

BELGISCHE SENAAT

 ZITTING 1953-1954.

 VERGADERING VAN 23 FEBRUARI 1954.

**Wetsontwerp tot wijziging en aanvulling
van de wet van 7 Augustus 1922
op het bediendencontract.**

AMENDEMENTEN VOORGESTELD
DOOR DE H. CUSTERS.

Art. 8.

Artikel 12bis te vervangen als volgt :

« Art. 12bis. —

» 1° Wanneer de jaarlijkse bezoldiging niet hoger is dan 120.000 frank, bedraagt de termijn van de opzegging welke door de werkgever moet in acht genomen worden, minstens drie maand voor de bedienden welke sinds minder dan 5 jaar in dienst zijn.

» Deze termijn wordt vermeerderd met drie maand bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar ononderbroken dienst bij dezelfde werkgever.

» 2° Wanneer de jaarlijkse bezoldiging hoger is dan 120.000 frank, wordt de termijn van de opzegging welke door de werkgever moet in acht genomen worden, vastgesteld bij overeenkomst of door de rechter, zonder dat hij lager mag zijn dan de termijnen vastgesteld bij het 1° van dit artikel.

» 3° Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de hiervoren vastgestelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht, zonder dat ze drie of zes maand mogen te boven gaan, naargelang de jaarlijkse bezoldiging niet hoger is dan 120.000 frank of 180.000 frank. »

R. A 4730.

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

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

192 (Zitting 1953-1954) : Verslag.

201 (Zitting 1953-1954) : Amendement.

SENAT DE BELGIQUE

 SESSION DE 1953-1954.

 SEANCE DU 23 FEVRIER 1954.

**Projet de loi modifiant et complétant
la loi du 7 août 1922
sur le contrat d'emploi.**

AMENDEMENTS PROPOSES
PAR M. CUSTERS.

Art. 8.

Remplacer le texte de l'article 12bis par le texte suivant :

« Art. 12bis. —

» 1° Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 120.000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de 5 ans.

» Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service ininterrompu chez le même employeur.

» 2° Lorsque la rémunération annuelle dépasse 120.000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé par la convention ou par le juge, sans qu'il puisse être inférieur aux délais prévus au 1° au présent article.

» 3° Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus ci-dessus sont réduits de moitié, sans qu'ils puissent excéder trois ou six mois, suivant que la rémunération annuelle ne dépasse pas 120.000 francs ou 180.000 francs. »

R. A 4730.

Voir :

Documents du Sénat :

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

192 (Session de 1953-1954) : Rapport.

201 (Session de 1953-1954) : Amendement.

Verantwoording.

1° Het door de Kamer aangenomen stelsel onderscheidt verschillende categorieën van bedienden naargelang van hun jaarlijkse wedde.

De categorieën van minder dan 72.000 frank en die tussen 72.000 frank en 120.000 frank zouden samengesmolten moeten worden, vermits dit onderscheid geen praktische betekenis meer heeft, daar er thans een band wordt gelegd tussen de duur van de opzeggingstermijn en de anciënniteit.

Voorts staat het vast dat vooral de kleine bedienden bescherming behoeven. Dank zij het amendement zou de bediende, die minder dan 72.000 verdient, recht hebben op een opzeggingstermijn van zes maand bij de aanvang van zijn zesde jaar dienst, terwijl hij, op grond van het Kamerontwerp, tien jaar dienst zou nodig hebben om dezelfde bescherming te bekomen.

2° Het amendement is gegrond op het principe, dat de door de bediende in acht te nemen opzeggingstermijn tot de helft van deze van de werkgever wordt verkort. Dit is een van de grondbeginselen van de gehele reglementering betreffende de dienstverhuring.

Evenwel beperkt het amendement de toepassing van dit beginsel tot drie of zes maand, naargelang de wedde van de bediende 120.000 of 180.000 frank niet te boven gaat.

Deze beperking en onderscheiding gaan uit van praktische noodwendigheden, aangezien in de categorie van bedienden met een bezoldiging van 120.000 tot 180.000 frank, ook technische bedienden vallen in wier vervanging moeilijk kan worden voorzien.

3° Het laatste lid van artikel 12bis is opgenomen onder artikel 29, waar het beter op zijn plaats is, zonder dat de werkingssfeer er van gewijzigd wordt.

* * *

Art. 12.

Artikel 29 te vervangen als volgt :

« Art. 29. — Vallen onder de voorgaande bepalingen, de bediendencontracten waarin de overeengekomen jaarlijkse bezoldiging 180.000 frank niet te boven gaat.

» Voor de toepassing van artikel 20 wordt deze grens evenwel tot 120.000 frank teruggebracht.

» De artikelen 7, 8, 8bis, 9, 12, 12bis binnen de in dat artikel gestelde perken, 15, 16, 17, 26 en 27 zijn toepasselijk op al de bediendencontracten, ongeacht het bedrag van de jaarlijkse bezoldiging.

» Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad of van het Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, kan de Koning de bij artikel 12bis alsmede bij dit artikel bepaalde bezoldigingsbedragen aanpassen. »

Justification.

1° Le système adopté par la Chambre établit plusieurs catégories d'employés en fonction de leur rémunération annuelle.

Les catégories de moins de 72.000 francs et celles entre 72.000 et 120.000 francs devraient être fondues en une seule, cette distinction n'ayant plus de portée pratique puisqu'on a établi une corrélation entre la durée du préavis et l'ancienneté acquise.

Par ailleurs, ce sont surtout les petits employés qui doivent être protégés. Ainsi l'amendement aurait pour effet que l'employé gagnant moins de 72.000 francs aurait droit à un préavis de 6 mois dès le commencement de sa sixième année de service, alors qu'il lui faudrait 10 ans de service sur base du projet de la Chambre pour obtenir une protection identique.

2° L'amendement reprend le principe de la réduction du préavis donné par l'employé, à la moitié de celui donné par l'employeur. C'est un des principes de base de toute la réglementation du louage de travail.

Toutefois, l'amendement limite l'application de ce principe à 3 ou 6 mois suivant que la rémunération de l'employé ne dépasse pas 120.000 ou 180.000 francs.

Cette limitation aussi bien que la distinction se justifient par les nécessités de la pratique, la catégorie des employés gagnant entre 120.000 et 180.000 francs comprenant des employés techniques dont le remplacement s'avère souvent difficile.

3° Le texte du dernier alinéa de l'article 12bis est reporté à l'article 29 où il se trouve mieux à sa place et sans que la portée n'en ait été modifiée.

* * *

Art. 12.

Remplacer l'article 29 par le texte suivant :

« Art. 29. — Sont soumis aux dispositions qui précèdent les contrats d'emploi dont la rémunération annuelle convenue ne dépasse pas 180.000 francs.

» Toutefois cette limite est ramenée à 120.000 francs pour l'application de l'article 20.

» Les articles 7, 8, 8bis, 9, 12, 12bis dans les limites prévues à cet article, 15, 16, 17, 26 et 27 s'appliquent à tous les contrats d'emploi quel que soit le montant de la rémunération annuelle.

» Sur proposition du Conseil national du Travail ou de la Commission paritaire nationale des Employés, le Roi peut adapter le montant des rémunérations prévues à l'article 12bis ainsi qu'au présent article. »

Verantwoording.

Dit artikel was vrij duister ; het amendement tracht dit te verhelpen door de tekst in een positieve vorm te gieten.

Het tweede lid beperkt het in artikel 20 gestelde concurrentiebeding tot de contracten van ten hoogste 120.000 fr., in afwachting dat deze kwestie opnieuw in haar geheel ter sprake zal komen naar aanleiding van de aan de gang zijnde herziening van de burgerlijke arbeidswetgeving.

In het derde lid wordt, uit de oude tekst, de opsomming overgenomen van de artikelen die toepasselijk zijn op al de bediendencontracten, onder nadere bepaling evenwel dat artikel 12bis slechts geldt binnen de daarin bepaalde perken.

J. CUSTERS.

Justification.

La rédaction de cet article était peu claire ; l'amendement essaie d'y remédier en appropriant le texte sous une forme positive.

L'alinéa 2 limite l'interdiction de la clause de non-concurrence prévue à l'article 20 aux contrats ne dépassant pas 120.000 francs, en attendant que cette question soit réétudiée sous tous ses aspects à l'occasion de la revision de la législation civile du travail, actuellement en cours.

L'alinéa 3 reprend de l'ancien texte l'énumération des articles applicables à tous les contrats d'emploi en spécifiant toutefois que l'article 12bis ne s'applique que dans les limites qui sont prévues à cet article.