

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1958-1959.

3 SEPTEMBRE 1959.

Projet de loi fixant le statut des représentants de commerce.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Parmi les personnes qui exercent la profession de représentant de commerce, il en est de deux espèces, selon la nature du contrat qui les lie à la firme qu'elles représentent: les unes travaillent dans des conditions de subordination telles qu'elles se trouvent véritablement dans les liens d'un contrat d'emploi et sont dès lors soumises à la loi du 7 août 1922, dont les articles 27 à 30 visent plus spécialement la situation du « commis-voyageur ». D'autres au contraire, dont l'activité se déploie de façon plus indépendante, en dehors de l'autorité et de la surveillance de leur co-contratant, et que l'on appelle habituellement « représentants » ou « représentants autonomes », sont considérées comme échappant à la protection organisée par la loi sur le contrat d'emploi.

Or, depuis quelques années se fait jour une évolution préjudiciable aux travailleurs de cette branche d'activité : de plus en plus, les employeurs ont tendance à soustraire leurs agents de prospection au régime du contrat d'emploi. Ils imposent à ces derniers des contrats qui leur donnent le titre de « représentant » ou de « représentant autonome », alors qu'en fait leur situation est celle de « commis-voyageur » ou de « voyageur de commerce », c'est-à-dire d'employés travaillant sous l'autorité et la direction de leur employeur.

Les représentants ainsi qualifiés d'« autonomes » doivent faire la preuve que cette dénomination ne correspond pas à la nature réelle de leur contrat, et se voient contraints d'établir par toute voie de droit le lien de subordination qui les unit à leur employeur.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1958-1959.

3 SEPTEMBER 1959.

Ontwerp van wet tot vaststelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers.

MEMORIE VAN TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Onder de personen die het beroep van handelsvertegenwoordiger uitoefenen zijn er twee soorten naar gelang van de aard van het contract waardoor zij zich verbinden tegenover de firma die zij vertegenwoordigen : de enen werken onder voorwaarden van ondergeschiktheid, zodat zij werkelijk door een arbeidsovereenkomst voor bedienden verbonden zijn om bijgevolg onder de bepalingen te vallen van de wet van 7 augustus 1922, waarvan artikelen 27 tot 30 meer in het bijzonder betrekking hebben op de toestand van de « handelsreiziger ». Anderen integendeel, wier activiteit op een meer zelfstandige wijze wordt uitgeoefend, buiten het gezag en het toezicht van hun medecontracterende en die gewoonlijk « vertegenwoordiger » of « zelfstandig vertegenwoordiger » worden genoemd, zijn geacht niet te vallen onder de bescherming van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Welnu, sedert enige jaren is een nadelige toestand voor de werknemers van die bedrijfstak aan het licht gekomen : hoe langer hoe meer trachten de werkgevers hun reizende agenten te onttrekken aan de regeling op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Zij leggen aan deze laatsten een contract op waardoor zij de titel van « vertegenwoordiger » of van « zelfstandig vertegenwoordiger » krijgen, terwijl hun toestand in feite die van « handelsreiziger » is, dit is van bedienden die onder het gezag en de leiding van hun werkgever arbeiden.

De vertegenwoordigers die aldus als « zelfstandigen » worden gequalificeerd, moeten het bewijs leveren dat die benaming niet overeenstemt met de werkelijke aard van hun contract en zijn verplicht met alle rechtsmiddelen hun ondergeschiktheidsverband vast te stellen waardoor zij aan hun werkgever gebonden zijn.

Cet état de choses, créé à dessein ou de bonne foi, entraîne pour les travailleurs de graves inconvénients : dans le domaine contractuel, ils se voient refuser la protection organisée par la loi du 7 août 1922; en outre, le régime de la sécurité sociale ne leur est pas applicable.

De divers côtés a été ressentie la nécessité d'assurer une meilleure sauvegarde des intérêts des travailleurs de la représentation par l'élaboration d'un statut qui mettrait fin aux abus ci-dessus exposés et qui, d'autre part, compléterait et préciserait les dispositions contenues dans les articles 27 à 30 de la loi sur le contrat d'emploi.

Plusieurs propositions de loi ont été déposées :

- celles de MM. Troclet et consorts, Sénat, session de 1951-1952, n° 131;
- la proposition de loi de MM. Warnant et consorts, Sénat, session de 1954-1955, n° 327;
- la proposition de loi de MM. Custers et consorts, Sénat, session de 1955-1956, n° 251;
- la proposition de loi de MM. Cornet et consorts, Chambre des Représentants, session de 1957-1958, n° 839.

Par ailleurs, M. Troclet, Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, avait en 1957, confié à une commission d'étude le soin de préparer un projet de statut des représentants de commerce. Cette commission était composée de membres du Parlement lesquels représentaient les trois partis traditionnels ; elle comprenait également des personnalités appartenant au monde des employeurs, au monde des travailleurs et aux milieux de la représentation.

Les conclusions qui avaient été arrêtées par ce groupe de travail firent l'objet de la proposition de loi de MM. Custers et consorts, Sénat, session 1957-1958, n° 302.

Un certain nombre de problèmes importants n'avaient pas été abordés, notamment ceux :

- de l'indemnité d'éviction de clientèle;
- de la responsabilité pour insolvabilité du client;
- de la clause de non-concurrence et
- de la résiliation abusive du contrat.

De son côté, le Gouvernement actuel s'est vivement préoccupé de donner rapidement aux travailleurs de la représentation commerciale le statut qu'ils attendent.

C'est pourquoi, le Ministre du Travail actuel fit appel au groupe d'étude qui avait déjà fonctionné précédemment, en vue de voir parachever, dans un bref délai, l'élaboration du projet de statut, par l'examen des points restés en suspens.

Il fut procédé à la réinstallation de la commission le 22 mai 1959. Celle-ci fut invitée à déposer ses conclusions pour le 15 juillet 1959 au plus tard. A la date du 26 juin 1959, elle a pu clôturer ses travaux.

Die toestand, met opzet of te goeder trouw geschapen, brengt voor die werknemers zware nadelen mede : op contractueel gebied wordt hun geen bescherming verleend, zoals bij de wet van 7 augustus 1922 vastgesteld; daarenboven is de sociale zekerheidsregeling op hen niet toepasselijk.

Van verschillende zijden werd de noodzakelijkheid gevoeld de belangen der handelsvertegenwoordigers beter te waarborgen door het uitwerken van een statuut waardoor een einde zou gemaakt worden aan de hierboven uiteengezette misbruiken en waardoor anderdeels de bepalingen van artikel 27 tot 30 van de wet op het bediendencontract zouden aangevuld en verduidelijkt worden.

Verscheidene wetsvoorstellen werden ingediend :

- het wetsvoorstel van de h. Troclet en c.s., Senaat, zitting 1951-1952, n° 131;
- het wetsvoorstel van de h. Warnant en c.s., Senaat, zitting 1954-1955, n° 327;
- het wetsvoorstel van de h. Custers en c.s., Senaat, zitting 1955-1956, n° 251 ;
- het wetsvoorstel van de h. Cornet en c.s., Kamer der Volksvertegenwoordigers, zitting 1957-1958, n° 839.

Daarenboven had de h. Troclet, Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg, in 1957, een studiegroep belast met de voorbereiding van een ontwerp van statuut der handelsvertegenwoordigers. Dat comité was samengesteld uit parlementsleden, die de drie traditionele partijen vertegenwoordigen, alsmede uit personaliteiten uit de wereld van werknemers en werkgevers en uit de middens van de handelsvertegenwoordiging.

De conclusies van die werkgroep werden opgenomen in het wetsvoorstel van de h. Custers en c.s., Senaat, zitting 1957-1958, n° 302.

Evenwel werden een aantal belangrijke problemen niet besproken, inzonderheid :

- de vergoeding wegens uitwinning van clientèle;
- de aansprakelijkheid wegens onvermogen van de cliënte;
- het concurrentiebeding en
- de willekeurige verbreking van het contract.

Van haar kant heeft de huidige Regering zich ten eerste bekommerd om aan de werknemers uit de handelsvertegenwoordiging spoedig het statuut te bezorgen waarop zij wachten.

Daarom werd door de huidige Minister van Arbeid beroep gedaan op de studiegroep, die reeds vroeger had gewerkt, om spoedig het ontwerp van statuut volledig af te werken door de nog hangende punten te onderzoeken.

Op 22 mei 1959 werd de commissie opnieuw ingesteld en verzocht uiterlijk tegen 15 juli 1959 haar conclusies neer te leggen. Op 26 juni 1959 kon de commissie haar werkzaamheden beëindigen.

Au cours des travaux de la commission, il s'est avéré opportun d'ajouter aux quatre problèmes susmentionnés une cinquième question, à savoir celle des clauses d'arbitrage qui de plus en plus fréquemment figurent dans les contrats des représentants.

*
**

La quasi-totalité des dispositions qui forment le présent projet ont rencontré l'accord unanime des membres du groupe de travail. Il faut excepter cependant les deux points suivants :

— le droit aux commissions sur les ordres donnés après la cessation du contrat par la clientèle avec laquelle le représentant avait déjà établi un contact (article 3, alinéa 2) ;

— la corrélation entre l'indemnité d'éviction et l'application de non-concurrence (article 12).

En ce qui concerne le premier point, certains membres ont estimé que le prescrit de l'article 3, alinéa 2, fait double emploi avec l'indemnité d'éviction organisée à l'article 10. La majorité des membres, au contraire, était d'avis qu'il ne peut s'agir d'un double emploi en l'occurrence, car les droits consacrés respectivement par les articles 3, alinéa 2, et 10 sont basés sur des causes juridiques différentes : le premier représente du salaire, tandis que le second constitue l'indemnisation d'un préjudice.

Pour ce qui est de la corrélation établie par l'article 12 entre l'application de la clause de non-concurrence et le paiement d'une indemnité d'éviction : cette disposition est le résultat d'un compromis entre deux tendances extrêmes qui se sont opposées au cours de la discussion sur la validité de la clause de non-concurrence. Certains membres étaient adversaires de cette clause, l'estimant immorale parce qu'elle porte atteinte à la liberté du travail. D'autres membres étaient d'avis qu'il est indispensable de maintenir en faveur des employeurs une garantie contre les abus fréquents en matière de concurrence.

Pour concilier ces deux points de vue, la majorité des membres se sont ralliés au texte qui constitue l'article 12 du projet.

*
**

Commentaires des articles.

Article premier.

Les rapports entre les représentants de commerce et leurs employeurs restent soumis aux dispositions des lois relatives au contrat d'emploi dans toutes matières non spécifiquement régies par le présent projet de loi.

En ce qui concerne l'appellation à donner aux travailleurs visés, il a paru nécessaire d'abandonner les termes de « commis-voyageur » et « voyageur de commerce », jugés quelque peu désuets, pour s'en tenir à celui de « représentant ».

Tijdens de werkzaamheden van de commissie is het raadzaam gebleken — buiten de vier genoemde problemen — een vijfde kwestie te onderzoeken, namelijk het scheidsrechterlijk beding, dat hoe langer hoe meer in de arbeidsovereenkomst voor vertegenwoordigers voorkomt.

*
**

Bijna alle bepalingen van dit ontwerp hebben de eensgezinde goedkeuring van de leden van de werkgroep weggedragen, met uitzondering van de twee volgende punten :

— het recht op commissieloon voor de orders die, na de beëindiging van het contract, door de cliënteel waarmede de vertegenwoordiger reeds contact gelegd had, gegeven werden (art. 3, lid 2) ;

— de correlatie tussen de vergoeding wegens uitwinning en de toepassing van het concurrentiebeding (art. 12).

Met betrekking tot het eerste punt, waren sommige leden van mening dat de beschikking van artikel 3, tweede lid, dubbel gebruik maakt met de in artikel 10 vastgestelde vergoeding wegens uitwinning. De meeste leden waren integendeel de mening toegedaan dat hier van geen dubbel gebruik kon sprake zijn, daar de rechten, die respectievelijk bij artikel 3, lid 2, en artikel 10 vastgesteld worden, op verschillende juridische gronden steunen : het eerste artikel betreft loon, terwijl in het tweede de vergoeding van een nadeel wordt beoogd.

Ten aanzien van de in artikel 12 vastgestelde correlatie tussen de toepassing van het concurrentiebeding en de betaling van een vergoeding wegens uitwinning, is die bepaling het gevolg van een vergelijk tussen twee extreme strekkingen, die tegenover elkander stonden tijdens de bespreking omtrent de geldigheid van het concurrentiebeding. Sommige leden waren gekant tegen die bepaling, daar zij die immoreel vonden, omdat zij een inbreuk betekent op de vrijheid van arbeid. Andere leden waren van oordeel dat het voltrekt noodzakelijk is de werkgevers verder te vrijwaren tegen de herhaalde misbruiken inzake concurrentie.

Ten einde beide standpunten te verzoenen, hebben de meeste leden ingestemd met de tekst van artikel 12 van het ontwerp.

*
**

Commentaar op de artikelen.

Artikel 1.

Op de betrekkingen tussen de handelsvertegenwoordigers en hun werkgevers blijven de bepalingen van toepassing betreffende de arbeidsovereenkomst voor de bedienden voor alle niet specifiek bij dit wetsontwerp geregelde aangelegenheden.

Ten aanzien van de benaming van bedoelde werknemers, is het nodig gebleken af te zien van de term « handelsreiziger », die enigszins verouderd leek, om zich te houden aan die van « vertegenwoordiger ».

Article 2.

Cet article définit la qualité de représentant de commerce au sens du présent statut. Il instaure en faveur du travailleur qui revendique cette qualité une présomption qui le dispense de faire la preuve du lien de subordination constitutif du contrat de louage de travail. Cette présomption est soumise à la condition que le représentant établisse qu'il s'occupe habituellement en dehors des locaux de l'entreprise, de façon continue et pour le compte d'une ou de plusieurs personnes, de la négociation ou de la conclusion d'affaires.

Contrairement à ce qui se passe dans le régime en vigueur, ce n'est plus au représentant que revient la charge de démontrer l'existence d'un contrat d'emploi, mais éventuellement à son co-contractant de prouver que celui qui réclame la qualité de représentants est en réalité engagé dans les liens d'un contrat de courtage, de commission, d'entreprise ou de mandat, ou a la qualité d'agent général telle qu'elle est définie à l'alinéa 3 du présent article.

Le projet tend à exclure du statut des personnes dont les activités dans la représentation commerciale n'ont qu'un caractère occasionnel.

Des termes « habituellement en dehors des locaux de l'entreprise » il faut déduire que les représentants qui seraient occupés temporairement dans les locaux de l'entreprise, par exemple au cours d'une foire commerciale ou d'une exposition, ne peuvent pour autant être soustraits au bénéfice des dispositions proposées.

L'alinéa 2 de l'article 2 énumère une série de situations et de critères qui excluent l'existence d'un contrat d'emploi.

L'alinéa 3 de l'article 2 traite en particulier de l'agent général. L'agent général qui dispose d'une organisation commerciale propre et qui bénéficie d'une exclusivité de vente échappe au statut. Il ne faudrait toutefois pas en conclure que la personne dénommée « agent général » mais ne disposant pas d'une organisation commerciale propre et ne bénéficiant pas d'une exclusivité de vente soit par le fait même représentant au sens de la proposition : cette qualification ne lui serait pas applicable si le représentant entrait dans l'une des catégories visées à l'alinéa 2.

Article 3.

Cet article établit les conditions auxquelles est soumis le droit aux commissions après la cessation du contrat.

En effet, lorsque le contrat d'un représentant prend fin, il arrive nécessairement que des ordres passés à son intervention et acceptés par la firme représentée n'aient pas encore pu être exécutés; d'autre part, il est des ordres qui ne sont donnés qu'après la cessation du contrat, mais qui sont le résultat direct du travail

Artikel 2.

Dit artikel bepaalt de hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger in de zin van dit statuut. Ten gunste van de werknemer die deze hoedanigheid opeist, wordt een vermoeden geschapen waardoor hij niet meer het bewijs moet leveren van een ondergeschiktheidsverband waarop de arbeidsovereenkomst steunt. Dat vermoeden is afhankelijk gesteld van de voorwaarde, die de vertegenwoordiger bewijst, dat hij zich gewoonlijk buiten de lokalen van de onderneming doorlopend bezighoudt met het onderhandelen over of het afsluiten van zaken voor rekening van een of meer personen.

In tegenstelling met de huidige regeling, moet de vertegenwoordiger niet meer het bewijs leveren van het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor bedienden, maar moet de medecontracterende eventueel bewijzen dat hij, die de hoedanigheid van vertegenwoordiger opeist, in werkelijkheid verbonden is hetzij door een arbeidsovereenkomst voor makelaars of voor commissonnairs, hetzij door een aannemings- of een lastgevingscontract of de hoedanigheid bezit van hoofdvertegenwoordiger, zoals omschreven in lid 3 van dit artikel.

Het ontwerp heeft tot doel uit het statuut te sluiten de personen wier activiteit in de handelsvertegenwoordiging enkel van toevallige aard is.

Onder de woorden « gewoonlijk buiten de lokalen van de onderneming » moet verstaan worden dat de vertegenwoordigers, die tijdelijk in de lokalen van de onderneming zouden werken, bijvoorbeeld tijdens een jaarbeurs of een tentoonstelling, als zodanig niet mogen verstoken blijven van het voordeel van de voorgestelde bepalingen.

Lid 2 van artikel 2 geeft een opsomming van toestanden en criteria die het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor bedienden uitsluiten.

Lid 3 van artikel 2 handelt inzonderheid over de hoofdvertegenwoordiger. Het statuut is niet van toepassing op de hoofdvertegenwoordiger, die over een eigen handelsorganisatie beschikt en het voordeel heeft van alleenverkoop. Hieruit mag evenwel niet geconcludeerd worden, dat hij die « hoofdvertegenwoordiger » wordt genoemd maar over geen eigen handelsorganisatie beschikt en niet het voordeel van alleenverkoop heeft, hierdoor een vertegenwoordiger is in de zin van het voorstel : die qualificatie is niet op hem toepasselijk, indien hij tot een van de in lid 2 genoemde categorieën behoort.

Artikel 3.

Dit artikel bepaalt de voorwaarden waaraan het recht op commissieloon na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onderworpen wordt.

Inderdaad, wanneer de overeenkomst van een vertegenwoordiger een einde neemt, komt het onvermijdelijk voor dat orders, die door zijn toedoen werden afgesloten en door de vertegenwoordigde firma werden aangenomen, nog niet konden worden uitgevoerd; bovendien zijn er orders die eerst na de beëindiging

effectué par le représentant, d'un contact établi par ses soins.

C'est pourquoi, partant du principe selon lequel toute prestation fournie donne droit à rémunération, le projet dispose que le représentant aura droit à la commission :

1° sur les ordres acceptés, même s'ils ne sont exécutés qu'après la cessation du contrat;

2° sur les ordres donnés par la clientèle pendant une période de trois mois suivant la cessation, lorsqu'il est prouvé que ces ordres sont le résultat d'un contact direct établi par le représentant et que ce contact a été suivi d'un début d'exécution.

L'existence d'un contact direct et du commencement d'exécution sont des questions de fait qui relèvent de l'appréciation souveraine du juge.

Il a paru indispensable de limiter la période pendant laquelle le représentant peut prétendre à la commission sur les ordres ainsi donnés, de manière à sauvegarder également les droits de son successeur lequel ne recevra évidemment pas de rémunération sur les mêmes ordres, quoique, en fait, il soit probablement appelé à garder le contact avec ces clients. A remarquer que, outre le cas de la cessation du contrat, on a prévu également celui de sa suspension;

3° sur les ordres donnés par la clientèle pendant une période de six mois suivant la cessation, en vertu d'obligations contractuelles contenues dans les conventions conclues à l'intervention du représentant. La limitation dans le temps du droit ainsi défini trouve la même justification que la limitation prévue à l'alinéa 2.

Article 4.

L'article 29 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi prévoit déjà que le représentant qui est chargé de visiter une clientèle déterminée a droit à la commission sur les affaires que l'employeur réalise directement ou indirectement avec cette clientèle. Cependant, le même article laisse aux co-contractants la faculté d'écarter cette règle par une clause de leur convention.

L'article 4 du présent projet a une portée plus stricte que l'article 29 précité en ce sens qu'il exclut la possibilité d'inscrire dans le contrat une clause dérogatoire à cette disposition.

D'autre part, à la notion de « clientèle déterminée » on a ajouté celle de « secteur déterminé ».

Article 5.

Cette disposition détermine la base du droit à la commission. La commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur et qui est suivi d'exécution.

van de arbeidsovereenkomst werden gegeven, maar die rechtstreeks het gevolg zijn van de door de vertegenwoordiger verrichte arbeid of van een door hem genomen contact.

Uitgaande van het beginsel volgens hetwelk elke prestatie recht geeft op beloning, bepaalt het ontwerp, dat de vertegenwoordiger recht heeft op commissieloon :

1° voor de aangenomen orders, zelfs wanneer zij na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitgevoerd;

2° voor de orders die gedurende drie maand na de beëindiging van het contract door de cliënteel zijn opgegeven, wanneer het vaststaat dat die orders het gevolg zijn van een door de vertegenwoordiger rechtstreeks gelegd contact en dat op dit contact een begin van uitvoering is gevolgd.

Het bestaan van een rechtstreeks contact en het begin van uitvoering zijn feitelijke kwesties, die tot de soevereine appreciatie van de rechter behoren.

Het is onontbeerlijk gebleken de periode te begrenzen binnen dewelke de vertegenwoordiger aanspraak mag maken op commissieloon voor de aldus opgegeven orders zodat ook de rechten zijn gewaarborgd van zijn opvolger, die voor die zelfde orders natuurlijk geen beloning zal ontvangen, ofschoon hij in feite heel waarschijnlijk contact met die cliënteel zal moeten houden. Op te merken valt dat benevens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ook in de schorsing ervan werd voorzien;

3° voor de door de cliënteel opgegeven orders gedurende een periode van zes maand na de beëindiging van het contract op grond van contractuele verplichtingen vervat in de door toedoen van de vertegenwoordiger gesloten overeenkomsten met de cliënteel. De begrenzing in de tijd van het aldus vastgesteld recht wordt op dezelfde wijze verantwoord als de in het tweede lid voorziene begrenzing.

Artikel 4.

Artikel 29 van de gecoördineerde wetten op het bediendencontract bepaalt reeds dat de vertegenwoordiger, die een bepaalde cliënteel moet bezoeken, recht heeft op commissieloon voor de zaken die de werkgever rechtstreeks of niet-rechtstreeks met die cliënteel tot stand brengt. Evenwel laat hetzelfde artikel de medecontracterende de mogelijkheid af te wijken van deze regel, mits hun overeenkomst daarin voorziet.

Artikel 4 van dit ontwerp heeft een meer beperkte draagwijdte dan artikel 29 voornoemd in die zin dat het niet meer mogelijk is een afwijkende clausule van deze bepaling in de overeenkomst op te nemen.

Bovendien werd het begrip « bepaalde sector » aan het begrip « bepaalde cliënteel » toegevoegd.

Artikel 5.

Deze bepaling stelt de basis vast van het recht op commissieloon. Het commissieloon is verschuldigd voor iedere order die door de werkgever wordt aan-

C'est le principe qui figure à l'article 28 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

L'alinéa 2 introduit une présomption d'acceptation des ordres par l'employeur. L'employeur qui n'accepte pas un ordre doit notifier par écrit son refus ou ses réserves au représentant. Cette notification doit se faire dans le délai prévu au contrat ou, si le contrat n'en prévoit pas, dans le délai de quinze jours à dater de la transmission de l'ordre, à défaut de quoi l'employeur est présumé accepter.

L'alinéa 3 précise que l'inexécution d'un ordre — par ailleurs accepté —, par le fait de l'employeur, ne supprime pas le droit à la commission.

Article 6.

Cette disposition traite des modalités de calcul des commissions.

Ces modalités pourront être fixées par le contrat. En cas de silence de la convention, les commissions seront calculées, dans l'ordre, sur le prix figurant au bon de commande ou à l'ordre accepté par l'employeur, sur les prix courants, tarifs ou barèmes, ou enfin sur le prix fait, c'est-à-dire le prix effectivement payé par l'acheteur.

Cette disposition est destinée à remédier à la cause du grand nombre de contestations qui naissent à propos de la base de calcul des commissions.

Article 7.

Dans cet article ainsi que dans les articles 8 et 9, le projet traite non plus de la déduction des commissions, mais de leur exigibilité. Si la commission est due pour tout ordre accepté, elle ne devient exigible qu'au moment où cet ordre est exécuté.

La présente disposition impose à l'employeur de communiquer au représentant tous éléments et documents devant permettre à ce dernier de calculer le montant des commissions qui lui reviennent et de contrôler leur exigibilité. L'employeur est tenu à cette obligation avant la fin du mois qui suit l'exécution de l'ordre.

Article 8.

La commission est exigible quinze jours après l'envoi par l'employeur du relevé prévu à l'article 7.

L'alinéa 2 prévoit l'hypothèse où l'ordre est exécuté en plusieurs parties; dans ce cas, la commission est exigible dès qu'une partie de l'ordre est exécutée et en proportion de la partie exécutée.

vaard en waarop een uitvoering volgt. Hier geldt het principe dat in artikel 28 van de gecoördineerde wetten op het bediendencontract is vastgelegd.

Het tweede lid schept een vermoeden van aanvaarding van orders door de werkgever. Wanneer de werkgever een order weigert, moet hij de vertegenwoordiger van zijn weigering of van zijn voorbehoud schriftelijk in kennis stellen. Die kennisgeving moet gedaan worden binnen de in het contract vastgestelde termijn of, indien het contract hierin niet voorziet, binnen vijftien dagen vanaf het doorgeven van de order, zo niet wordt de werkgever geacht te aanvaarden.

Het derde lid bepaalt dat de niet-uitvoering, door toedoen van de werkgever, van een order die werd aangenomen, het recht op commissieloon niet doet vervallen.

Artikel 6.

Die bepaling handelt over de wijze van berekening van het commissieloon.

Die berekeningswijze zal in het contract kunnen worden bepaald. Bij stilzwijgen van de overeenkomst, wordt het commissieloon berekend in deze volgorde: op de prijs die voorkomt op de bestelbon of op de door de werkgever aanvaarde order, op de prijslijsten, tarieven of prijschalen of tenslotte op de gemaakte prijs, d.w.z. op de prijs die de koper werkelijk heeft betaald.

Die bepaling heeft tot doel het groot aantal betwistingen uit de weg te ruimen, die ontstaan naar aanleiding van de berekeningsbasis van het commissieloon.

Artikel 7.

In dit artikel, alsook in artikel 8 en 9 van het ontwerp, wordt niet meer gehandeld over het verschuldigd zijn van het commissieloon, maar over de eisbaarheid ervan. Daar waar het commissieloon verschuldigd is voor elke aangenomen order, wordt het commissieloon slechts eisbaar op het ogenblik dat de order wordt uitgevoerd.

Deze bepaling verplicht de werkgever alle gegevens en bescheiden mede te delen aan de vertegenwoordiger, zodat hij het bedrag van het hem verschuldigd commissieloon kan berekenen en de eisbaarheid ervan kan nagaan. De werkgever moet die verplichting nakomen vóór het einde van de maand die volgt op de uitvoering van de order.

Artikel 8.

Het commissieloon is eisbaar vijftien dagen na de toezending van de in artikel 7 voorgeschreven staat.

Het tweede lid voorziet in de onderstelling dat de order gedeeltelijk wordt uitgevoerd; in dat geval is het commissieloon eisbaar, zodra een gedeelte van de order is uitgevoerd en in verhouding tot het uitgevoerd gedeelte.

Article 9.

En cas de cessation du contrat, il est dérogé à la règle générale de l'exigibilité de la commission après l'exécution de l'ordre. Dans ce cas, l'employeur est tenu de régler au représentant, dans le délai de trente jours qui suit la cessation, le montant des commissions dues sur tous les ordres acceptés.

Cette dérogation a pour but d'éviter que le règlement des commissions ne traîne trop longtemps après la fin des relations du travail. Il est à remarquer que cette mesure de faveur n'est pas applicable lorsque l'employeur a mis fin au contrat pour motifs graves.

L'article 9 précise également les délais endéans lesquels doivent être réglées les commissions visées aux alinéas 2 et 3 de l'article 3.

Article 10.

Cette disposition traite de l'indemnité d'éviction de clientèle.

La notion d'indemnité d'éviction, neuve dans la matière qui nous occupe, est cependant déjà adoptée dans d'autres domaines de notre droit, par exemple en matière de baux commerciaux. Elle est également admise dans certaines législations étrangères.

L'équité et les réalités de la pratique imposent de plus en plus impérieusement de garantir les représentants contre la perte du fruit de la clientèle que leur travail a fait entrer dans le patrimoine de leur employeur.

Le représentant licencié par son employeur est présumé subir un préjudice particulier lequel résulte du fait qu'est soustraite désormais à son champ de travail la clientèle sur laquelle il avait personnellement acquis une influence et sur laquelle dès lors il pouvait légitimement compter pour ses activités à venir.

L'indemnité d'éviction étant fondée sur l'existence d'un dommage, il s'ensuit que l'employeur pourra renverser la présomption établie en faveur du représentant, en prouvant que ce dernier n'a subi aucun préjudice spécial par suite de l'éviction.

Les termes « préjudice spécial » ont été employés pour insister sur l'idée que le préjudice indemnisé par la présente disposition doit résulter spécifiquement de l'éviction et ne doit pas être confondu avec tout autre préjudice qui pourrait découler de la résiliation du contrat.

En ce qui concerne la fixation de l'indemnité d'éviction, on a admis le principe du forfait et ce, essentiellement, pour des raisons d'ordre pratique.

Ce forfait ne sera dû cependant qu'au représentant qui a été occupé au service du même employeur pendant une certaine durée, à savoir un an. En effet, il n'est pas raisonnable d'admettre qu'endéans ce délai le représentant ait déjà pu enrichir substantiellement la clientèle de son employeur.

Artikel 9.

Ingeval een contract een einde neemt, wordt afgevoerd van de algemene regel van de eishaarheid van het commissieloon na de uitvoering van de order. In dat geval moet de werkgever binnen de dertig dagen na het einde van het contract het bedrag van het verschuldigd commissieloon voor alle aangenomen orders aan de vertegenwoordiger vereffenen.

Die afwijking heeft tot doel te vermijden dat de vereffening van het commissieloon te lang uitblijft na het einde van de arbeidsbetrekkingen. Er valt op te merken dat die gunstmaatregel niet van toepassing is wanneer de werkgever om zware redenen een einde heeft gemaakt aan het contract.

In artikel 9 worden ook de termijnen vastgesteld binnen welke het in lid 2 en 3 van artikel 3 vastgesteld commissieloon moet vereffend worden.

Artikel 10.

Deze bepaling handelt over de vergoeding wegens uitwinning van de clientèle.

Het begrip vergoeding wegens uitwinning, dat nieuw is terzake, werd echter reeds op andere gebieden van ons recht aangenomen, bijvoorbeeld inzake commerciële huurcontracten. Dat begrip is ook in sommige vreemde wetgevingen aanvaard.

De billijkheid en de praktische werkelijkheid eisen hoe langer hoe meer dat de vertegenwoordigers gevrijwaard worden tegen het verlies van de vrucht van de clientèle die door hun arbeid opgenomen werd in het patrimonium van hun werkgever.

De vertegenwoordiger die door zijn werkgever werd ontslagen, wordt geacht een bijzonder nadeel te onderkennen, dat hierin bestaat dat voortaan aan zijn werkterrein de clientèle wordt onttrokken waarop hij persoonlijk invloed had verworven en waarop hij bijgevolg rechtmatig kon rekenen voor zijn verdere activiteit.

Daar de vergoeding wegens uitwinning op het bestaan van een schade is gesteund, vloeit daaruit voort, dat de werkgever het ten gunste van de vertegenwoordiger geschapen vermoeden zal kunnen verwerpen, wanneer hij bewijst dat deze laatste geen bijzonder nadeel heeft ondervonden ten gevolge van de uitwinning.

De termen « bijzonder nadeel » werden gebezigd om de nadruk te leggen op het idee dat het nadeel, vergoed bij deze bepaling, het specifiek gevolg moet zijn van de uitwinning en niet mag verward worden met elk ander nadeel, dat uit de verbreking van het contract zou kunnen voortspuiten.

Ten aanzien van de vaststelling van de vergoeding wegens uitwinning werd het principe van een forfaitaire vergoeding aangenomen en dat hoofdzakelijk om praktische redenen.

Die forfaitaire vergoeding zal echter alleen dan aan de vertegenwoordiger verschuldigd zijn, wanneer hij gedurende een bepaalde tijd, te weten een jaar, in dienst van dezelfde werkgever is tewerkgesteld. Men mag redelijkerwijze niet aannemen dat de vertegenwoordiger gedurende die tijd de clientèle van zijn werkgever wezenlijk heeft kunnen vergroten.

D'autre part, c'est un forfait mobile en fonction de l'ancienneté. A cet égard, on s'est référé aux normes existant en matière d'indemnité de préavis.

Il est à remarquer que l'article 10 n'est applicable que lorsque la résiliation intervient du chef de l'employeur et sans motif grave.

Il convient de noter, enfin, que l'indemnité d'éviction peut être cumulée avec les indemnités de congé résultant de la rupture du contrat.

Article 11.

Cette disposition détermine les conditions de validité de la clause de non-concurrence éventuellement insérée dans un contrat.

Il a paru équitable de maintenir un équilibre entre les garanties légitimes à assurer aux employeurs et le souci de ne pas laisser entraver outre mesure la liberté de travail de leurs employés.

La validité de la clause de non-concurrence est soumise à la triple condition d'être limitée dans le temps, au territoire sur lequel le représentant exerce son activité et à l'exercice d'activités similaires.

La clause n'a pas d'effet si le contrat est rompu pendant la période d'essai ou du chef de l'employeur.

De plus, l'application du présent article doit être cumulée avec celle des articles 26, alinéa 1, et 35, alinéa 2 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi. Toute clause de non-concurrence est donc nulle à l'égard des représentants dont la rémunération ne dépasse pas 120.000 francs.

Article 12.

Cette disposition a pour objet d'étendre le droit du représentant à indemnité d'éviction au cas où le contrat est rompu de son propre fait, à condition qu'il soit tenu par une clause de non-concurrence.

En effet, il est logique et équitable que l'application à un représentant d'une clause de non-concurrence appelle en contrepartie le paiement d'une indemnité d'éviction. En effet, si l'employeur applique une clause de non-concurrence, c'est qu'il estime que son représentant lui a effectivement apporté une clientèle, dont il pourrait dorénavant faire bénéficier les firmes concurrentes. Si l'employeur interdit pour l'avenir toute influence sur ladite clientèle apportée, il est juste que l'équilibre soit rétabli par le paiement au représentant de l'indemnité d'éviction.

L'employeur peut échapper au paiement de cette indemnité s'il prouve que l'éviction n'a causé aucun préjudice au représentant congédié, ou s'il renonce à l'application de la clause de non-concurrence.

Bovendien geldt het een veranderlijke vergoeding in functie van de anciënniteit. Ten deze heeft men zich gehouden aan de normen die op het stuk van de opzeggingsvergoeding bestaan.

Er valt op te merken dat artikel 10 enkel van toepassing is, ingeval van ontslag in hoofde van de werkgever en zonder ernstige reden.

Tenslotte dient vermeld dat de vergoeding wegens uitwinning mag gecumuleerd worden met de opzeggingsvergoedingen voortspruitend uit de verbreking van het contract.

Artikel 11.

Die bepaling stelt de geldigheidsvoorwaarden vast van het concurrentiebeding, dat eventueel in het contract is opgenomen.

Het is billijk gebleken een evenwicht te houden tussen de gewettigde waarborgen die aan de werkgevers moeten gegeven worden en de bezorgdheid om de vrijheid van arbeid van hun bedienden niet bovenmatig te belemmeren.

De geldigheid van het concurrentiebeding is afhankelijk van een drievoudige voorwaarde : de begrenzing in de tijd, tot het gebied waarop de vertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent en tot de uitoefening van gelijkaardige activiteiten.

Het beding heeft geen gevolg, indien het contract tijdens de proeftijd of door toedoen van de werkgever wordt verbroken.

Bovendien moet de toepassing van dit artikel samengaan met de artikelen 26, eerste lid en 35, tweede lid, van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract. Elk concurrentiebeding is dus nietig voor de vertegenwoordiger wiens bezoldiging de 120.000 fr. niet overschrijdt.

Artikel 12.

Die bepaling heeft tot doel het recht op de vergoeding wegens uitwinning ook aan de vertegenwoordiger te verlenen, ingeval het contract door zijn toedoen wordt verbroken, op voorwaarde dat hij door een concurrentiebeding gehouden is.

Het is, inderdaad logisch en billijk dat de vertegenwoordiger, wanneer hem een concurrentiebeding wordt opgelegd, als tegenprestatie de betaling van een vergoeding wegens uitwinning mag vragen. Immers, indien de werkgever een concurrentiebeding oplegt, dan is hij van oordeel dat zijn vertegenwoordiger hem werkelijk een cliënteel heeft bijgebracht, waaruit de concurrerende firma's voortaan zouden kunnen voordeel halen. Zo de werkgever elke invloed op die aangebrachte cliënteel in de toekomst verbiedt, is het billijk dat het evenwicht wordt hersteld door de betaling van een vergoeding wegens uitwinning aan de vertegenwoordiger.

De werkgever kan aan de betaling van die vergoeding ontsnappen, zo hij het bewijs levert dat de uitwinning geen enkel nadeel aan de ontslagen vertegenwoordiger heeft berokkend of zo hij afziet van de toepassing van het concurrentiebeding.

Le dernier alinéa de l'article 12 limite les effets de la clause pénale dont serait éventuellement assortie une clause de non-concurrence. A supposer que le représentant enfreigne la clause de non-concurrence à laquelle il est tenu, il ne pourra en tout cas pas être obligé de payer à son ancien employeur, en vertu d'une clause pénale, une somme supérieure à l'indemnité d'éviction qui lui revient éventuellement.

Article 13.

Cet article fait une distinction suivant qu'il s'agit de contrats où la rémunération n'excède pas 120.000 francs par an ou de contrats où cette rémunération dépasse 120.000 francs par an.

Dans le premier cas la clause, mettant à charge du représentant une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'un montant égal à la commission afférente aux créances irrécouvrables; dans le second cas le représentant ne pourra être rendu responsable qu'à concurrence d'une somme égale au double de la commission afférente aux créances irrécouvrables.

Cette disposition s'inspire du texte de l'article 30 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi conçu comme suit :

« Sauf en cas de faute lourde ou de dol, toute clause mettant à charge du commis-voyageur une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale au double de la commission afférente aux ordres du client insolvable. »

La responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, appelée clause de ducroire, n'est applicable que lorsqu'elle est stipulée au contrat.

Article 14.

La résiliation abusive d'un contrat est celle qui, tout en respectant les formes légales imposées, intervient dans des circonstances et pour des motifs tels qu'elle constitue un abus de droit dans le chef de son auteur.

En cas de résiliation abusive, la partie qui en est la victime, peut ne pas se contenter des indemnités prévues aux articles 20 et 21 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi et à l'article 10 du présent projet. Si le préjudice qu'elle a réellement subi n'est pas couvert par les sommes versées en vertu desdits articles, elle peut réclamer des dommages et intérêts complémentaires, mais à charge d'établir l'existence et l'étendue du préjudice complémentaire qu'elle allègue.

La preuve de l'abus revient également au demandeur.

Ce principe est déjà inscrit dans la législation française et y est applicable à tous les contrats de travail.

In het laatste lid van artikel 12 wordt de uitwerking van het strafbeding beperkt waarmede eventueel een concurrentiebeding zou gepaard gaan. In de onderstelling dat de vertegenwoordiger het concurrentiebeding, waartoe hij gehouden is, schendt, zal hij in geen geval kunnen verplicht worden, krachtens een strafbeding, een hogere som dan de hem eventueel verschuldigde vergoeding wegens uitwinning aan zijn vroegere werkgever te betalen.

Artikel 13.

Dit artikel maakt een onderscheid naargelang het contracten betreft waarin de bezoldiging 120.000 frank per jaar niet te boven gaat of contracten waarin die bezoldiging 120.000 frank per jaar overschrijdt.

In het eerste geval kan het beding waardoor de vertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de cliënt slechts uitwerking hebben ten belope van een som gelijk aan het commissieloon dat verband houdt met de onverhaalbare vorderingen; in het tweede geval kan de vertegenwoordiger slechts aansprakelijk gesteld worden ten belope van een bedrag gelijk aan het dubbele van het commissieloon dat verband houdt met de onverhaalbare vorderingen.

Die bepaling steunt op de tekst van artikel 30 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract die luidt als volgt :

« Behalve ingeval van grove schuld of van opzet, kan elk beding, waardoor de handelsreiziger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de cliënt, slechts kracht hebben ten belope van een som gelijk aan het dubbel van het commissieloon voor de bestellingen van de onvermogenende cliënt. »

De aansprakelijkheid voor het onvermogen van de cliënt, delcrederebeding genaamd, is slechts van toepassing wanneer zij in het contract wordt vermeld.

Artikel 14.

Er is kennelijk onredelijke verbreking van een contract, wanneer zij, ofschoon de wettelijk opgelegde vormen worden geëerbiedigd, onder zodanige omstandigheden en om dergelijke redenen geschiedt, dat zij een rechtsmisbruik betekent in hoofde van de dader.

In geval van willekeurige verbreking, kan de benadeelde partij geen genoegen nemen met de vergoedingen, vastgesteld in de artikelen 20 en 21 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract en in artikel 10 van dit ontwerp. Zo het door de partij werkelijk geleden nadeel niet gedekt wordt door de sommen betaald krachtens de voormelde artikelen, kan die partij aanvullende schadeloosstelling eisen, mits zij het bewijs levert van het bestaan en de omvang van het aanvullend nadeel dat zij aanvoert.

Het bewijs van het rechtsmisbruik valt ook ten laste van de verzoeker.

Dat beginsel werd reeds opgenomen in de Franse wetgeving en is in Frankrijk van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten.

Article 15.

Cette disposition écarte la faculté d'insérer dans les conventions une clause d'arbitrage. De plus en plus les employeurs tendent à imposer une telle clause à leurs représentants, soustrayant ainsi ces derniers à leurs juges naturels.

Article 16.

Les dispositions du projet sont d'ordre public, c'est-à-dire qu'il ne peut y être dérogé par convention contraire dans le sens d'une restriction de la protection apportée par le statut. Mais rien n'empêche les parties de convenir de conditions plus favorables pour le représentant.

Contrairement à ce qui est en vigueur pour l'application des lois relatives au contrat d'emploi, toutes les dispositions du présent statut sont impératives, à quelque montant que s'élève la rémunération.

Article 17.

Le projet de loi a pour but de compléter et de préciser les articles 27 à 30 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi. C'est pourquoi cet article abroge les articles précités.

Article 18.

En vue de l'adaptation des contrats en cours, il est prévu que la loi entrera en vigueur un mois après sa publication au *Moniteur belge*.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre du Travail,

Artikel 15.

Deze bepaling sluit de mogelijkheid uit een scheids-rechterlijk beding in te lassen in de overeenkomsten. Meer en meer trachten de werkgevers een dergelijk beding op te leggen aan hun vertegenwoordigers, zodat dezen aan hun natuurlijke rechters worden onttrokken.

Artikel 16.

De bepalingen van het ontwerp zijn van openbare orde, d.w.z. dat er niet kan van afgeweken worden bij wege van een conventie, die tegenstrijdig is in die zin dat zij een beperking behelst van de bescherming die door het statuut wordt verleend. Niets belet echter dat de partijen verbintenissen aangaan met voorwaarden die gunstiger zijn voor de vertegenwoordigers.

In strijd met hetgeen geldt voor de toepassing der wetten betreffende het bediendencontract, zijn al de bepalingen van dit statuut van dwingende aard, welk ook het bedrag zij der bezoldiging.

Artikel 17.

Het wetsontwerp heeft tot doel de artikelen 27 tot 30 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract aan te vullen en te verduidelijken. Om die reden worden voormelde artikelen opgeheven.

Artikel 18.

Met het oog op de aanpassing van de lopende contracten wordt voorzien dat de wet in werking treedt één maand na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.

Dit is, Mevrouwen, Mijne Heren, het ontwerp dat de Regering de eer heeft aan uw beraadslagingen en beslissingen te onderwerpen.

De Minister van Arbeid.

O. BEHOGNE.

**Projet de loi fixant le statut des
représentants de commerce.**

BAUDOUIN,

ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir, SALUT,

Sur la proposition du Ministre du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre du Travail est chargé de présenter en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

ARTICLE PREMIER.

Le statut du représentant et ses rapports avec son employeur sont régis par les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955 et par les dispositions de la présente loi.

Définition.

ART. 2.

Est représentant de commerce, celui qui, sous quelque dénomination que ce soit, s'occupe de façon continue pour compte d'un ou de plusieurs commettants et habituellement en dehors des locaux de l'entreprise, de la négociation ou de la conclusion d'affaires et est rémunéré par des commissions ou des appointements fixes.

Ne sont pas réputés représentants de commerce, les courtiers et commissionnaires régis par les dispositions du Code de commerce ainsi que les autres intermédiaires liés à leurs commettants par un contrat d'entreprise ou de mandat. Il en est notamment ainsi de ceux qui ne sont pas obligés de consacrer tout ou partie de leur temps à leurs commettants; de ceux qui sont libres de remettre leurs commandes à qui bon leur semble; de ceux qui ne reçoivent aucun ordre pour l'organisation de leurs voyages ou pour la visite de la clientèle et qui ne subissent aucune interdiction de la part de leurs commettants quant au nombre ou à la nature des marchandises dont ils s'occupent, sauf si l'interdiction vise une concurrence directe.

Ne sont pas davantage réputés représentants de commerce les agents généraux qui disposent d'une organisation commerciale propre en dehors des locaux de leurs commettants et qui bénéficient d'une exclusivité de vente en contrepartie des diverses obligations qui leur sont imposées.

Des commissions.

ART. 3.

Le représentant de commerce dont la rémunération consiste en tout ou en partie dans une commission

**Ontwerp van wet tot vaststelling van het statuut
der handelsvertegenwoordigers.**

BOUDEWIJN,

KONING DER BELGEN,

Aan allen, tegenwoordigen en toekomstenden, HEIL,

Op de voordracht van de Minister van Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Arbeid is gelast, in Onze naam, bij de Wetgevende Kamers, het ontwerp van wet neer te leggen waarvan de tekst volgt :

ARTIKEL ÉÉN.

Het statuut van de handelsvertegenwoordiger en zijn betrekkingen met zijn werkgever worden geregeld door de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955 en door de bepalingen van deze wet.

Bepaling.

ART. 2.

Handelsvertegenwoordiger is hij die, onder welke benaming ook, zich gewoonlijk buiten de lokalen van de onderneming, voor rekening van een of meer opdrachtgevers doorlopend bezighoudt met het onderhandelen over of het afsluiten van zaken en bezoldigd wordt bij wijze van een commissieloon of een vaste wedde.

Als handelsvertegenwoordiger worden niet aangemerkt makelaars en commissionnaires, die onder de bepalingen vallen van het Wetboek van Koophandel, alsmede andere tussenpersonen die tegenover hun opdrachtgevers door een aannemings- of lastgevingscontract zijn verbonden. Dit geldt inzonderheid ten aanzien van hen die niet verplicht zijn hun tijd geheel of gedeeltelijk voor hun opdrachtgevers te besteden; van hen die hun orders vrij kunnen doorgeven aan wie zij willen; van hen die geen bevelen ontvangen voor de organisatie van hun reizen of het bezoek van de cliënte en aan wie de opdrachtgevers geen verbod opleggen met betrekking tot het aantal of de aard van de waren waarin zij handelen, behalve wanneer het verbod rechtstreekse mededinging beoogt.

Evenmin worden als handelsvertegenwoordiger aangemerkt de hoofdagenten die een eigen handelsorganisatie hebben buiten de lokalen van hun opdrachtgevers en die, in ruil voor de verschillende hun opgelegde verplichtingen, een recht van alleenverkoop bezitten.

Commissieloon.

ART. 3.

De handelsvertegenwoordiger wiens bezoldiging geheel of gedeeltelijk bestaat in een commissieloon

établie d'après le montant des affaires traitées, a droit à cette commission, même si les ordres ne sont exécutés ou ne doivent normalement être exécutés qu'après la cessation du contrat.

Il a également droit à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant une période de trois mois suivant la cessation ou pendant la suspension du contrat lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi un contact direct avec le client et que ce contact a été suivi d'un début de réalisation de l'affaire.

Le représentant a droit à ses commissions durant un délai de six mois après la cessation du contrat, sur tous les ordres donnés par la clientèle en vertu d'obligations contractuelles, conclues à son intervention, pendant son activité au service de la maison représentée.

Celui qui succède au bénéficiaire des dispositions prévues aux alinéas 2 et 3 ne peut prétendre à une commission sur ces mêmes ordres.

ART. 4.

Le représentant qui est chargé de visiter une clientèle ou un secteur déterminés par le contrat, a droit à la commission sur les affaires que l'employeur réalise directement ou indirectement avec cette clientèle ou dans ce secteur.

ART. 5.

La commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur et suivi d'exécution.

Tout ordre est présumé accepté, sauf refus ou réserves formulés par écrit par l'employeur à son représentant, dans un délai fixé par le contrat. A défaut de fixation, ce délai est de quinze jours.

L'inexécution par le fait de l'employeur d'un ordre accepté, ne supprime pas le droit à la commission.

ART. 6.

Le contrat détermine les modalités de calcul des commissions. En l'absence de dispositions contractuelles, les commissions sont calculées sur le prix figurant au bon de commande ou à l'ordre accepté par l'employeur; à défaut de ceux-ci, sur les prix courants, tarifs ou barèmes et à défaut de ces derniers sur le prix fait.

ART. 7.

L'employeur remet au représentant, avant la fin du mois suivant celui au cours duquel l'ordre a été entièrement ou partiellement exécuté, un relevé comportant tous les éléments permettant le calcul des commissions et, à la demande du représentant, les doubles des factures, des quittances ou de tous autres documents probants.

volgens het bedrag van de door hem afgesloten zaken, heeft aanspraak op dit commissieloon, zelfs indien de orders eerst na het einde van het contract uitgevoerd worden of normaal uitgevoerd moeten worden.

Hij heeft eveneens recht op het commissieloon voor de orders, door de cliëntele opgegeven binnen drie maanden na het einde of tijdens de schorsing van het contract, wanneer hij bewijst dat hij gedurende de uitvoering van zijn contract rechtstreeks met de cliënt in contact is geweest en op dit contact een begin van uitvoering van de zaak is gevolgd.

De vertegenwoordiger heeft aanspraak op commissieloon gedurende zes maanden na het einde van het contract op alle orders door de cliëntele opgegeven op grond van contractuele verplichtingen, vervat in de overeenkomsten die door zijn toedoen zijn afgesloten terwijl hij in dienst was van het vertegenwoordigde huis.

De opvolger van hem die in aanmerking komt voor het bepaalde in het tweede en derde lid, kan geen aanspraak maken op commissieloon voor die zelfde orders.

ART. 4.

De vertegenwoordiger die een in het contract bepaalde cliëntele of gebied moet bezoeken, heeft recht op commissieloon voor de zaken die de werkgever rechtstreeks of zijdelings met die cliëntele of in dat gebied gedaan heeft.

ART. 5.

Het commissieloon is verschuldigd voor ieder order die door de werkgever wordt aanvaard en waarop een uitvoering volgt.

Ieder order wordt vermoed aanvaard te zijn, behoudens weigering of voorbehoud door de werkgever aan zijn vertegenwoordiger schriftelijk medegedeeld binnen een in het contract bepaalde termijn. Is deze niet bepaald, dan bedraagt hij vijftien dagen.

Niet-uitvoering door toedoen van de werkgever van een aanvaarde order doet het recht op commissieloon niet vervallen.

ART. 6.

Het contract bepaalt hoe het commissieloon wordt berekend. Bij ontstentenis van contractuele bepalingen wordt het commissieloon berekend op de prijs die voorkomt in de bestelbon of in de door de werkgever aanvaarde order; bij gebreke daarvan, op de prijscouranten, tarieven of prijsschalen en bij gebreke daarvan, op de gemaakte prijs.

ART. 7.

Vóór het einde van de maand die volgt op die waarin de order geheel of gedeeltelijk is uitgevoerd, overhandigt de werkgever aan de vertegenwoordiger een staat met alle gegevens voor de berekening van het commissieloon en, op verzoek van de vertegenwoordiger, de dubbels van de facturen, van de kwijtschriften of van alle andere bewijsstukken.

ART. 8.

La commission est exigible quinze jours après l'en-voi du relevé visé à l'article 7.

Si l'exécution de l'ordre est partielle ou échelonnée, la commission est exigible dans les mêmes conditions au prorata de la partie exécutée.

ART. 9.

En cas de cessation de contrat, l'employeur est tenu de régler au représentant dans le délai de trente jours qui suit la cessation, le montant intégral des commissions sur tous les ordres acceptés par l'employeur. Les commissions prévues aux alinéas 2 et 3 de l'article 3 doivent être réglées au plus tard à la fin, respectivement du quatrième et du septième mois qui suit la cessation du contrat.

L'alinéa premier n'est pas applicable lorsque l'employeur a mis fin au contrat pour un motif grave.

De l'indemnité d'éviction.

ART. 10.

Si l'employeur met fin au contrat sans motif grave ou si le représentant résilie le contrat en raison du comportement ou d'un acte de l'employeur rendant raisonnablement impossible pour le représentant la continuation de l'emploi, une indemnité d'éviction est due au représentant qui a apporté, créé ou développé une clientèle, à moins que l'employeur établisse qu'il ne résulte de l'éviction aucun préjudice spécial pour le représentant dont le contrat a pris fin.

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an; elle est fixée forfaitairement. Elle est équivalente à la rémunération de trois mois calculée sur la moyenne des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date du licenciement pour le représentant occupé chez le même employeur pendant une période d'un an à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération d'un mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

De la clause de non-concurrence.

ART. 11.

Sans préjudice des articles 26 et 35 des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition : qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant exerce son activité.

ART. 8.

Het commissieloon is eisbaar vijftien dagen na de toezending van de in artikel 7 bedoelde staat.

Is de order gedeeltelijk uitgevoerd of wordt de uitvoering gespreid, dan is het commissieloon op dezelfde wijze eisbaar naar verhouding van het uitgevoerde gedeelte.

ART. 9.

In geval een contract een einde neemt, is de werkgever gehouden binnen dertig dagen na het einde van het contract aan de vertegenwoordiger het volle bedrag van het commissieloon uit te betalen op alle door de werkgever aanvaarde orders. Het commissieloon bedoeld in artikel 3, tweede en derde lid, moet uiterlijk op het einde, respectievelijk van de vierde en van de zevende maand na het einde van het contract, worden uitbetaald.

Het eerste lid is niet toepasselijk wanneer de werkgever wegens een gewichtige reden aan het contract een einde heeft gemaakt.

Vergoeding wegens uitwinning.

ART. 10.

Indien de werkgever zonder ernstige reden aan het contract een einde maakt, of indien de vertegenwoordiger het contract beëindigt wegens een gedraging of een daad van de werkgever welke het voor de vertegenwoordiger redelijkerwijze onmogelijk maakt de dienstbetrekking te laten voortduren, is een vergoeding wegens uitwinning verschuldigd aan de vertegenwoordiger die een clientèle aangebracht, gemaakt of uitgebreid heeft, tenzij de werkgever bewijst dat uit de uitwinning geen enkel bijzonder nadeel voortspruit voor de vertegenwoordiger wiens contract een einde heeft genomen.

Die vergoeding is slechts verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar. Zij wordt forfaitair vastgesteld. Zij is gelijk aan het loon van drie maand, berekend op het gemiddelde der commissielonen verdiend gedurende de twaalf maanden die de datum van het ontslag voorafgaan voor de vertegenwoordiger die bij dezelfde werkgever werd tewerkgesteld gedurende een periode van één tot vijf jaar. Zij wordt met het loon van een maand verhoogd bij het ingaan van elke nieuwe vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever.

Concurrentiebeding.

ART. 11.

Onverminderd de artikelen 26 en 35 van de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de drievoudige voorwaarde : dat het betrekking heeft op soortgelijke werkzaamheden, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de vertegenwoordiger werkzaam is.

Elle n'a pas d'effet si le contrat est rompu pendant la période d'essai, s'il est rompu par l'employeur ou s'il est résilié par le représentant en raison du comportement ou d'un acte de l'employeur rendant raisonnablement impossible pour le représentant la continuation de l'emploi.

De la corrélation entre l'indemnité d'éviction et la clause de non-concurrence.

ART. 12.

La clause de non-concurrence crée en faveur du représentant la présomption irréfutable d'avoir apporté, créé ou développé une clientèle.

Par dérogation à l'article 10 de la présente loi, le représentant a droit à l'indemnité d'éviction, même si la rupture du contrat est due à son fait, à moins que l'employeur renonce à la clause dans les huit jours de la date du préavis ou de la rupture du contrat, ou établisse qu'il ne résulte de l'éviction aucun préjudice spécial pour le représentant congédié.

Toute clause pénale accessoire à une clause de non-concurrence ne produit ses effets qu'à concurrence du montant de l'indemnité d'éviction éventuellement due au représentant.

De l'insolvabilité de la clientèle.

ART. 13.

Sauf le cas de faute lourde ou de dol, toute clause mettant à la charge du représentant une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client.

Cette somme est toutefois portée au double de la commission si la rémunération annuelle du représentant excède 120.000 francs.

De la résiliation abusive du contrat.

ART. 14.

En cas de résiliation manifestement abusive du contrat par l'une des parties, avec ou sans observation des dispositions applicables à la résiliation, l'autre partie peut réclamer, en plus des indemnités qui seraient éventuellement dues en vertu de l'article 10 de la présente loi et des articles 20 et 21 des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, une indemnisation supplémentaire à condition de prouver l'existence et l'étendue d'un préjudice spécial.

Het heeft geen gevolg indien het contract tijdens de proeftijd wordt beëindigd, indien het door de werkgever wordt verbroken of indien het door de vertegenwoordiger wordt beëindigd wegens een gedraging of een daad van de werkgever welke het voor de vertegenwoordiger redelijkerwijze onmogelijk maakt de dienstbetrekking te laten voortduren.

Correlatie tussen de vergoeding wegens uitwinning en het concurrentiebeding.

ART. 12.

Het concurrentiebeding schept ten gunste van de vertegenwoordiger het onweerlegbaar vermoeden dat hij een clientèle aangebracht, gemaakt of uitgebreid heeft.

In afwijking van artikel 10 van deze wet heeft de vertegenwoordiger recht op de vergoeding wegens uitwinning, zelfs indien het verbreken van het contract aan hem te wijten is, tenzij de werkgever afziet van het beding binnen acht dagen vanaf de datum van de opzegging of van de verbreking van het contract, of bewijst dat uit de uitwinning geen enkel bijzonder nadeel voortspuit voor de ontslagen vertegenwoordiger.

Elk strafbeding gevoegd bij een concurrentiebeding heeft slechts uitwerking tot het bedrag der vergoeding wegens uitwinning die desgevallend aan de vertegenwoordiger verschuldigd is.

Onvermogen van een clientèle.

ART. 13.

Behoudens in geval van grove fout of bedrog, kan een beding waardoor de vertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de cliënt, slechts uitwerking hebben ten belope van een som gelijk aan het commissieloon dat verband houdt met de onverhaalbare vorderingen ten laste van de cliënt.

De som is echter gelijk aan het dubbele van dat commissieloon, indien het jaarlijks loon van de vertegenwoordiger meer dan 120.000 frank bedraagt.

Onredelijke verbreking van het contract.

ART. 14.

Indien een der partijen het contract, al dan niet met inachtneming van de voor de beëindiging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk doet eindigen, kan de andere partij buiten de vergoedingen die eventueel verschuldigd zijn krachtens artikel 10 van deze wet en de artikelen 20 en 21 van de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955, aanvullende schadevergoeding eisen, mits zij het bewijs levert van het bestaan en de omvang van een bijzonder nadeel.

De la clause d'arbitrage.**ART. 15.**

Les représentants de commerce et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat d'emploi.

Dispositions finales.**ART. 16.**

Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente loi au détriment du représentant de commerce.

ART. 17.

Les articles 27, 28, 29 et 30 des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, sont abrogés.

ART. 18.

La présente loi pourra être citée sous l'appellation de « Loi sur les représentants de commerce ».

ART. 19.

La présente loi entre en vigueur un mois après sa publication au *Moniteur belge*.

Donné à Cabasson (Var-France), le 20 août 1959.

Par le Roi :

Le Ministre du Travail,

Scheidsrechterlijk beding.**ART. 15.**

De handelsvertegenwoordigers en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de door hen aangegane arbeidsovereenkomst voor bedienden in de toekomst mochten ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

Slotbepalingen.**ART. 16.**

Van de bepalingen van deze wet mag niet worden afgeweken ten nadele van de handelsvertegenwoordiger.

ART. 17.

De artikelen 27, 28, 29 en 30 van de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955, worden opgeheven.

ART. 18.

Deze wet kan worden aangehaald als « Handelsvertegenwoordigerswet ».

ART. 19.

Deze wet treedt in werking één maand na de bekendmaking er van in het *Belgisch Staatsblad*.

Gegeven te Cabasson (Var-Frankrijk), de 20^{ste} Augustus 1959.

Van Koningswege :

De Minister van Arbeid,

(s.) O. BEHOGNE.
(w. g.)

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre des vacations, saisi par le Ministre du Travail, le 23 juillet 1959, d'une demande d'avis sur un projet de loi « fixant le statut des représentants de commerce », a donné le 28 juillet 1959 l'avis suivant :

Saisi, le 29 juin 1959, d'un projet de loi fixant le statut des représentants de commerce, le Conseil d'Etat a donné son avis le 8 juillet 1959 (L. 6753/2).

Le présent projet comporte un certain nombre de modifications qui ont été apportées compte tenu des observations formulées dans l'avis précité. C'est ainsi, notamment, que divers articles ont subi des modifications de forme, que la portée des articles 5, 6, 7 et 11 a été précisée, qu'un texte nouveau a été établi pour l'article 18 et qu'un article 19 a été ajouté au projet.

Observations générales.

L'exposé des motifs explique qu'il a paru nécessaire d'abandonner les termes de commis-voyageur et voyageur de commerce, jugés quelque peu désuets, pour s'en tenir à celui de représentant ».

Ce faisant, le projet porte atteinte à une distinction, généralement admise dans la terminologie, entre le voyageur de commerce, qui est employé, et le représentant de commerce, qui est indépendant. L'exposé des motifs rappelle d'ailleurs lui-même que cette terminologie est restée de pratique courante jusqu'à ce jour.

Il y a un risque certain de confusion à qualifier désormais le représentant salarié de « représentant de commerce » et non de « voyageur de commerce ».

De plus, l'abandon du terme « handelsreiziger » rompt l'unité qui existe actuellement sur ce point entre la terminologie en Belgique et aux Pays-Bas, où ce terme est employé dans le même sens (Wetboek van Koophandel, articles 75q à 75t). Le « Sociaalrechtelijk Woordenboek », quant à lui, a recommandé le terme « handelsreiziger » pour désigner le représentant lié par un contrat de louage de services (v^o Handelsreiziger, n^o 658).

Quant à la terminologie française, il convient de choisir entre deux termes, actuellement synonymes : « commis-voyageur » et « voyageur de commerce ». Cette dernière appellation doit être préférée par souci de concordance avec son équivalent néerlandais, et aussi parce que le droit du travail français, s'il connaît le « voyageur de commerce », ignore le « commis-voyageur » (Code du travail, livre premier, articles 29k et suiv.).

**

Certains articles du projet sont précédés d'un intitulé. Ce procédé, courant dans un texte subdivisé en chapitres, est à déconseiller lorsque les chapitres ne comportent qu'un ou deux articles. Il se recommande dès lors de supprimer les intitulés.

**

Article premier.

Cet article prévoit que les lois relatives au contrat d'emploi demeurent applicables aux voyageurs de commerce pour toutes les matières non réglées par le projet.

En principe, ces lois ne s'appliquent qu'aux employés qui ne gagnent pas plus de 180.000 francs par an. Il va de soi que cette restriction reste valable pour la délimitation du champ d'application de ces lois; en revanche, elle ne vaut pas pour l'application du présent projet, qui s'applique à tous les voyageurs de commerce, quelle que soit leur rémunération.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste vacatiekamer, de 23^e juli 1959 door de Minister van Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « tot vaststelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers », heeft de 28^e juli 1959 het volgende advies gegeven :

29 juni 1959 werd aan de Raad van State een ontwerp van wet tot vaststelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers voorgelegd, waarover op 8 juli 1959 advies werd gegeven (L. 6753/2).

In het onderhavige ontwerp werden een aantal wijzigingen aangebracht, die het gevolg zijn van opmerkingen in het voornoemde advies gemaakt. Aldus werden onder meer aan menig artikel vormwijzigingen aangebracht, werd de draagwijdte van de artikelen 5, 6, 7 en 11 verduidelijkt, werd een nieuwe tekst voor artikel 18 opgemaakt en werd artikel 19 aan het ontwerp toegevoegd.

Algemene opmerkingen.

Volgens de memorie van toelichting « is het nodig gebleken af te zien van de term handelsreiziger, die enigszins verouderd leek, om zich te houden aan die van vertegenwoordiger ».

Hierdoor wordt afbreuk gedaan aan een algemeen aanvaard onderscheid in de terminologie tussen de handelsreiziger, die bediende is, en de handelsvertegenwoordiger, die een zelfstandige is. De memorie van toelichting wijst er overigens zelf op dat deze terminologie tot op heden algemeen gebruikelijk is.

Door de in loondienst arbeidende vertegenwoordiger « handelsvertegenwoordiger » te noemen in plaats van « handelsreiziger » zal men ongetwijfeld aanleiding geven tot verwarring.

Daarenboven verbreekt men, door de term « handelsreiziger » te weren, de eenheid die thans op dat punt bestaat tussen de terminologie in België en Nederland, waar die term in dezelfde betekenis gebruikt wordt (Ned. Wetboek van koophandel, art. 75q-76t). Ook het Sociaalrechtelijk Woordenboek heeft die term aanbevolen om de vertegenwoordiger die door een arbeidsovereenkomst verbonden is, aan te duiden (v^o Handelsreiziger, nr 658).

Wat de Franse terminologie betreft, dient men een keuze te doen tussen de twee termen « commis-voyageur » en « voyageur de commerce », die thans als synoniemen worden gebruikt. De laatstgenoemde term verdient de voorkeur ter wille van de eenvormigheid met de Nederlandse term en tevens omdat in het Franse arbeidsrecht wel de term « voyageur de commerce » wordt gebruikt, doch niet de term « commis-voyageur » (Code du Travail, boek I, art. 29k en vlg.).

**

Aan sommige artikelen van het ontwerp wordt een opschrift gegeven. Het aanbrengen van opschriften is alleen gebruikelijk, wanneer de tekst in hoofdstukken wordt ingedeeld. Zodanige indeling is af te raden wanneer de hoofdstukken slechts een of twee artikelen omvatten. Derhalve zou het aanbeveling verdienen de opschriften weg te laten.

**

Artikel één.

Dit artikel bepaalt, dat de wetten betreffende het bediencontract toepasselijk blijven op de handelsreizigers voor alle aangelegenheden die door het ontwerp niet geregeld zijn.

In beginsel zijn deze wetten alleen toepasselijk op bedienden die niet meer dan 180.000 frank per jaar verdienen. Deze beperking blijft vanzelfsprekend geldig voor het bepalen van het toepassingsgebied van die wetten; zij geldt daarentegen niet voor de toepassing van dit ontwerp, dat op alle handelsreizigers toepasselijk is, ongeacht het loon dat zij verdienen.

Le présent projet a aussi pour effet de définir la teneur du contrat d'emploi, en ce qui concerne les voyageurs de commerce. Cette définition vaudra également pour les lois coordonnées et aura aussi sa répercussion sur le champ d'application d'autres lois sociales, telles la loi du 9 juillet 1926 organique des conseils de prud'hommes, qui classe les voyageurs de commerce parmi les employés (article 4, 4^e), et les lois de sécurité sociale, qui s'appliquent à toutes personnes engagées dans les liens d'un contrat d'emploi.

Les lois relatives aux allocations familiales rangent les voyageurs de commerce parmi les travailleurs ou les indépendants, selon que les prestations de travail accomplies en cette qualité constituent la profession exclusive ou principale de l'intéressé (lois relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés, article 3, alinéa 2, 1^{er}, article 6, alinéa premier, 2^e).

Néanmoins, tous les voyageurs de commerce qui tombent sous l'application de ce projet seront aussi assujettis à la loi relative aux allocations familiales pour travailleurs salariés; la présomption selon laquelle les voyageurs de commerce, dont les prestations accomplies en cette qualité ne constituent pas la profession exclusive ou principale, ne sont pas des travailleurs, peut en effet être mise à néant par la preuve de leur assujettissement à la sécurité sociale (article 6, alinéa 2).

**

La disposition de l'article premier serait mieux à sa place à la suite de l'article 2 qui définit la notion de voyageur de commerce. Ce n'est qu'après avoir précisé le contenu de cette définition et, par là, circonscrit le champ d'application du projet, que l'on peut déterminer les règles qui régiront le statut des intéressés.

**

Article 2.

La définition large que l'article 2 donne du voyageur de commerce prouve que la définition classique donnée à l'« employé » par la doctrine et la jurisprudence, et selon laquelle celui-ci travaille non seulement sous l'autorité de l'employeur, mais encore sous sa direction et sa surveillance, ne s'applique pas entièrement aux voyageurs de commerce.

Le voyageur de commerce qui, tombant sous l'application de cette loi, est dès lors considéré comme employé, se trouve toujours vis-à-vis de l'employeur dans un état de subordination et, par voie de conséquence, sous son autorité. Il n'est toutefois pas indispensable que l'employeur lui donne des instructions concrètes sur la manière d'accomplir son travail, sur l'époque, le lieu et les conditions auxquels celui-ci devra être effectué, ni que cet employeur contrôle l'observation des instructions. En l'absence de ces instructions et de ce contrôle, il n'y a pas de « direction et surveillance » (Sociaalrechtelijk Woordenboek, n° 845).

La définition large du voyageur de commerce s'écarte d'ailleurs de la conception consacrée par la jurisprudence récente des Cours de cassation belge et française. Selon la Cour de cassation belge, le lien de subordination entre le voyageur de commerce et l'employeur n'est pas nécessairement prouvé par le fait que le représentant doit faire des rapports circonstanciés au sujet de son activité, que l'employeur règle le programme des visites et indique les clients à visiter, que ces visites prennent tout le temps du représentant, que le représentant doit assister à une réunion hebdomadaire au cours de laquelle l'employeur donne des ordres, des instructions et des blâmes, et que le représentant ne peut passer aucune commande durant les vacances (Cass. 3 octobre 1957, Pas. I. 1958, p. 87).

La Cour de cassation française a également jugé que le lien de subordination ne se manifestait pas à suffisance, notamment, par le fait que le secteur et la clientèle à visiter étaient indiqués et que le représentant devait visiter régulièrement sa clientèle (Cass. fr. 23 avril 1958, S. 1958, jur. 363).

Dit ontwerp heeft ook tot gevolg dat het de inhoud van de arbeidsovereenkomst voor bedienden omschrijft wat betreft de handelsreizigers. Deze omschrijving zal ook gelden voor de gecoördineerde wetten en tevens zijn weerslag hebben op het toepassingsgebied van andere sociale wetten, zoals de wet van 9 juli 1926 op de werkrechtshoven, die de handelsreizigers bij de bedienden rangschikt (artikel 4, 4^e), en de sociale zekerheidswetten, die op alle door een arbeidsovereenkomst voor bedienden verbonden personen toepasselijk zijn.

De kinderbijslagwetten rangschikken de handelsreizigers bij de werknemers of bij de zelfstandigen naargelang hun arbeidsprestaties in die hoedanigheid verricht het uitsluitend beroep of het hoofdberoep van de betrokkene uitmaken (kinderbijslagwet voor werknemers, artikel 3, tweede lid, 1^o, artikel 6, eerste lid, 2^o).

Niettemin zullen alle handelsreizigers die onder de toepassing van dit ontwerp vallen, tevens onderworpen zijn aan de kinderbijslagwet voor werknemers; het vermoeden dat de handelsreizigers, wier prestaties in die hoedanigheid verricht niet het uitsluitend beroep of het hoofdberoep vormen, geen werknemers zijn, kan immers ongedaan worden gemaakt door het bewijs dat zij onder de sociale zekerheid vallen (artikel 6, tweede lid).

**

Het bepaalde in artikel één zou beter zijn plaats vinden na artikel 2, dat het begrip handelsreiziger omschrijft. Eerst nadat men de inhoud van dit begrip heeft duidelijk gemaakt en meteen het toepassingsgebied van het ontwerp heeft omschreven, kan men bepalen door welke regelen de rechtspositie van de betrokkenen wordt beheerst.

**

Artikel 2.

Door de ruime begripsomschrijving die artikel 2 van de handelsreiziger geeft, wordt aangetoond dat de klassieke definitie die rechtsleer en rechtspraak van de bediende geven en volgens welke deze niet alleen onder het gezag, maar ook onder de leiding en het toezicht van de werkgever arbeid verricht, niet ten volle op handelsreizigers toepasselijk is.

De handelsreiziger die onder de toepassing van deze wet valt en dus als bediende wordt aangemerkt, staat tegenover de werkgever steeds in een verhouding van ondergeschiktheid en derhalve onder diens gezag. Noodzakelijk is echter niet dat hij van de werkgever concrete richtlijnen ontvangt omtrent de wijze en het tijdstip waarop, de plaats waar en de voorwaarden waaronder arbeid moet worden verricht en dat de werkgever de naleving van deze richtlijnen controleert. Ontbreken deze richtlijnen en die controle, dan is er ook geen « leiding en toezicht » (Sociaalrechtelijk Woordenboek n° 845).

De ruime omschrijving van de handelsreiziger wijkt overigens af van de opvatting die door de jongste rechtspraak van het Belgische en het Franse Hof van cassatie is gehuldigd. Volgens het Belgische Hof wordt de band van ondergeschiktheid tussen handelsreiziger en werkgever niet noodzakelijk bewezen door het feit dat de vertegenwoordiger uitvoerige activiteitenverslagen moet opmaken, dat de werkgever het programma der bezoeken regelt en de te bezoeken klanten aanwijst, dat die bezoeken de volle tijd van de vertegenwoordiger in beslag nemen, dat de vertegenwoordiger elke week een vergadering moet bijwonen waarop de werkgever bevelen, onderrichtingen en vermagingen geeft en dat de vertegenwoordiger tijdens de vakantie geen bestellingen mag overmaken (Cass. 3 oktober 1957, R.W. 1957-1958, k. 1437).

Het Franse Hof van cassatie oordeelde eveneens dat de band van ondergeschiktheid niet voldoende bleek onder meer uit het feit dat het gebied en de te bezoeken klanten waren aangewezen en de vertegenwoordiger de klanten regelmatig op bepaalde tijdstippen moest bezoeken (Cass. fr. 23 april 1958, S. 1958, jur. 363).

Dans sa version néerlandaise, l'alinéa premier de l'article 2 devrait être rédigé comme suit :

« Handelsvertegenwoordiger is hij die, onder welke benaming ook, zich gewoonlijk buiten de lokalen van de onderneming, voor rekening van een of meer opdrachtgevers doorlopend bezighoudt met het onderhandelen over of het afsluiten van zaken en bezoldigd wordt bij wijze van een commissieloon of een vaste wedde ».

Au début de l'alinéa 2 de la même version, il y aurait lieu d'écrire le mot « handelsvertegenwoordigers » au singulier, comme à l'alinéa 3.

D'autre part, toujours dans la même version, le mot « clientèle » devrait être remplacé par « cliënteel ». Cette remarque vaut également pour les articles 3, 4 et 12.

**

Article 4.

Cet article concerne la commission du voyageur de commerce qui doit visiter une clientèle ou un secteur « déterminés par le contrat ».

Cette disposition s'écarte de l'article 29 des lois relatives au contrat d'emploi, non seulement en ce que cet article parle exclusivement d'une clientèle déterminée, mais encore en ce qu'il vise le voyageur de commerce qui, « aux termes du contrat », est chargé de visiter une clientèle déterminée.

Cette modification rédactionnelle risque de susciter l'impression que la portée de l'article 4 du projet est plus restreinte que celle de l'article 29 des lois coordonnées. L'on pourrait interpréter l'article 4 en ce sens que cette prescription ne trouve à s'appliquer que si la clientèle ou le secteur à visiter sont déterminés dans le contrat même, et non si le contrat est muet sur ce point ou se borne à poser le principe que le représentant se verra assigner une clientèle déterminée ou un secteur déterminé, la désignation concrète de cette clientèle ou de ce secteur étant faite unilatéralement par l'employeur et pouvant être modifiée par lui.

**

Article 5.

Contrairement à l'article 28 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, cet article dispose que la commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur « et suivi d'exécution ».

L'adjonction de cette dernière précision a pour effet de rendre le projet plus clair que ledit article 28.

**

Article 9.

Aux termes de cet article l'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat, de régler au voyageur de commerce, dans le délai de trente jours qui suit la cessation, le montant intégral des commissions « sur tous ordres acceptés par l'employeur ».

L'on n'aperçoit pas si la disposition déroge uniquement aux articles 7 et 8, selon lesquels la commission n'est exigible qu'après l'exécution de l'ordre, ou si le Gouvernement entend aussi déroger à l'article 5, en vertu duquel la commission n'est, en principe, due que sur les ordres qui ont été exécutés.

**

Conformément à la terminologie proposée par le « Sociaal-rechtelijk Woordenboek » l'expression « gewichtige reden » devrait être remplacée par « dringende reden ».

**

Het eerste lid leze men als volgt :

« Handelsvertegenwoordiger is hij die, onder welke benaming ook, zich gewoonlijk buiten de lokalen van de onderneming, voor rekening van een of meer opdrachtgevers doorlopend bezighoudt met het onderhandelen over het afsluiten van zaken en bezoldigd wordt bij wijze van een commissieloon of een vaste wedde ».

Bij het begin van het tweede lid schrijve men, zoals in het derde lid, het woord « handelsvertegenwoordigers » in het enkelvoud.

Het woord « cliënteel » vervange men door het woord « cliënteel ». Deze opmerking geldt ook voor de artikelen 3, 4 en 12.

**

Artikel 4.

Dit artikel heeft betrekking op het commissieloon van de handelsreiziger die een « in het contract » bepaalde cliënteel of gebied moet bezoeken.

Dit voorschrift wijkt af van artikel 29 van de wetten betreffende het bediendencontract, niet alleen in zover in dit artikel uitsluitend sprake is van een bepaalde cliënteel, maar ook in zover er gesproken wordt van de handelsreiziger die « naar luid van de overeenkomst gelast is » een bepaalde cliënteel te bezoeken.

Deze tekstwijziging zou de indruk kunnen wekken dat de draagwijdte van artikel 4 van het ontwerp beperkter is dan die van artikel 29 van de gecoördineerde wetten. Men zou artikel 4 in die zin kunnen interpreteren dat dit voorschrift alleen toepassing vindt, indien de te bezoeken cliënteel of het gebied in de overeenkomst zelf is bepaald, doch niet indien de overeenkomst daaromtrent niets bepaalt of alleen het beginsel bevat dat de vertegenwoordiger een bepaalde cliënteel of een bepaald gebied zal worden toegewezen, terwijl de concrete aanwijzing van die cliënteel of dat gebied door de wetgever eenzijdig geschiedt en door hem ook kan worden gewijzigd.

**

Artikel 5.

In tegenstelling met artikel 28 van de wetten betreffende het bediendencontract, bepaalt dit artikel dat het commissieloon verschuldigd is voor ieder order die door de werkgever wordt aanvaard « en waarop een uitvoering volgt ».

Door toevoeging van deze laatste bepaling is het ontwerp duidelijker dan genoemd artikel 28.

**

Artikel 9.

Dit artikel bepaalt dat, ingeval het contract een einde neemt, de werkgever gehouden is binnen dertig dagen na het einde van de overeenkomst aan de handelsreiziger het volle bedrag van het commissieloon uit te betalen « op alle door de werkgever aanvaarde orders ».

Het is niet duidelijk of deze bepaling alleen afwijkt van de artikelen 7 en 8, volgens welke het commissieloon eerst eischbaar wordt na de uitvoering van de order, dan wel of de Regering ook wil afwijken van artikel 5, volgens hetwelk het commissieloon in beginsel alleen verschuldigd is op orders die werden uitgevoerd.

**

Overeenkomstig de door het Sociaal-rechtelijk Woordenboek voorgestelde terminologie vervange men de term « gewichtige reden » door de term « dringende reden ».

**

Article 10.

Pour définir l'indemnité pour perte de clientèle, il serait préférable de ne pas recourir au terme « éviction » dans la version française et au terme « uitwinning » dans la version néerlandaise. Ces termes ont, en effet, en droit civil une signification qui s'éloigne par trop de celle que leur attribue le projet.

**

La portée des mots « en cas de licenciement du chef de l'employeur et sans motif grave » manque de clarté.

Sans doute vise-t-on ici le licenciement par l'employeur sans que celui-ci puisse se prévaloir d'un motif grave pour mettre immédiatement fin au contrat.

L'on peut toutefois se demander s'il y a également lieu au paiement d'une indemnité lorsque le représentant a mis fin au contrat pour un motif grave, résultant du comportement ou d'un acte de l'employeur qui a pour conséquence que le représentant ne saurait raisonnablement être tenu de continuer l'emploi. Non sans raison l'on pourrait prétendre que, dans ce cas, l'employeur est la cause de la rupture du contrat et que, par conséquent, cette rupture est à considérer comme « un licenciement du chef de l'employeur ».

Dans la conception du Gouvernement, l'article 10 trouve, selon les renseignements fournis au Conseil d'Etat, également à s'appliquer dans ce dernier cas. Le texte devrait traduire plus clairement cette intention.

Compte tenu des observations qui précèdent, le Conseil d'Etat propose de rédiger l'alinéa premier de l'article 10 ainsi qu'il suit :

« Si l'employeur met fin au contrat sans motif grave ou si le voyageur de commerce résilie le contrat en raison du comportement ou d'un acte de l'employeur rendant raisonnablement impossible pour le voyageur de commerce la continuation de l'emploi, une indemnité pour perte de clientèle est due au voyageur de commerce qui a apporté, créé ou développé une clientèle, à moins que l'employeur établisse qu'il ne résulte du licenciement, pour le voyageur de commerce congédié, aucun préjudice spécial du chef de perte de clientèle ».

Etant donné que l'article 10, alinéa 2, détermine le montant de l'indemnité pour perte de clientèle, il est superflu de prévoir expressément que cette indemnité est fixée forfaitairement.

**

Article 11.

La disposition de l'alinéa 2 d'après laquelle la clause de non-concurrence n'a pas d'effet si le contrat est rompu « du chef de l'employeur » manque de clarté. A l'égale de l'expression « licenciement du chef de l'employeur » figurant à l'article 10, elle peut viser, soit uniquement la rupture par l'employeur, soit également la résiliation du contrat par le voyageur de commerce en raison du comportement ou d'un acte de l'employeur.

L'expression employée dans cette acception est, de plus incorrecte.

Partant, les mots « du chef de l'employeur » devraient être remplacés, selon les intentions du Gouvernement, ou bien par les mots « par l'employeur », ou bien par un texte s'inspirant de celui qui a été proposé pour l'article 10.

**

Par ailleurs, il serait préférable de remplacer, dans la version néerlandaise, le mot « verboden » par le mot « beëindigd », également en conformité avec la terminologie proposée par « Sociaalrechtelijk Woordenboek ». Cette remarque vaut aussi pour l'article 12.

**

Artikel 10.

Om de vergoeding wegens verlies van cliënteel te omschrijven, gebruike men liefst niet de termen « uitwinning » in de Nederlandse tekst en « éviction » in de Franse tekst. Die termen hebben immers in het burgerlijk recht een betekenis welke te zeer afwijkt van die welke daaraan in dit ontwerp wordt gegeven.

**

De draagwijdte van de woorden « ontslag uit hoofde van de werkgever en zonder ernstige reden » is niet zonder meer duidelijk.

Ongetwijfeld wordt hier bedoeld het ontslag gegeven door de werkgever, zonder dat deze een dringende reden kan inroepen om aan de overeenkomst onmiddellijk een einde te maken.

De vraag is echter of er ook reden tot betaling van een vergoeding kan bestaan, wanneer de vertegenwoordiger de overeenkomst heeft beëindigd wegens een dringende reden, die bestaat in een gedraging of een daad van de werkgever welke het voor de vertegenwoordiger redelijkerwijze onmogelijk maakt de dienstbetrekking te laten voortduren. Men zou niet zonder grond kunnen beweren dat in dit geval de werkgever oorzaak is van de beëindiging van de overeenkomst en dat die beëindiging derhalve als een « ontslag uit hoofde van de werkgever » moet worden aangemerkt.

Volgens de inlichtingen aan de Raad van State verstrekt, vindt artikel 10, in de opvatting van de Regering, ook in dit laatste geval toepassing. Deze bedoeling zou duidelijker in de tekst moeten worden uitgedrukt.

Rekening houdend met voorgaande opmerkingen wordt de volgende lezing voor het eerste lid van artikel 10 voorgesteld :

« Indien de werkgever zonder dringende reden aan de overeenkomst een einde maakt, of indien de handelsreiziger de overeenkomst beëindigt wegens een gedraging of een daad van de werkgever welke het voor de handelsreiziger redelijkerwijze onmogelijk maakt de dienstbetrekking te laten voortduren, is een vergoeding wegens cliënteelverlies verschuldigd aan de handelsreiziger die een cliënteel aangebracht, gemaakt of uitgebreid heeft, tenzij de werkgever bewijst dat uit het ontslag geen enkel bijzonder nadeel wegens cliënteelverlies voortspuit voor de ontslagen handelsreiziger ».

Aangezien het tweede lid van artikel 10 het bedrag van de vergoeding wegens cliënteelverlies bepaalt, is het niet nodig uitdrukkelijk te verklaren dat die vergoeding forfaitair wordt vastgesteld.

**

Artikel 11.

De bepaling van het tweede lid dat het concurrentiebeding geen gevolg heeft, indien de overeenkomst wordt beëindigd « door toedoen van de werkgever » is niet zonder meer duidelijk. Zoals bij artikel 10 in verband met de uitdrukking « ontslag uit hoofde van de werkgever » werd opgemerkt, kan hiermee worden bedoeld ofwel alleen het ontslag gegeven door de werkgever ofwel eveneens het ontslag gegeven door de handelsreiziger als gevolg van een gedraging of een daad van de werkgever.

Bovendien, is in de Franse tekst de uitdrukking « du chef de l'employeur », in dit verband gebruikt, onjuist.

Naar gelang van de bedoeling van de Regering, moeten de woorden « door toedoen van de werkgever » worden vervangen ofwel door de woorden « door de werkgever » ofwel door een tekst die aanleunt bij die welke voor artikel 10 werd voorgesteld.

**

Overigens vervange men het woord « verboden » door het woord « beëindigd », eveneens overeenkomstig de door het Sociaalrechtelijk Woordenboek voorgestelde terminologie. Deze opmerking geldt ook voor artikel 12.

**

Article 13.

Cet article limite la responsabilité du voyageur de commerce du chef de l'insolvabilité du client, à une somme égale à la commission ou au double de la commission afférente à la créance irrécouvrable, selon que la rémunération du voyageur de commerce est inférieure ou supérieure à 120.000 francs par an.

L'article 30 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi qui est abrogé par l'article 17 du projet, contient une disposition similaire et limite la responsabilité au double de la commission. Conformément à l'article 35, alinéa premier, des mêmes lois cette prescription n'est toutefois applicable qu'aux employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 180.000 francs.

Il s'ensuit que l'article 13 du projet prévoit un régime plus favorable que l'article 30 des lois coordonnées, pour les voyageurs de commerce qui gagnent moins de 120.000 francs ou plus de 180.000 francs, alors que la réglementation existante est maintenue à l'égard de ceux dont la rémunération se situe entre 120.000 francs et 180.000 francs.

**

L'article 13 pourrait être plus succinctement rédigé comme suit :

« Sauf le cas de faute lourde ou de dol, toute clause mettant à la charge du voyageur de commerce une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client.

Cette somme est toutefois portée au double de la commission si la rémunération annuelle du voyageur de commerce excède 120.000 francs ».

**

Article 14.

Conformément à cet article, la partie qui voit résilier son contrat par l'autre partie d'une manière manifestement abusive, peut prétendre à indemnisation intégrale du dommage subi.

Cette disposition porte atteinte à un principe fondamental de la législation belge relative à la cessation de l'emploi, principe selon lequel il est toujours loisible aux deux parties de mettre fin au contrat sous réserve d'observer les prescriptions en la matière.

L'article 14 du projet déroge à ce principe puisque la résiliation régulière dans les formes peut également entraîner l'obligation d'indemniser.

Bien que d'une manière moins absolue, existe également, en matière de contrats de louage de services, la règle selon laquelle l'indemnisation est, en principe, forfaitaire en cas d'inobservation des prescriptions qui président à la résiliation. Seul l'article 23 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail prévoit une exception à cette règle : la partie lésée peut réclamer l'indemnisation intégrale à condition de prouver l'existence et l'étendue du dommage. Le projet porte également atteinte à ce principe de l'indemnisation forfaitaire.

L'exposé des motifs énonce, il est vrai, les motifs pour lesquels l'indemnisation intégrale en cas de résiliation manifestement abusive paraît équitable, mais ne précise pas pourquoi ce bénéfice est réservé aux seuls voyageurs de commerce, alors que les autres travailleurs ne peuvent y prétendre.

Comme le fait observer l'exposé des motifs, le principe de l'article 14 est déjà inscrit dans la législation française, où il est applicable à tous les contrats de louage de services (Code du travail, livre I, articles 23 et 23a).

De même aux Pays-Bas, une règle semblable a été insérée dans la législation relative à la cessation de l'emploi. Le « Burgerlijk Wetboek » dispose, en effet, en son article 1639s :

« Indien een der partijen de dienstbetrekking, al of niet met inachtneming van de voor de beëindiging geldende bepalingen

Artikel 13.

Volgens dit artikel wordt de aansprakelijkheid van de handelsreiziger voor het onvermogen van de cliënt beperkt tot een bedrag dat gelijk is aan het commissieloon of aan het dubbele van het commissieloon op de onverhaalbare vordering, naargelang de handelsreiziger minder of meer dan 120.000 frank per jaar verdient.

Artikel 30 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract, dat door artikel 17 van het ontwerp wordt opgeheven, bevat een soortgelijke bepaling en beperkt de aansprakelijkheid tot het dubbele van het commissieloon. Overeenkomstig artikel 35, eerste lid, van dezelfde wetten is dit voorschrift nochtans alleen toepasselijk op de bedienden wier bezoldiging 180.000 frank niet te boven gaat.

Hieruit volgt dat artikel 13 van het ontwerp gunstiger is dan artikel 30 van de gecoördineerde wetten voor de handelsreizigers die minder dan 120.000 frank of meer dan 180.000 frank verdienen, terwijl de bestaande regeling behouden blijft voor degenen wier bezoldiging ligt tussen 120.000 frank en 180.000 frank.

**

Artikel 13 zou korter als volgt kunnen worden gesteld :

« Behoudens in geval van grove fout of bedrog, kan een beding, waardoor de handelsreiziger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de cliënt, slechts uitwerking hebben ten belope van een som gelijk aan het commissieloon dat verband houdt met de onverhaalbare vorderingen ten laste van de cliënt.

Deze som is echter gelijk aan het dubbele van dat commissieloon, indien het jaarlijks loon van de handelsreiziger meer dan 120.000 frank bedraagt ».

**

Artikel 14.

Overeenkomstig dit artikel heeft de partij wier overeenkomst door de andere partij kennelijk onredelijk wordt beëindigd, aanspraak op de volledige vergoeding der geleden schade.

Deze bepaling doet afbreuk aan een der hoofdbeginselen van het Belgisch ontslagrecht, volgens welke het beide partijen steeds vrijstaat aan de arbeidsovereenkomst een einde te maken mits zij de voor beëindiging geldende bepalingen in acht nemen.

Artikel 14 van het ontwerp wijkt af van dit beginsel vermits ook het formeel regelmatig ontslag tot schadeplichtigheid aanleiding kan geven.

Hoewel minder absoluut, geldt in het arbeidsovereenkomstenrecht ook de regel dat bij niet-naleving van de ontslagregelen de schadeloosstelling in beginsel forfaitair is. Alleen artikel 23 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst maakt hierop een uitzondering : de benadeelde partij mag volledige schadevergoeding vorderen mits zij het bestaan en de omvang van de schade bewijst. Ook aan dit beginsel der forfaitaire schadevergoeding wordt door het ontwerp afbreuk gedaan.

De memorie van toelichting geeft wel de redenen aan waarom volledige schadevergoeding ingeval van kennelijk onredelijk ontslag billijk voorkomt, doch zegt niet waarom dit voordeel alleen aan handelsreizigers wordt voorbehouden, terwijl andere werknemers er geen aanspraak op kunnen maken.

Zoals de memorie opmerkt, werd het beginsel van artikel 14 reeds opgenomen in de wetgeving van Frankrijk, waar het op alle arbeidsovereenkomsten van toepassing is (Code du Travail, boek I, artikelen 23 en 23a).

Ook in Nederland werd zulke regeling in het ontslagrecht ingevoegd. Aldaar bepaalt artikel 1639s van het Burgerlijk Wetboek :

« Indien een der partijen de dienstbetrekking, al of niet met inachtneming van de voor de beëindiging geldende bepa-

kennelijk onredelijk doet eindigen, kan de rechter steeds aan de wederpartij naar billijkheid een schadevergoeding toekennen ».

La doctrine a mis l'accent sur la parenté étroite qui existe entre les expressions « kennelijk onredelijk ontslag » et « ontslag met rechtsmisbruik » (Molenaar : Arbeidsrecht, II, A., p. 183), parenté qui est également soulignée dans l'exposé des motifs.

L'article 14 du projet introduit ainsi dans notre législation sociale la distinction établie aux Pays-Bas entre la résiliation régulière (regelmatige beëindiging) et la résiliation légitime (rechtmatige beëindiging). La résiliation est jugée régulière lorsqu'elle est conforme à des normes de droit objectives, tandis que la résiliation légitime suppose, de surcroît, qu'elle l'est également aux normes d'équité qui sont laissées à l'appréciation du juge (Sociaalrechtelijk Woordenboek, p. 18 et n^{os} 1194 et 1209).

Il échet, enfin, d'observer qu'au cours de la discussion des lois des 4 et 11 mars 1954, qui ont modifié les lois relatives au contrat de travail et au contrat d'emploi, le législateur a rejeté une proposition qui présentait, en son principe, beaucoup de similitude avec la règle inscrite à l'article 14 du projet. Il fut proposé d'autoriser le juge à déclarer le congédiement d'employés âgés inéquitable, lorsque, tout en étant régulier, le congé n'était pas justifié par des motifs sérieux; l'employeur aurait, toutefois, le choix entre le paiement d'une indemnité supplémentaire ou le réembauchage du congédié (proposition de loi modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, article 4, Chambre, S.E. 1950, Doc. parl. n^o 128, pp. 3 et 5; Chambre 1950-1951, Doc. parl. n^o 474, p. 3; id. 1952-1953, Doc. parl. n^o 543, p. 27; proposition de loi modifiant et complétant la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, article 2, Chambre 1950-1951, Doc. parl. n^o 260, pp. 3 et 6; id. n^o 473, id. 1952-1953, Doc. parl. n^o 287, p. 16; Chambre, Ann. 28 octobre 1953, p. 16).

**

Pour le motif susénoncé, le Conseil d'Etat propose de remplacer, dans la version néerlandaise, les mots « verbreking » et « verbreekt » respectivement par « beëindiging » et « doet eindigen ».

**

Article 15.

Cette disposition prévoit que les articles 1003 et 1028 du Code de procédure civile sont inapplicables aux contrats régis par la présente loi.

L'interdiction faite aux parties intéressées de soumettre à arbitrage les litiges touchant l'exécution d'un contrat est certes inhabituelle.

Il résulte, toutefois, de l'exposé des motifs que le Gouvernement n'entend nullement édicter une interdiction absolue de compromettre et qu'il vise simplement à empêcher que l'employeur impose une clause d'arbitrage au voyageur de commerce au moment de la conclusion du contrat. Il n'entre donc point dans les intentions du Gouvernement d'interdire aux parties de convenir, au moment où un différend viendrait à les opposer, de soumettre le litige à arbitrage.

Dans sa rédaction actuelle, l'article 15 du projet a indubitablement une portée plus large, puisqu'il exclut toute possibilité de compromis, à quelque moment que ce soit. Il apparaît, dès lors, indispensable de mettre le texte de la disposition en concordance avec les intentions réelles du Gouvernement telles qu'elles se trouvent exprimées dans l'exposé des motifs.

A cette fin, la rédaction suivante est suggérée.

« Les voyageurs de commerce et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat d'emploi ».

**

lingen kennelijk onredelijk doet eindigen, kan de rechter steeds aan de wederpartij naar billijkheid een schadevergoeding toekennen ».

De rechtsleer heeft hierbij de nadruk gelegd op de nauwe verwantschap tussen kennelijk onredelijk ontslag en ontslag met rechtsmisbruik (Molenaar : Arbeidsrecht, II, A., blz. 183). Ook de memorie van toelichting wijst op die verwantschap.

Met artikel 14 van het ontwerp doet het in Nederland geldende onderscheid tussen regelmatige en rechtmatige beëindiging in het Belgische arbeidsrecht zijn intrede. De beëindiging wordt regelmatig geacht wanneer zij in overeenstemming met objectieve rechtsnormen is, terwijl de rechtmatige beëindiging daarenboven veronderstelt dat zij ook beantwoordt aan de billijkheidsnormen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten (Sociaalrechtelijk Woordenboek, blz. 18 en n^{os} 1194 en 1209).

Opgemerkt zij ten slotte dat, bij de bespreking van de wetten van 4 en 11 maart 1954 die de wetten op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden hebben gewijzigd, de wetgever een voorstel heeft verworpen waarvan het beginsel veel gelijkenis vertoont met de in artikel 14 van het ontwerp gestelde regel. Voorgesteld werd de rechter toe te laten het ontslag van oudere werknemers onbillijk te verklaren, wanneer het weliswaar regelmatig was, maar niet door ernstige redenen was verantwoord; aan de werkgever zou echter de keuze worden gelaten tussen het betalen van een bijkomende schadeloosstelling en het weder in dienst nemen van de ontslagene (wetsvoorstel tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, artikel 4, Kamer B.Z. 1950, Gedr. St. n^o 128, blz. 3 en 5; Kamer 1950-1951, Gedr. St. n^o 474, blz. 3, id. 1952-1953, Gedr. St. n^o 543, blz. 26; wetsvoorstel tot wijziging en aanvulling van de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract, artikel 2, Kamer 1950-1951, Gedr. St. n^o 260, blz. 3 en 6; id. n^o 473, blz. 4; id. 1952-1953, Gedr. St. n^o 287, blz. 16; Kamer, Hand. 28 oktober 1953, blz. 16).

**

Om de hiervoor genoemde reden vervange men de woorden « verbreking » en « verbreekt » respectievelijk door « beëindiging » en « doet eindigen ».

**

Artikel 15.

Dit artikel bepaalt dat de artikelen 1003 tot 1028 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering niet van toepassing zijn op de contracten beheerst door deze wet.

Het is voorzeker ongewoon dat geschillen over de uitvoering van een overeenkomst door de betrokken partijen niet aan scheidsrechters mogen worden voorgelegd.

Uit de memorie van toelichting blijkt evenwel dat de Regering geen absoluut verbod van compromis heeft willen uitvaardigen, maar dat zij alleen heeft willen verhinderen dat de werkgever bij het sluiten van de overeenkomst een scheidsrechterlijk beding aan de handelsreiziger opdringt. Het ligt dus niet in de bedoeling van de Regering aan de partijen te verbieden dat zij, op het ogenblik dat een betwisting ontstaat, overeenkomen om het gerezen geschil aan scheidsrechters voor te leggen.

Zoals artikel 15 in het ontwerp is gesteld, heeft het ongetwijfeld een ruimere draagwijdte en sluit het elke mogelijkheid van compromis op gelijk welk ogenblik uit. Het is derhalve noodzakelijk de tekst van deze bepaling in overeenstemming te brengen met de werkelijke bedoeling van de Regering, zoals die in de memorie van toelichting wordt weergegeven.

Met dit doel wordt de volgende tekst voorgesteld :

« De handelsreizigers en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de door hen aangegane arbeidsovereenkomst voor bedienden in de toekomst mochten, ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen ».

**

Article 16.

Cet article porte que les dispositions de la présente loi sont d'ordre public. Les opinions avancées par les commentateurs quant au sens exact de la notion « d'ordre public » sont si nombreuses et parfois si divergentes, que le recours à cette notion, en l'occurrence, risque fort de prêter à confusion. C'est pourquoi il serait préférable de préciser davantage dans le texte le but de l'article 16, tel qu'il se trouve défini dans l'exposé des motifs, et de rédiger cet article ainsi qu'il suit :

« Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente loi au détriment du voyageur de commerce ».

Articles 18 et 19.

L'ordre de ces deux articles devrait être interverti.

**

La chambre était composée de :

MM. F. LEPAGE, conseiller d'Etat, président; A. MAST, P. DE BOCK, conseillers d'Etat; P. COART-FRESART, G. VAN HECK, assesseurs de la section de législation, Madame J. DE KOSTER, greffier adjoint, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. F. LEPAGE.

Le rapport a été présenté par M. H. LENAERTS, substitut.

Le Greffier — De Griffier,

(s.)
(w.g.) I. DE KOSTER.

Pour expédition délivrée au Ministre du Travail le 10 août 1959.

(Pour) *Le Greffier du Conseil d'Etat,*

(s.)
(w.g.) C. ROUSSEAU.

Artikel 16.

Dit artikel schrijft voor dat de bepalingen van deze wet van openbare orde zijn. Omtrent de juiste inhoud van het begrip « openbare orde » werden in de literatuur reeds zo vele, dikwijls uiteenlopende meningen voorop gesteld, dat het gebruik van dit begrip in deze bepaling aanleiding zou kunnen geven tot verwarring. Daarom ware het verkieslijker het doel van artikel 16, zoals het in de memorie van toelichting wordt omschreven, nauwkeuriger in de tekst tot uitdrukking te brengen en dit artikel als volgt te stellen :

« Van de bepalingen van deze wet mag niet worden afge-
weken ten nadele van de handelsreizigers ».

Artikelen 18 en 19.

De volgorde van beide artikelen moet worden omgekeerd.

**

De kamer was samengesteld uit :

De hh. F. LEPAGE, raadsheer van State, voorzitter; A. MAST, P. DE BOCK, raadsheren van State; P. COART-FRESART, G. VAN HECK, bijzitters van de afdeling wetgeving; Mevrouw J. DE KOSTER, adjunct-griffier, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de h. F. LEPAGE.

Het verslag werd uitgebracht door de h. H. LENAERTS, substituit.

Le Président — De Voorzitter,

(s.)
(w.g.) F. LEPAGE.

Voor uitgifte afgeleverd aan de Minister van Arbeid de 10^e augustus 1959.

(Voor) *De Griffier van Raad van State,*