmen tegen één en één onthouding wordt de volgende tekst aangenomen : « De verbintenis op proef moet schriftelijk vastgesteld worden. De overeengenenomen proeftijd mag niet minder dan één en niet meer dan drie maanden duren. Binnen deze perken kan elke partij er te allen tijde een eind aan maken, mits een opzeggingstermijn van zeven dagen in acht te nemen ».

position requiert un examen attentif. Cet exposé rencontre l'approbation d'un autre membre de la Commission, qui souhaite également qu'il soit procédé à une discussion approfondie des articles.

Vu le peu de temps dont dispose la Commission pour examiner le projet, et le caractère boiteux du texte qui lui est soumis, il a été décidé de créer une sous-commission, chargée principalement de faire la toilette du texte et d'adapter celui-ci aux modifications de fond qui auront été adoptées par la Commission.

Examen des articles.

Article premier.

Un commissaire propose d'insérer le mot « préalablement » avant les mots « par écrit », ce qui permettrait d'éviter certaines contestations (voir la décision du Conseil des Prud'hommes d'appel, Bruxelles, 9 novembre 1953). La liberté des conventions serait également mieux assurée. Toutefois, d'autres membres estiment que l'insertion du mot « préalablement » ferait surgir d'autres contestations. Finalement, le texte suivant a été adopté à l'unanimité :

Article premier. — L'engagement conclu pour une entreprise déterminée ou pour une durée déterminée, doit être constaté par écrit.

Article 2. — *L'engagement à l'essai.*

Est-il nécessaire de réintroduire à l'alinéa 4 du présent article les mots « sauf motif grave » ? Non, car, ainsi que le fait remarquer un membre, le motif grave visé à l'article 14 de la loi du 7 août 1922 constitue, en tout état de cause, une base suffisante pour mettre fin à l'engagement, qu'il s'agisse d'un engagement à l'essai, pour une entreprise déterminée, pour une durée déterminée ou indéterminée.

Le préavis est-il obligatoire dans le cas d'un contrat conclu à l'essai pour la durée d'un mois ? Votre Commission estime qu'il est souhaitable, du point de vue humain, de respecter le délai de préavis au cours du premier mois, afin de ne pas prolonger jusqu'au dernier moment l'incertitude dans laquelle se trouve l'employé. Si aucune des parties ne résilie le contrat, l'engagement à l'essai se transforme en un engagement pour une durée indéterminée.

Par 12 voix contre 1 et 1 abstention, la Commission a adopté le texte suivant : « L'engagement conclu à l'essai doit être constaté par écrit. La durée de l'essai convenu ne peut être inférieure à un mois ni dépasser trois mois. Dans ces limites, chacune des parties peut y mettre fin, à tout moment, moyennant un préavis de sept jours ».

Artikel 3.

De Commissie stelt voor *in fine* de woorden « door deze wet gesteld » te vervangen door de woorden « voor de verbintenissen voor onbepaalde duur ». Dit is meer precies. In de wet wordt immers gewag gemaakt van verschillende contracten.

Eenparig wordt de volgende tekst aangenomen :

« Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de verbintenis op proef, voor een bepaalde onderneming of voor een bepaalde duur is gesloten, dan gelden voor deze verbintenis dezelfde voorwaarden als voor de verbintenissen voor onbepaalde duur ».

Artikel 4 (nieuw).

De Commissie bespreekt vervolgens een artikel *3bis*, waarbij de subcommissie voorstelt in het ontwerp dezelfde bepaling in te voegen als die welke in het wetsontwerp tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, dat pas door de Commissie werd aangenomen, geschreven werd. De tekst van dit artikel 4 luidt bijgevolg : « Indien ter zake geen bij koninklijk besluit bindend gemaakt paritair akkoord bestaat, wordt, wat niet door partijen is bedongen, geregeld door de collectieve overeenkomsten en door de akkoorden gesloten in het Paritair Comité of door het gebruik ».

Deze bepaling vervangt het tweede lid van artikel 5 van de wet van 7 Augustus 1922. Zij wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 5 (art. 4 van het ontwerp).

Een lid laat opmerken dat, met het oog op een logische groepering van de behandelde stof, het wenselijk zou zijn artikel 4 van het wetsontwerp (waarbij artikel 8 van de wet van 7 Augustus 1922 vervangen wordt) over drie artikelen te verdelen welke respectievelijk zouden handelen : het eerste, over het geval van ziekte en ongeval; het tweede, over zwangerschap en bevalling, en het derde, over de gevolgen van de schorsing. Deze drie artikelen zouden als artikelen 8, *8bis* en *8ter*, in de wet van 1922 worden ingevoegd.

Een lid dient een amendement in waarbij voorgesteld wordt het voorlaatste lid van artikel 4 (tekst van het ontwerp) : « De termijn van de opzegging welke vóór de schorsing van het contract gegeven werd houdt op te lopen tijdens de duur van de schorsing », te schrappen.

Dit amendement wordt door de goedkeuring van artikel *8ter*, met eenparigheid van stemmen verworpen.

De Commissie bespreekt vervolgens het door de subcommissie opgestelde artikel 8 waarin alinea's 2, 3, 4, 8 en 11 van artikel 4 (tekst van het ontwerp) gegroepeerd zijn. Dit artikel luidt : « De uitvoering van de verbintenis wordt geschorst, wanneer de bediende, ingevolge ziekte of ongeval in de onmogelijkheid verkeert zijn werk te verrichten.

Article 3.

La Commission propose de remplacer *in fine* les mots « par la présente loi » par les mots « pour les contrats conclus pour une durée indéterminée ». Le texte proposé est plus précis. En effet, la loi s'applique à différentes sortes de contrats.

L'article a été adopté à l'unanimité dans la rédaction ci-dessous :

« A défaut d'écrit constatant que l'engagement a été conclu, à l'essai, pour une entreprise déterminée, ou pour une durée déterminée, il est soumis aux conditions fixées pour les engagements conclus pour une durée indéterminée ».

Article 4 (nouveau).

La Commission examine ensuite un article *3bis*, proposé par la sous-commission et tendant à insérer dans le projet une disposition identique à celle figurant dans le projet de loi modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, projet que la Commission vient d'adopter. Le texte de cet article 4 est libellé comme suit : « Si aucun accord paritaire, rendu obligatoire par arrêté royal, ne règle la matière, les conventions collectives et les accords conclus au sein de la Commission paritaire ou l'usage suppléent au silence des parties ».

Cette disposition remplace le deuxième alinéa de l'article 5 de la loi du 7 août 1922. Elle a été adoptée à l'unanimité.

Article 5 (art. 4 du projet).

Un membre fait remarquer qu'il serait souhaitable, afin d'obtenir une répartition logique de la matière, de scinder l'article 4 du projet de loi (remplaçant l'article 8 de la loi du 7 août 1922) et d'en faire trois articles distincts, traitant respectivement : le premier, des cas de maladie et d'accident; le deuxième, de la grossesse et de l'accouchement; le troisième, des effets de la suspension. Ces trois articles seraient insérés dans la loi de 1922, sous les n^{os} 8, *8bis* et *8ter*.

Un membre dépose un amendement tendant à supprimer l'avant-dernier alinéa de l'article 4 du projet, libellé comme suit : « Le délai du préavis donné antérieurement à la suspension du contrat cessera de courir pendant la durée de cette suspension ».

Cet amendement sera rejeté à l'unanimité par suite de l'adoption de l'article *8ter*.

La Commission passe ensuite à la discussion de l'article 8 rédigé par la sous-commission et groupant les alinéas 2, 3, 4, 8 et 11 de l'article 4 (texte du projet). Cet article est libellé comme suit : « L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident, suspend l'exécution du contrat.

« Gedurende de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid behoudt de bediende het recht op de bij de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

» Het commissieloon, waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen, welke in de twaalf maanden vóór de ongeschiktheid zijn toegekend of, in voorkomend geval, gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst geweest is.

» De bediende is gehouden van zijn arbeidsongeschiktheid te doen blijken. Desgevraagd legt hij een medisch attest over. Bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever afgevaardigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Deze geneesheer gaat na of de bediende werkelijk arbeidsongeschikt is. Alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

» Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen, welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend. »

Uit het eerste lid werden de woorden « en het verloop van de verjaring » geschrapt, omdat, zoals een lid betoogde, krachtens artikel 28 van de wet van 7 Augustus 1922, de verjaring bepaald wordt op één jaar na het einde van de verbintenis. Tijdens de ziekte is het contract alleen geschorst, hoelang de ziekte ook duurt. Het is wenselijk dit probleem te laten rusten tot bij een algemene herziening van de wet.

Artikel 8 wordt met eenparige stemmen aangenomen.

De schorsing van de verbintenis bij zwangerschap en bevalling vormt het voorwerp van een door de subcommissie voorgesteld artikel 8bis, waarin de alinea's 5, 6, 7 en 11 van artikel 4 (tekst van het ontwerp) worden gegroepeerd. Dit artikel luidt :

« Het contract wordt geschorst gedurende de zes weken na de bevalling.

« Het moet, op verzoek van de bediende, geschorst worden gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap. De bediende geeft daartoe aan haar werkgever een medisch attest of waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode plaats zal hebben.

» Gedurende de eerste dertig dagen van die rustperiodes, behoudt de bediende haar recht op de bezoldiging ten laste van de werkgever. Deze bezoldiging wordt in voorkomend geval berekend volgens het bepaalde in lid 3 van artikel 8.

» In geval de bediende buiten de voornoemde periodes arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 8 van toepassing.

» Is nietig elk beding ter vermindering van de voordelen welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend. »

» Pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, l'employé conserve le droit à la rémunération prévue par la convention.

» La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

» L'employé est tenu de justifier de son incapacité de travail. S'il y est invité, il produira un certificat médical. En outre, il ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, ni de se laisser examiner. Ce médecin vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

» Est nulle, toute clause réduisant les avantages accordés à l'employé par le présent article. »

A l'alinéa premier, les mots « et le cours de la prescription » ont été supprimés, parce que l'article 28 de la loi du 7 août 1922, ainsi que l'a fait remarquer un des membres, fixe la prescription à un an après la cessation du contrat. Pendant la maladie, le contrat est simplement suspendu, quelle que soit la durée de la maladie. Il est souhaitable de réserver l'examen de ce problème jusqu'au moment de la refonte générale de la loi.

L'article 8 a été adopté à l'unanimité.

La suspension de l'engagement pour cause de grossesse et d'accouchement fait l'objet d'un article 8bis proposé par la sous-commission et groupant les alinéas 5, 6, 7 et 11 de l'article 4 (texte du projet). Cet article est libellé comme suit :

« Le contrat est suspendu pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

» Il doit l'être à la demande de l'employée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'employée remet, à cet effet, à son employeur un certificat médical déclarant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

» Pendant les trente premiers jours de ces périodes de repos, l'employée conserve à charge de l'employeur son droit à la rémunération. Celle-ci est calculée, le cas échéant, comme il est dit à l'alinéa 3 de l'article 8.

» En cas d'incapacité de travail, résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées ci-dessus, les dispositions de l'article 8 sont applicables.

» Est nulle, toute clause réduisant les avantages accordés à l'employée par le présent article. »

Dit artikel wordt grondig besproken in verband met artikel 5 van het koninklijk besluit van 28 Februari 1919, aangevuld bij de wet van 17 Maart 1948, betreffende de arbeid van vrouwen en kinderen; in verband eveneens met artikel 68 van het Regentsbesluit van 21 Maart 1945, betreffende de inrichting van de verplichte verzekering bij ziekte en invaliditeit; het zevende lid van dit artikel wordt gevormd door artikel 30 van het koninklijk besluit van 31 December 1952. Bij dit artikel wordt bepaald dat de vergoeding voor werkongeschiktheid ten laste van het verzekeringsorganisme verschuldigd is van af de eerste dag na het stopzetten van de bezoldiging door de werkgever.

Krachtens het derde lid van artikel 8 is de werkgever bijgevolg alleen verplicht het loon uit te betalen voor één enkele periode van dertig dagen tijdens de rusttermijn van tweemaal zes weken waarop de bediende recht heeft bij zwangerschap en bevalling.

Artikel 8bis wordt met algemene stemmen aangenomen.

In een tekst door de subcommissie opgemaakt en als artikel 8ter in de wet van 1922 in te voegen, worden de alinea's 9, 10 en 11 van artikel 4 als volgt gegroepeerd en gewijzigd: « Bij schorsing van de uitvoering van de verbintenis, als bepaald bij de artikelen 8 en 8bis, kan de bediende opzeggen en loopt de opzeggingstermijn wat hem betreft.

» De opzegging kan ook door de werkgever gedaan worden, maar de opzeggingstermijn gaat eerst in wanneer de oorzaak der schorsing wegvalt. Bij opzegging vóór de schorsing van de verbintenis loopt de termijn niet tijdens de schorsing.

» Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend. »

Dit artikel 8ter, dat de gevolgen van de schorsing regelt, wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 6 (art. 5 van het ontwerp).

Uw Commissie heeft vooral van de bepalingen betreffende de negentig dagen arbeidsongeschiktheid en de grens van zes maanden voor de eventuele vergoeding het voorwerp gemaakt van haar besprekingen.

Wat het eerste punt betreft, werd de vraag gesteld waarom deze termijn van dertig op negentig dagen werd gebracht. In ieder geval, wordt hierop geantwoord, moet een grens getrokken worden. Negentig dagen is niet te veel om de belangen van de bedienden te vrijwaren. De meerderheid van uw Commissie was akkoord met deze zienswijze.

Een lid had volgend amendement ingediend:

« Duurt de arbeidsongeschiktheid meer dan dertig dagen, dan kan de werkgever, te allen tijde, een einde maken aan het contract, mits vergoeding. Deze is gelijk aan de bezoldiging welke overeenstemt

Cet article a été soumis à un examen approfondi, au cours duquel il a été rapproché de l'article 5 de l'arrêté royal du 28 février 1919, complété par la loi du 17 mars 1948, sur le travail des femmes et des enfants, ainsi que de l'article 68 de l'arrêté du Régent du 21 mars 1945 concernant l'organisation de l'assurance obligatoire en cas de maladie ou d'invalidité. L'alinéa 7 de ce dernier article a été remplacé par l'article 30 de l'arrêté royal du 31 décembre 1952. Cet article prévoit que l'indemnité d'incapacité de travail à charge de l'organisme assureur est due à partir du premier jour qui suit celui de la cessation du paiement de la rémunération par l'employeur.

En vertu de l'alinéa 3 de l'article 8bis, l'employeur ne doit dès lors payer la rémunération que pour une seule période de trente jours, pendant le congé de repos de deux fois six semaines auquel l'employée peut prétendre en cas de grossesse et d'accouchement.

L'article 8bis est adopté à l'unanimité.

La sous-commission a établi un texte qui est destiné à devenir l'article 8ter de la loi de 1922 et qui groupe les alinéas 9, 10 et 11 de l'article 4, en les modifiant comme suit: « Pendant les suspensions de l'exécution du contrat prévues aux articles 8 et 8bis, l'employé peut donner congé et le délai de préavis court en ce qui le concerne.

» Le congé peut aussi être donné par l'employeur, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension. Le délai du préavis donné antérieurement à la suspension du contrat cesse de courir pendant la durée de cette suspension.

» Est nulle, toute clause réduisant les avantages accordés à l'employé par le présent article. »

L'article 8ter, qui règle les effets de la suspension, est adopté à l'unanimité.

Article 6 (art. 5 du projet).

Votre Commission s'est principalement attachée à l'examen des dispositions concernant les 90 jours d'incapacité de travail et la limite de six mois prévue pour l'octroi éventuel de l'indemnité.

En ce qui concerne le premier point, on s'est demandé pourquoi ce délai a été porté de 30 à 90 jours. Il faut en tout état de cause, a-t-on répondu, fixer une limite. Un délai de 90 jours n'est pas exagéré si l'on veut sauvegarder les intérêts des employés. La majorité de votre Commission s'est ralliée à ce point de vue.

Un membre avait proposé l'amendement suivant:

« Si l'incapacité de travail a une durée de plus de trente jours, l'employeur peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant

met de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, *met een maximum van zes maanden*, na aftrek van de wedde of *voordelen* welke betaald werden sedert de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam of desgevallend sedert de datum waarop de opzeggingstermijn is ingegaan. »

Het eerste gedeelte van dit amendement, waarbij voorgesteld wordt het ontwerp van de Kamer te wijzigen en de termijn der arbeidsongeschiktheid van negentig op dertig dagen terug brengen, wordt met 14 stemmen tegen 1 stem, bij 1 onthouding, verworpen. De bepaling betreffende de negentig dagen, vervat in het tweede lid van artikel 5 wordt met 13 stemmen en 3 onthoudingen aangenomen.

Wat de aftrek der voordelen betreft, waarvan sprake in het amendement, wordt er door sommige leden Uwer Commissie op gewezen dat het niet redelijk zou zijn deze voordelen terug te eisen en dat het bovendien meer gebeurt dat deze voordelen gedeeltelijk voortkomen van solidariteitsbijdragen van de bedienden zelf.

Het gedeelte van het amendement, betreffende de aftrek der voordelen, wordt met 15 stemmen tegen één verworpen.

Wat de berekening betreft van de vergoeding welke dient betaald in de gevallen welke bij artikel 6 voorzien worden, heeft uw Commissie het wenselijk geacht volgend voorbeeld in het verslag op te nemen : Een bediende die recht heeft op twaalf maanden opzegging, wordt opgezegd, en valt ziek na de zesde maand van zijn opzeggingstermijn. Eens de negentig dagen arbeidsongeschiktheid, waarvan de eerste maand door de werkgever moet betaald worden, verstreken, wil deze laatste een einde maken aan het contract. Welke vergoeding is hij zijn bediende verschuldigd ? De bezoldiging van de overblijvende zes maanden min wat reeds sedert de arbeidsongeschiktheid werd uitgekeerd, hetzij de bezoldiging van één maand. Er blijft bijgevolg : de bezoldiging van vijf maanden.

In het derde lid van artikel 6 de woorden « en zal de zes maanden niet te boven gaan » geschrapt omdat men vrije beslissing wil laten aan de rechter die een hogere vergoeding billijk oordeelt. Met de vroegere tekst was deze rechter gedwongen het verzoek van de werkgever geheel af te wijzen.

Ten slotte wordt dit artikel met algemene stemmen aangenomen in de vorm waarin het door de subcommissie werd voorgesteld :

« Duurt de arbeidsongeschiktheid meer dan negentig dagen, dan kan de werkgever te allen tijde aan het contract een einde maken mits een vergoeding uit te keren ten bedrage van de bezoldiging welke overeenstemt met de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde betaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzeggingstermijn is ingegaan.

à la durée du délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, *avec un maximum de six mois*, sous déduction des appointements *ou avantages* payés depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours ».

La première partie de cet amendement, qui propose de modifier le projet de la Chambre en réduisant la durée de l'incapacité de travail de nonante à trente jours, a été rejetée par 14 voix contre 1 et 1 abstention. La disposition prévoyant une durée de nonante jours, et qui fait l'objet du deuxième alinéa de l'article 5, a été approuvée par 13 voix et 3 abstentions.

En ce qui concerne la déduction des avantages dont il est question dans l'amendement, certains membres de votre Commission ont fait remarquer qu'il ne serait pas raisonnable de réclamer la restitution de ces avantages, qui proviennent en partie des cotisations de solidarité versées par les employés eux-mêmes.

La partie de l'amendement traitant de la déduction des avantages est rejetée par 15 voix contre une.

Afin de préciser le mode de calcul de l'indemnité à payer dans les cas prévus par l'article 6, votre Commission a estimé qu'il était utile de donner dans le rapport l'exemple suivant : Un employé qui a droit à un préavis de douze mois, tombe malade après le sixième mois du préavis. A l'expiration de la période d'incapacité de travail de nonante jours, dont le premier mois est à charge de l'employeur, ce dernier désire mettre fin au contrat. Quel est le montant de l'indemnité due à l'employé ? La rémunération correspondant aux six mois restants, après déduction de la somme versée depuis le début de l'incapacité, soit le traitement d'un mois. Le solde dû s'élève donc à cinq mois de rémunération.

A l'alinéa 3 de l'article 6, les mots « et ne dépassera pas six mois » sont supprimés, afin de laisser toute liberté à l'employeur qui veut payer une indemnité plus élevée et au juge qui estimerait équitable d'accorder une indemnité supérieure au montant légal. Sous l'empire de l'ancien texte, le juge était tenu de débouter totalement l'employeur.

Finalement, l'article est adopté à l'unanimité dans la rédaction suivante, qui avait été proposée par la sous-commission :

« Si l'incapacité de travail a une durée de plus de nonante jours, l'employeur peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

» Is nietig elk beding waarbij een geringere vergoeding bepaald wordt.

» De vergoeding kan evenwel op verzoek van de werkgever worden verlaagd wanneer aan het contract een einde moet worden gemaakt ingevolge de aard der onderneming en de gezondheidstoestand van de bediende. Het bewijs van die feiten kan door alle rechtsmiddelen geleverd worden.

» Niettegenstaande elk strijdig beding komen de bij artikel 8bis, eerste en tweede lid, bedoelde rustperiodes niet in aanmerking bij de berekening van de negentig dagen waarvan sprake in het eerste lid van dit artikel. »

Artikel 7 (artikel 6 van het wetsontwerp).

De volgende tekst wordt met algemene stemmen aangenomen :

« In geval van verbintenis op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, kan de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid aan de overeenkomst een eind maken zonder vergoeding, zo de ongeschiktheid meer dan acht dagen duurt. »

Uw Commissie was eenparig van oordeel dat het 1^o van dit artikel waarbij de Kamer der Volksvertegenwoordigers een nieuw lid luidend : « Deze bepaling is niet van toepassing op de vrouwen wier contract ter gelegenheid van hun bevalling geschorst is » tussen het eerste en het tweede lid van artikel 10 van de wet van 7 Augustus 1922 heeft ingevoegd, moet geschrapt worden. Reden hiervoor is de overweging dat dergelijke contracten uiteraard niet verenigbaar zijn met een langdurige schorsing.

Artikel 8 (artikel 7 van het ontwerp).

Met het oog op een logische indeling van de gereglementeerde stof, gaat uw Commissie akkoord met het voorstel de bepalingen van dit artikel over drie verschillende artikelen te verdelen.

Het eerste dezer artikelen dat luidt als volgt :

« Wanneer de verbintenis voor onbepaalde tijd is gesloten, kan elke partij er een einde aan maken door opzegging.

» De opzeggingstermijn gaat in na afloop van de kalendermaand gedurende welke de opzegging is betekend.

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

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

» Deze betekening kan ook geschieden bij ter post aangetekende brief, welke uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, of bij deurwaardersexploot », wordt met algemene stemmen aangenomen.

» Est nulle, toute clause prévoyant une indemnité moindre.

» Toutefois, l'indemnité peut être réduite à la requête de l'employeur lorsque la cessation du contrat s'impose, compte tenu de la nature de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé. La preuve de ces faits peut être fournie par toutes voies de droit.

» Nonobstant toute convention contraire, les périodes de repos, prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article 8bis, n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des nonante jours dont il est question au premier alinéa du présent article ».

Article 7 (art. 6 du projet de loi).

Le texte suivant a été adopté à l'unanimité :

« Lorsque l'engagement est fait à l'essai, pour une durée déterminée, ou pour une entreprise déterminée, l'incapacité de travail permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de huit jours ».

La Commission unanime a déclaré qu'il y a lieu de supprimer le 1^o du présent article tel qu'il a été adopté par la Chambre des Représentants et qui tend à insérer entre le premier et le deuxième alinéa de l'article 10 de la loi du 7 août 1922, un alinéa nouveau libellé comme suit : « Cette disposition n'est pas applicable aux femmes dont le contrat est suspendu à l'occasion de leur accouchement ». La Commission a estimé en effet que le caractère de ces contrats ne permet pas une suspension prolongée.

Article 8 (art. 7 du projet).

Désireuse de subdiviser logiquement la matière réglemantée, votre Commission s'est ralliée à la proposition tendant à scinder le présent article et à en répartir les dispositions sur trois articles différents.

Elle a adopté à l'unanimité des voix le premier de ces articles, libellé comme suit :

« Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis.

» Le délai du préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel le préavis a été notifié.

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

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

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

Uw Commissie heeft in artikel 8 (waarbij art. 12 van de wet van 7 Augustus 1922 vervangen wordt) de bepaling ingeschreven dat de betekening van de opzegging bij ter post aangetekende brief uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending. Deze bepaling doet geen afbreuk aan die welke in het tweede lid van hetzelfde artikel werd opgenomen waarbij de opzeggings-termijn een aanvang neemt op het einde van de kalendermaand gedurende welke hij werd betekend.

Het tweede artikel waarbij opzeggingstermijnen vastgesteld worden in functie van de bezoldiging en de anciënniteit wordt grondig besproken.

Een lid laat opmerken dat de opzeggingsmodaliteiten van onderhavig ontwerp het evenwicht, dat door de wet van 1922 werd tot stand gebracht, verbreken. Men heeft zich inderdaad niet beperkt tot een aanpassing van het grensbedrag der bezoldiging; men heeft ook de opzeggingstermijnen verlengd. Men had kunnen volstaan met de verhoging van het grensbedrag op 72.000 frank. Voor hogere bezoldigingsbedragen zou de rechter in ieder geval rekening gehouden hebben met anciënniteit en bezoldiging. Onderhavig ontwerp voert drie categorieën in. Dit is overbodig.

Andere leden zijn een tegenovergestelde mening toegedaan. Zij achten verkieslijk dat alleen de dienstjaren in aanmerking zouden genomen worden. Het bedrag van de bezoldiging mag niet als maatstaf gebruikt worden. Wie meer verdient dan het grensbedrag wordt nog slechts gedeeltelijk door de wet beschermd. De ideale oplossing zou zijn de grensbedragen der bezoldiging in de wettekst te schrappen en de opzeggingstermijn geleidelijk te verlengen — desnoods jaar per jaar — volgens de anciënniteit. Toch zal een onderscheid moeten gemaakt worden tussen de bedienden die op een post van bestuur geplaatst zijn of een ondergeschikte functie vervullen.

Een ander lid meent dat de opzeggingstermijnen — van drie tot achttien maanden — willekeurig werden vastgesteld. Er werd geen rekening gehouden met de bestaande toestanden. Verwijdert men het criterium der bezoldiging dan valt de grondslag van de wet van 1922 weg en moet een geheel nieuw stelsel worden opgemaakt. Dit is thans niet meer mogelijk. Onderhavig ontwerp werd door de Kamer der Volksvertegenwoordigers met algemene stemmen goedgekeurd. Laat ons, op onze beurt, deze regeling, ten minste voorlopig, aanvaarden.

Een amendement op littera a) van artikel 7 (tekst van het ontwerp) waarbij de opzeggingstermijn op drie, zes en twaalf maanden wordt gebracht respectievelijk in geval van tien, twintig of meer dan twintig jaren dienst en de opzeggingstermijn door de bediende in acht te nemen, in dezelfde voorwaarden, op de helft wordt vastgesteld, wordt verworpen.

In de loop der bespreking worden verschillende wijzigingen aangebracht aan de vorm van dit artikel.

Een amendement waarvan hier het essentiële wordt weergegeven en dat de aandacht van de Commissie geruime tijd in beslag heeft genomen,

Votre Commission a inscrit à l'article 8 (qui remplace l'article 12 de la loi du 7 août 1922) une disposition portant que la notification du préavis par lettre recommandée à la poste sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Cette disposition ne porte pas préjudice à celle qui figure au deuxième alinéa du même article, où il est dit que le délai du préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel il a été notifié.

Le deuxième article, qui fixe le délai de préavis en fonction de la rémunération et de l'ancienneté, a fait l'objet d'un examen approfondi.

Un membre a fait observer que les modalités de préavis prévues dans le présent projet troublent l'équilibre établi par la loi de 1922. En effet, on ne s'est pas borné à adapter la limite des rémunérations, on a aussi prolongé les délais de préavis eux-mêmes. Il aurait suffi de porter le plafond à 72.000 francs. Dans les cas où il se serait agi de rémunérations supérieures à cette somme, le juge aurait, de toute façon, tenu compte de l'ancienneté et du traitement. Le présent projet instaure trois catégories, ce qui est inutile.

D'autres membres estiment au contraire qu'il est préférable de ne prendre en considération que les années de service. Le montant de la rémunération ne peut servir de critère. L'employé dont la rémunération dépasse le plafond, ne jouira plus que d'une protection partielle. La solution idéale consisterait à supprimer dans le texte légal toute limite des rémunérations et à augmenter progressivement le délai de préavis, le cas échéant d'année en année, selon l'ancienneté. Il conviendra toutefois de faire une distinction entre les employés placés à un poste de direction et ceux qui remplissent des fonctions subalternes.

Un autre membre estime que les délais de préavis — de trois à dix-huit mois — ont été fixés arbitrairement. On n'a pas tenu compte des situations existantes. Si l'on écarte le critère de la rémunération, on supprime en même temps la base de la loi de 1922 et il devient nécessaire d'élaborer un système complètement nouveau. Or, cela n'est plus possible en ce moment. Le projet a été adopté à l'unanimité par la Chambre des Représentants. Rallions-nous, à notre tour, à ces mesures, en attendant l'instauration d'un régime définitif.

Un amendement proposé au littera a) de l'article 7 (texte du projet) et tendant à porter le délai de préavis respectivement à trois, six et douze mois, pour dix, vingt ou plus de vingt années de service et à fixer à la moitié des périodes précitées le délai de préavis à respecter, dans les mêmes conditions, par l'employé, a été rejeté.

Au cours de la discussion, l'article a subi plusieurs modifications de forme.

Un amendement, dont nous reproduisons ci-après l'essentiel et qui a retenu longuement l'attention de la Commission, a été rejeté bien plus pour des raisons

werd verworpen meer om redenen van praktische dan van principiële aard. Uw Commissie beschikte niet over voldoende tijd om een wijziging, welke een grote weerslag zou hebben, op grondige wijze te onderzoeken.

Dit amendement strekt er toe de opzeggings-termijn vast te stellen op drie maanden voor de bedienden met vijf jaar dienst en deze termijn dan telkens met drie maanden te verlengen per schijf van vijf jaar dienst. Voor de bediende wordt de termijn vastgesteld op de helft hiervan. De bezoldigingsgrens wordt eenvormig vastgesteld op 120.000 frank. Zoals de tekst van het ontwerp voorziet ook het amendement de mogelijkheid van aanpassing van dit cijfer door de Koning op voorstel van de Nationale Arbeidsraad of het Nationaal Paritair Comité voor de bedienden.

Wij geven hieronder een vergelijkende tabel van het stelsel van het ontwerp en het amendement.

d'ordre pratique que pour des raisons de principe. Votre Commission ne disposait pas du temps nécessaire pour examiner à fond une modification dont les répercussions auraient été importantes.

Cet amendement tendait à fixer le délai de préavis à trois mois pour les employés comptant cinq années de service et à augmenter ce délai de trois mois, par tranche de cinq années de service. Si le congé est donné par l'employé, ce délai est réduit de moitié. La limite des rémunérations est établie à un montant uniforme de 120.000 francs. De même que le projet, l'amendement prévoit la possibilité d'adapter ce chiffre par arrêté royal, sur proposition du Conseil National du Travail ou de la Commission paritaire nationale des employés.

Nous reproduisons ci-dessous un tableau comparatif des deux systèmes, celui du projet et celui de l'amendement.

JAREN DIENST — ANNÉES DE SERVICE	AMENDEMENT — AMENDEMENT	ONTWERP — PROJET	
	Eenvormig grensbedrag der bezoldiging — <i>Plafond uniforme de la rémunération</i> 120.000	Grensbedrag — <i>Plafond</i> 72.000	Grensbedrag — <i>Plafond</i> 120.000
	Opzeggingstermijn — <i>Délai de préavis</i>	Opzeggingstermijn — <i>Délai de préavis</i>	Opzeggingstermijn — <i>Délai de préavis</i>
Min dan 5 jaar — <i>Moins de 5 ans</i>	3 maanden-mois	} 3 maanden-mois	} 6 maanden-mois
5 tot 10 jaar — <i>5 à 10 ans</i>	6 »		
10 tot 15 jaar — <i>10 à 15 ans</i>	9 »	} 6 »	} 12 »
15 tot 20 jaar — <i>15 à 20 ans</i>	12 »		
20 tot 25 jaar — <i>20 à 25 ans</i>	15 »	} 9 »	} 18 »
25 tot 30 jaar — <i>25 à 30 ans</i>	18 »		

Dit amendement werd met 6 stemmen tegen 1 stem, bij 2 onthoudingen, verworpen.

Ten slotte werden nog twee amendementen verworpen waarbij voorgesteld wordt, bij het ene, dat de werkgever onmiddellijk een einde kan maken aan het contract vóór het einde van de opzeggings-termijn wanneer de bediende een nieuw contract heeft gesloten; bij het tweede, dat het niet naleven van de arbeidsvoorwaarden door de bediende tijdens de opzeggingstermijn als zwaarwichtige reden moet beschouwd worden. Het is wel verstaan dat elk bediende het als zijn plicht aanziet tijdens de opzeggingstermijn met evenwel toewijding te werken als vroeger.

Cet amendement a été rejeté par 6 voix contre 1 et 2 abstentions.

Enfin, votre Commission a rejeté deux amendements, l'un prévoyant que l'employeur peut mettre fin immédiatement au contrat avant l'expiration du délai de préavis lorsque l'employé a conclu un nouvel engagement, l'autre que la non-observation des conditions de travail par l'employé au cours du délai de préavis doit être considérée comme un motif grave. Il est bien entendu que tout employé estime de son devoir de se consacrer à sa tâche durant le délai de préavis avec le même dévouement qu'auparavant.

De opzeggingsmodaliteiten worden, als volgt geformuleerd, met zes stemmen en drie onthoudingen aangenomen :

« Artikel 12bis. — 1^o De door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt vastgesteld als volgt :

» a) wanneer de jaarlijkse bezoldiging 72.000 fr. niet te boven gaat :

drie, zes of negen maanden naargelang de bediende minder dan tien jaar, tien tot twintig jaar of meer dan twintig jaar in dienst van dezelfde werkgever gebleven is;

» b) wanneer de jaarlijkse bezoldiging meer dan 72.000 doch niet meer dan 120.000 frank bedraagt :

zes, twaalf of achttien maanden naargelang de bediende minder dan tien jaar, van tien tot twintig jaar of meer dan twintig jaar in dienst van dezelfde werkgever gebleven is;

» 2^o De door de bediende in acht te nemen opzeggingstermijn is gelijk aan de helft van die welke voor de werkgever in acht moet worden genomen, zonder evenwel drie maand te mogen overschrijden;

» 3^o Wanneer de jaarlijkse bezoldiging 120.000 fr. te boven gaat, wordt de door partijen in acht te nemen opzeggingstermijn vastgesteld bij de overeenkomst of door de rechter. De door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn mag evenwel niet korter zijn dan de termijnen, bepaald in 1^o, littera b), van dit artikel.

» Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad of van het Nationaal Paritair Comité voor bedienden, kan de Koning de bij dit artikel bepaalde bezoldigingsbedragen aanpassen. »

De bepaling van het 14^e lid van artikel 7 van het ontwerp, als volgt gewijzigd en in een afzonderlijk artikel 12ter geformuleerd, wordt met eenparige stemmen aangenomen :

« Artikel 12ter. — Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst kan de bediende die door zijn werkgever opgezegd is, overeenkomstig het bepaalde in artikel 12bis, 1^o, aan het contract een eind maken met een opzeggingstermijn van dertig dagen, wanneer hij een andere betrekking gevonden heeft. »

Uw Commissie oordeelde dat het onlogisch is de door de bediende in acht te nemen opzeggingsstermijn te verlengen volgens zijn anciënniteit zoals dit het geval is in de tekst van de Kamer. Het zijn immers de oudste bedienden die het moeilijkst een nieuwe betrekking zullen vinden. Het is bijgevolg onredelijk deze bedienden nog tot een opzeggingstermijn van zestig dagen te verplichten wanneer ze een nieuwe betrekking gevonden hebben.

De hierboven bedoelde dagen zijn kalenderdagen. De opzeggingstermijn gaat in op de dag waarop de opzegging betekend wordt.

Artikel 9 (art. 8 van het ontwerp).

Dit artikel wordt, als volgt geformuleerd, met algemene stemmen aangenomen :

Les modalités du préavis ont été adoptées par six voix et trois abstentions telles qu'elles sont définies dans le texte ci-dessous :

« Article 12bis. — 1^o La durée du préavis à observer par l'employeur est fixée comme suit :

» a) lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 72.000 francs :

à trois, six ou neuf mois suivant que l'employé est resté au service du même employeur pendant moins de dix ans, de dix à vingt ans ou plus de vingt ans;

» b) lorsque la rémunération annuelle est supérieure à 72.000 francs sans dépasser 120.000 francs :

à six, douze ou dix-huit mois suivant que l'employé est resté au service du même employeur pendant moins de dix ans, de dix à vingt ans ou plus de vingt ans;

» 2^o La durée du préavis à observer par l'employé est égale à la moitié de la durée du préavis à observer par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser trois mois;

» 3^o Lorsque la rémunération annuelle dépasse 120.000 francs, la durée du préavis à observer par les parties est fixée par la convention ou par le juge, sans que les délais à observer par l'employeur puissent être inférieurs aux délais prévus au littera b) du 1^o du présent article.

» Sur proposition du Conseil National du Travail ou de la Commission paritaire nationale des employés, le Roi peut adapter le montant des rémunérations prévues au présent article. »

La disposition du 14^e alinéa de l'article 7 du projet, modifiée comme ci-dessous et constituant un article distinct, numéroté 12ter, est adoptée à l'unanimité :

« Article 12ter. — Nonobstant toute convention contraire, l'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions visées au 1^o de l'article 12bis, peut, lorsqu'il a trouvé une autre occupation, mettre fin au contrat moyennant un préavis de trente jours. »

Votre Commission a estimé qu'il serait illogique d'augmenter en fonction de son ancienneté la durée du délai de préavis à respecter par l'employé, ainsi que c'est le cas dans le texte de la Chambre. En effet, ce sont les employés les plus âgés qui trouvent le moins facilement un nouvel emploi. Il n'est pas raisonnable de leur imposer un délai de préavis de soixante jours lorsqu'ils ont trouvé une nouvelle occupation.

Le mot « jour » dans le texte ci-dessus doit être compris dans le sens de jours civils. Le délai de préavis prend cours le jour où le préavis est notifié.

Article 9 (art. 8 du projet).

Cet article, qui a été adopté à l'unanimité, est libellé comme suit :

In de wet van 7 Augustus 1922 op het bedienden-contract wordt een artikel 14bis ingevoegd luidend :

« Artikel 14bis. — Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan het contract. Indien dit overlijden de staking voor gevolg heeft van de activiteit waarvoor de bediende in dienst genomen werd, of wanneer het contract gesloten is met het oog op persoonlijke medewerking oordeelt de rechter naar billijkheid of er grond bestaat tot vergoeding en bepaalt hij het bedrag er van. »

Artikel 10 (nieuw).

In de artikelen 15 en 17 van dezelfde wet worden de woorden « het artikel 12 » vervangen door de woorden « de artikelen 12 en 12bis ».

Dit artikel dient ingevoegd om de artikelen 15 en 17 van de wet van 7 Augustus 1922 in overeenstemming te brengen met de tekst voorgesteld door uw Commissie.

Artikel 11 (art. 9 van het ontwerp).

Een lid stelt voor de tekst van het ontwerp te vervangen door de volgende (tekst voorgesteld door de Subcommissie van het burgerlijk arbeidswetboek onder artikel 116 van het ontwerp van arbeidswetboek). Uw Commissie oordeelt dat de bepaling welke door de Kamer werd aangenomen te ingewikkeld is en te veel formaliteiten vereist zonder, ten slotte, de rechten van de bediende behoorlijk te vrijwaren.

In dezelfde wet wordt een artikel 17bis ingevoegd luidend :

« Artikel 17bis. — De kwijting voor saldo van rekening door de bediende afgeleverd op het ogenblik dat het contract een einde neemt, betekent voor de bediende niet dat hij afziet van zijn rechten. »

Artikel 12 (art. 10 van het ontwerp).

Een amendement waarbij voorgesteld wordt het cijfer 180.000 frank te vervangen door het cijfer 120.000 frank wordt met 10 stemmen tegen 1 stem verworpen. Er bestaat, aldus oordeelt de meerderheid uwer Commissie, geen reden in dit artikel het bezoldigingsbedrag te wijzigen, vermits men in artikel 8 de grensbedragen ongewijzigd heeft gelaten.

Een ander amendement waarbij voorgesteld wordt ook het artikel 20, tweede lid, in te voegen in de opsomming van de artikelen wordt verworpen. Vermits uw Commissie zoveel mogelijk de wijzigingen ten gronde wil weren, oordeelt zij dat het ogenblik niet geschikt is om dit probleem te regelen.

Ten slotte heeft uw Commissie zich verwonderd over het feit dat de Kamer der Volksvertegenwoordigers het tweede lid van artikel 29 van de wet van 7 Augustus 1922 heeft laten wegvallen

Il est inséré dans la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, un article 14bis libellé comme suit :

« Article 14bis. — La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle l'employé avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant. »

Article 10 (nouveau).

Dans les articles 15 et 17 de la même loi, les mots « l'article 12. » sont remplacés par les mots « les articles 12 et 12bis ».

L'adoption de cet article était nécessaire afin d'assurer la concordance des articles 15 et 17 de la loi du 7 août 1922 avec le texte proposé par votre Commission.

Article 11 (art. 9 du projet).

Un membre voudrait voir remplacer le texte du projet par le texte suivant, qui est celui proposé par la sous-commission du code civil du travail sous l'article 116 du projet de Code du Travail. Votre Commission estime que la disposition adoptée par la Chambre est trop compliquée et qu'elle nécessite trop de formalités, sans assurer pour autant une garantie adéquate des droits de l'employé.

Il est inséré dans la même loi un article 17bis libellé comme suit :

« Article 17bis. — La quittance pour solde de tout compte délivrée par l'employé au moment où le contrat prend fin, n'implique pour celui-ci aucune renonciation à ses droits. »

Article 12 (art. 10 du projet).

Un amendement tendant à remplacer le chiffre de 180.000 francs par celui de 120.000 francs a été rejeté par 10 voix contre 1. La majorité de votre Commission a estimé que rien ne justifiait une modification du montant de la rémunération prévue par cet article, puisque les limites des rémunérations fixées à l'article 8 sont restées inchangées.

Un autre amendement visant à insérer dans l'énumération des articles, l'article 20, deuxième alinéa, a été rejeté. Comme votre Commission s'efforce d'éviter autant que possible les modifications de fond, elle estime que le moment est mal choisi pour régler ce problème.

Enfin, votre Commission s'est étonnée du fait que la Chambre des Représentants a supprimé le deuxième alinéa de l'article 29 de la loi du 7 août 1922, tout en en reprenant le troisième alinéa. Votre

en het derde lid herhaald heeft. Uw Commissie oordeelt dat de wijziging dient beperkt te blijven tot de vervanging van het eerste lid van artikel 29 van de wet van 7 Augustus 1922 door de volgende tekst :

« *Artikel 29.* — Vallen niet onder de voorgaande bepalingen, met uitzondering van de artikelen 7, 8, *8bis*, *8ter*, 9, 12, *12bis*, 15, 16, 17, 26 en 27, de bediendencontracten, waarin de overeengekomen bezoldiging meer bedraagt dan 180.000 frank per jaar, of dan het hoger cijfer dat door de Koning, ter toepassing van het laatste lid van artikel 12 *bis*, wordt bepaald. »

Uw Commissie heeft er zich vooral voor gewacht aan het derde lid van bovenvermeld artikel 29 te raken. De herhaling van het derde lid zou aanleiding kunnen geven tot verwarring. Men zou zich nl. kunnen afvragen of, door deze herhaling, de draagkracht van dit artikel gewijzigd werd. Het is dus best dat ook dit probleem blijft rusten tot bij een definitieve regeling.

Overgangsbepaling.

Artikel 13 (art. 12 van het ontwerp).

Uw Commissie oordeelt eenparig dat dit artikel, zoals het in het ontwerp werd overgemaakt, niet kan toegepast worden. Het zou leiden tot onontwarbare betwistingen. Uw Commissie heeft derhalve met 10 stemmen en één onthouding de volgende tekst goedgekeurd.

Deze wet beheerst de lopende contracten, te rekenen van de dag waarop zij in werking treedt.

« Zij is niet van toepassing op contracten die vóór de datum van haar inwerkingtreding een einde hebben genomen, noch op geschillen ontstaan uit feiten die zich vóór dezelfde datum hebben voorgedaan. »

Artikel 14 (art. 11 van het ontwerp).

Uw Commissie oordeelt dat het eenvormig maken van de terminologie, zoals dit bij artikel 12 van het ontwerp van de Kamer in de bevoegdheid van de Koning gelegd wordt, het gevaar oplevert verwarring te stichten betreffende de betekenis en de draagkracht van de gebruikte termen. Daarom geeft zij de voorkeur aan de volgende tekst welke met algemene stemmen werd aangenomen.

« De Koning is gemachtigd de vorenstaande bepalingen te ordenen met de thans geldende bepalingen van de wetten op het bediendencontract. »

Het wetsontwerp werd aangenomen met algemene stemmen en één onthouding.

Dit verslag werd eenparig goedgekeurd.

De Voorzitter-Verslaggever,
J. JESPERS.

Commission est d'avis que la modification doit se limiter au remplacement du premier alinéa de l'article 29 de la loi du 7 août 1922 par le texte suivant :

« *Article 29.* — Ne sont pas soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des articles 7, 8, *8bis*, *8ter*, 9, 12, *12bis*, 15, 16, 17, 26 et 27, les contrats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue dépasse le montant de 180.000 francs par an ou le chiffre supérieur fixé par le Roi en application de l'alinéa dernier de l'article *12bis*. »

Votre Commission s'est gardée de toucher au troisième alinéa de l'article 29 susdit. La reprise du troisième alinéa pourrait donner lieu à équivoque. On pourrait se demander en effet si cette reprise a pour but de modifier la portée de l'article. Il est donc préférable de laisser le problème en suspens jusqu'à ce qu'intervienne un règlement définitif.

Disposition transitoire.

Article 13 (art. 12 du projet).

Votre Commission est unanimement d'avis que le présent article, tel qu'il figure dans le projet, est inapplicable. Il en résulterait des contestations interminables. En conséquence, votre Commission a adopté par 10 voix et une abstention le texte suivant :

« La présente loi régit les contrats en cours à partir du jour où elle entre en vigueur.

« Elle n'est applicable ni aux contrats qui ont pris fin avant la date de son entrée en vigueur, ni aux contestations fondées sur des faits qui se sont produits avant la même date. »

Article 14 (art. 11 du projet).

Votre Commission est d'avis que l'unification de la terminologie, dont l'article 12 du projet de la Chambre attribue la compétence au Roi, risque de provoquer la confusion en ce qui concerne la signification et la portée des termes employés. C'est pourquoi elle a donné la préférence au texte ci-après, qui a été adopté à l'unanimité :

« Le Roi est autorisé à coordonner les dispositions qui précèdent avec les dispositions des lois sur le contrat d'emploi actuellement en vigueur. »

L'ensemble du projet de loi a été adopté à l'unanimité moins une abstention.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité.

Le Président-rapporteur,
J. JESPERS.

TEKST VOORGEDRAGEN
DOOR DE COMMISSIE.

EERSTE ARTIKEL.

Artikel 2 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt vervangen als volgt :

« De verbintenis voor een bepaalde onderneming of voor een bepaalde duur moet schriftelijk worden vastgesteld. »

ART. 2.

Artikel 3 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« De verbintenis op proef moet schriftelijk worden vastgesteld.

» De overeengekomen proeftijd mag niet minder dan één en niet meer dan drie maanden duren.

» Binnen deze perken kan elke partij er te allen tijde een einde aan maken, mits een opzeggings-termijn van zeven dagen in acht te nemen. »

ART. 3.

Artikel 4 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de verbintenis op proef, voor een bepaalde onderneming of voor een bepaalde duur is gesloten, dan gelden voor deze verbintenis dezelfde voorwaarden als voor de verbintenissen voor onbepaalde duur. »

ART. 4.

Het tweede lid van artikel 5 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

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

ART. 5.

Artikel 8 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Artikel 8. — De uitvoering van het contract wordt geschorst, wanneer de bediende, ingevolge ziekte of ongeval, in de onmogelijkheid verkeert zijn werk te verrichten.

TEXTE PRÉSENTÉ
PAR LA COMMISSION.

ARTICLE PREMIER.

L'article 2 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi est remplacé par la disposition suivante :

« L'engagement conclu pour une entreprise déterminée ou pour une durée déterminée, doit être constaté par écrit. »

ART. 2.

L'article 3 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'engagement conclu à l'essai doit être constaté par écrit.

« La durée de l'essai convenu ne peut être inférieure à un mois, ni dépasser trois mois.

« Dans ces limites, chacune des parties peut y mettre fin, à tout moment, moyennant un préavis de sept jours. »

ART. 3.

L'article 4 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« A défaut d'écrit constatant que l'engagement a été conclu à l'essai, pour une entreprise déterminée, ou pour une durée déterminée, il est soumis aux conditions fixées pour les engagements conclus pour une durée indéterminée. »

ART. 4.

Le second alinéa de l'article 5 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

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

ART. 5.

L'article 8 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident, suspend l'exécution du contrat.

» Gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid behoudt de bediende het recht op de bij de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

» Het commissieloon, waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen, welke in de twaalf maanden vóór de ongeschiktheid zijn toegekend of, in voorkomend geval, gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst geweest is.

» De bediende is gehouden van zijn arbeidsongeschiktheid te doen blijken. Desgevraagd legt hij een medisch attest over. Bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever afgevaardigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Deze geneesheer gaat na of de bediende werkelijk arbeidsongeschikt is. Alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

» Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen, welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend. »

« *Artikel 8bis.* — Het contract wordt geschorst gedurende de zes weken na de bevalling.

» Het moet, op verzoek van de bediende, geschorst worden gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap. De bediende geeft daartoe aan haar werkgever een medisch attest af waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode plaats zal hebben.

» Gedurende de eerste dertig dagen van die rustperiodes behoudt de bediende haar recht op de bezoldiging ten laste van de werkgever. Deze bezoldiging wordt in voorkomend geval berekend volgens het bepaalde in lid 3 van artikel 8.

» Ingeval de bediende buiten de vorengenoemde periodes arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 8 van toepassing.

» Is nietig elk beding ter vermindering van de voordelen welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend. »

« *Artikel 8ter.* — Bij schorsing van de uitvoering van het contract, als bepaald bij de artikelen 8 en 8bis, kan de bediende opzeggen en loopt de opzeggingstermijn wat hem betreft.

» De opzegging kan ook door de werkgever gedaan worden, maar de opzeggingstermijn gaat eerst in, wanneer de oorzaak der schorsing wegvalt. Bij opzegging vóór de schorsing van het contract loopt de termijn niet tijdens de schorsing.

» Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend. »

ART. 6.

Artikel 9 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« *Artikel 9.* — Duurt de arbeidsongeschiktheid meer dan negentig dagen, dan kan de werkgever

« Pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, l'employé conserve le droit à la rémunération prévue par la convention.

« La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

« L'employé est tenu de justifier de son incapacité de travail. S'il y est invité, il produira un certificat médical. En outre, il ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur ni de se laisser examiner. Ce médecin vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

« Est nulle, toute clause réduisant les avantages accordés à l'employé par le présent article. »

« *Article 8bis.* — Le contrat est suspendu pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

» Il doit l'être à la demande de l'employée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'employée remet, à cet effet, à son employeur un certificat médical déclarant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

» Pendant les trente premiers jours de ces périodes de repos, l'employée conserve à charge de l'employeur son droit à la rémunération. Celle-ci est calculée, le cas échéant, comme il est dit à l'alinéa 3 de l'article 8.

» En cas d'incapacité de travail, résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées ci-dessus, les dispositions de l'article 8 sont applicables.

» Est nulle, toute clause réduisant les avantages accordés à l'employée par le présent article. »

« *Article 8ter.* — Pendant les suspensions de l'exécution du contrat prévues aux articles 8 et 8bis, l'employé peut donner congé et le délai de préavis court en ce qui le concerne.

» Le congé peut aussi être donné par l'employeur, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension. Le délai du préavis donné antérieurement à la suspension du contrat cesse de courir pendant la durée de cette suspension.

» Est nulle, toute clause réduisant les avantages accordés à l'employé par le présent article. »

ART. 6.

L'article 9 de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Article 9.* — Si l'incapacité de travail a une durée de plus de nonante jours, l'employeur peut, à tout

te allen tijde aan het contract een einde maken, mits een vergoeding uit te keren ten bedrage van de bezoldiging welke overeenstemt met de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde betaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzeggingstermijn is ingegaan.

» Is nietig elk beding waarbij een geringere vergoeding bepaald wordt.

» De vergoeding kan evenwel op verzoek van de werkgever worden verlaagd wanneer aan het contract een einde moet gemaakt worden ingevolge de aard der onderneming en de gezondheidstoestand van de bediende. Het bewijs van die feiten kan door alle rechtsmiddelen geleverd worden.

» Niettegenstaande elk strijdig beding komen de bij artikel 8bis, eerste en tweede lid, bedoelde rustperiodes niet in aanmerking bij de berekening van de negentig dagen waarvan sprake in het eerste lid van dit artikel. »

ART. 7.

Het eerste lid van artikel 10 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« *Artikel 10.* — In geval van verbintenis op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, kan de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid aan de overeenkomst een eind maken zonder vergoeding, zo de ongeschiktheid meer dan acht dagen duurt. »

ART. 8.

Artikel 12 van de wet van 7 Augustus 1922, gewijzigd bij de wet van 2 Mei 1929, wordt vervangen door wat volgt :

« *Artikel 12.* — Wanneer de verbintenis voor onbepaalde tijd is gesloten, kan elke partij er een einde aan maken door opzegging.

» De opzeggingstermijn gaat in na afloop van de kalendermaand gedurende welke de opzegging is betekend.

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

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

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

« *Artikel 12bis.* — 1^o De door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt vastgesteld als volgt :

» a) wanneer de jaarlijkse bezoldiging 72.000 fr. niet te boven gaat :

drie, zes of negen maanden naargelang de bediende minder dan tien jaar, tien tot twintig jaar of meer

moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

» Est nulle, toute clause prévoyant une indemnité moindre.

» Toutefois, l'indemnité peut être réduite à la requête de l'employeur lorsque la cessation du contrat s'impose, compte tenu de la nature de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé. La preuve de ces faits peut être fournie par toutes voies de droit.

» Nonobstant toute convention contraire, les périodes de repos, prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article 8bis, n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des nonante jours dont il est question au premier alinéa du présent article. »

ART. 7.

Le premier alinéa de l'article 10 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« *Article 10.* — Lorsque l'engagement est fait à l'essai, pour une durée déterminée, ou pour une entreprise déterminée, l'incapacité de travail permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de huit jours. »

ART. 8.

L'article 12 de la loi du 7 août 1922, modifiée par la loi du 2 mai 1929, est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Article 12.* — Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis.

» Le délai du préavis prend cours à l'expiration du *mcis* civil pendant lequel le préavis a été notifié.

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

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

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

« *Article 12bis.* — 1^o La durée du préavis à observer par l'employeur est fixée comme suit :

» a) lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 72.000 francs :

à trois, six ou neuf mois, suivant que l'employé est resté au service du même employeur pendant

dan twintig jaar in dienst van dezelfde werkgever gebleven is;

» b) wanneer de jaarlijkse bezoldiging meer dan 72.000 doch niet meer dan 120.000 frank bedraagt :

zes, twaalf of achttien maanden naargelang de bediende minder dan tien jaar, tien tot twintig jaar of meer dan twintig jaar in dienst van dezelfde werkgever gebleven is;

» 2° De door de bediende in acht te nemen opzeggingstermijn is gelijk aan de helft van die welke door de werkgever in acht moet worden genomen, zonder evenwel drie maand te mogen overschrijden;

» 3° Wanneer de jaarlijkse bezoldiging 120.000 fr. te boven gaat, wordt de door partijen in acht te nemen opzeggingstermijn vastgesteld bij de overeenkomst of door de rechter. De door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn mag evenwel niet korter zijn dan de termijnen, bepaald in 1°, littera b), van dit artikel.

» Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad of van het Nationaal Paritair Comité voor bedienden, kan de Koning de bij dit artikel bepaalde bezoldigingsbedragen aanpassen. »

« Artikel 12ter. — Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst kan de bediende, die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 12bis, 1°, aan het contract een eind maken met een opzeggingstermijn van dertig dagen, wanneer hij een andere betrekking gevonden heeft. »

ART. 9.

In de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt een artikel 14bis ingevoegd, luidende :

« Artikel 14bis. — Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan het contract. Indien dit overlijden de staking voor gevolg heeft van de activiteit waarvoor de bediende in dienst genomen is, of wanneer het contract gesloten is met het oog op persoonlijke medewerking oordeelt de rechter naar billijkheid of er grond bestaat tot vergoeding en bepaalt hij het bedrag er van. »

ART. 10.

In de artikelen 15 en 17 van dezelfde wet worden de woorden « het artikel 12 » vervangen door de woorden « de artikelen 12 en 12bis ».

ART. 11.

In dezelfde wet wordt een artikel 17bis ingevoegd, luidende :

« Artikel 17bis. — De kwijting voor saldo van rekening door de bediende afgeleverd op het ogenblik

moins de dix ans, de dix à vingt ans ou plus de vingt ans;

» b) lorsque la rémunération annuelle est supérieure à 72.000 francs sans dépasser 120.000 francs :

à six, douze ou dix-huit mois, suivant que l'employé est resté au service du même employeur pendant moins de dix ans, de dix à vingt ans ou plus de vingt ans;

» 2° La durée du préavis à observer par l'employé est égale à la moitié de la durée du préavis à observer par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser trois mois;

» 3° Lorsque la rémunération annuelle dépasse 120.000 francs, la durée du préavis à observer par les parties est fixée par la convention ou par le juge, sans que les délais à observer par l'employeur puissent être inférieurs aux délais prévus au littéra b) du 1° du présent article.

» Sur proposition du Conseil National du Travail ou de la Commission paritaire nationale des employés, le Roi peut adapter les montants des rémunérations prévues au présent article. »

« Article 12ter. — Nonobstant toute convention contraire, l'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions visées au 1° de l'article 12bis, peut, lorsqu'il a trouvé une autre occupation, mettre fin au contrat moyennant un préavis de trente jours. »

ART. 9.

Il est inséré dans la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, un article 14bis libellé comme suit :

« Article 14bis. — La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle l'employé avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant. »

ART. 10.

Dans les articles 15 et 17 de la même loi, les mots « l'article 12 » sont remplacés par les mots « les articles 12 et 12bis ».

ART. 11.

Il est inséré dans la même loi un article 17bis libellé comme suit :

« Article 17bis. — La quittance pour solde de tout compte délivrée par l'employé au moment

dat het contract een einde neemt, betekent voor de bediende niet dat hij afziet van zijn rechten. »

ART. 12.

Artikel 29 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract, gewijzigd bij de besluitwet van 29 Februari 1947, wordt vervangen als volgt :

« *Artikel 29.* — Vallen niet onder de voorgaande bepalingen, met uitzondering van de artikelen 7, 8, *8bis*, *8ter*, 9, 12, *12bis*, 15, 16, 17, 26 en 27, de bediendencontracten, waarin de overeengekomen bezoldiging meer bedraagt dan 180.000 frank per jaar, of dan het hogere cijfer dat door de Koning, ter toepassing van het laatste lid van artikel *12bis*, wordt bepaald. »

Overgangsbepaling.

ART. 13.

Deze wet beheerst de lopende contracten, te rekenen van de dag waarop zij in werking treedt.

Zij is niet van toepassing op contracten die vóór de datum van haar inwerkingtreding een einde hebben genomen, noch op geschillen ontstaan uit feiten die zich vóór dezelfde datum hebben voorgedaan.

ART. 14.

De Koning is gemachtigd de vorenstaande bepalingen te ordenen met de thans geldende bepalingen van de wetten op het bediendencontract.

où le contrat prend fin, n'implique pour celui-ci aucune renonciation à ses droits. »

ART. 12.

L'article 29 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, modifié par l'arrêté-loi du 28 février 1947, est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Article 29.* — Ne sont pas soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des articles 7, 8, *8bis*, *8ter*, 9, 12, *12bis*, 15, 16, 17, 26 et 27, les contrats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue dépasse le montant de 180.000 francs par an ou le chiffre supérieur fixé par le Roi en application de l'alinéa dernier de l'article *12bis*. »

Disposition transitoire.

ART. 13.

La présente loi régit les contrats en cours à partir du jour où elle entre en vigueur.

Elle n'est applicable ni aux contrats qui ont pris fin avant la date de son entrée en vigueur, ni aux contestations fondées sur des faits qui se sont produits avant la même date.

ART. 14.

Le Roi est autorisé à coordonner les dispositions qui précèdent avec les dispositions des lois sur le contrat d'emploi actuellement en vigueur.