

Chambre des Représentants

Kamer der Volksvertegenwoordigers

23 MAI 1951.

23 MEI 1951.

PROPOSITION DE LOI

modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900
sur le contrat de travail.

WETSVOORSTEL

tot wijziging en aanvulling van de wet van
10 Maart 1900 op het arbeidscontract.

AMENDEMENTS

PRESENTES PAR M. VAN DER SCHUEREN.

AMENDEMENTEN VOORGESTELD

DOOR DE HEER VAN DER SCHUEREN.

Article premier.

Rédiger cet article de la façon suivante :

« L'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat
de travail est modifié comme suit :

Article 12.

« Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, l'ouvrier se
présentant au travail est mis dans l'impossibilité de tra-
vailler, il a le droit, à moins qu'il ne s'agisse d'un cas
de force majeure, et nonobstant toute convention con-
traire, à l'intégralité du salaire correspondant au temps
perdu, jusqu'au moment où il est autorisé à quitter le
lieu du travail ».

JUSTIFICATION.

Il s'agit d'un simple amendement de forme destiné à éviter toute
équivoque dans l'interprétation du texte.

Art. 2.

Article 19.

1. — Remplacer le troisième alinéa de l'article 19 par
le texte suivant :

« Le délai de préavis prend cours le lendemain du jour
où il est donné. Ce délai est fixé de part et d'autre à
6 jours ouvrables. »

2. — Rédiger le cinquième alinéa du même article 19
de la façon suivante :

« Il pourra être dérogé, par arrêté royal aux délais de

Voir :

128 (S. E. 1950) : Proposition de loi.

Eerste artikel.

Dit artikel doen luiden als volgt :

« Artikel 12 der wet van 10 Maart 1900 op het arbeids-
contract wordt gewijzigd als volgt :

Artikel 12.

« De arbeider die zich voor zijn werk aanbiedt maar,
door toedoen van het hoofd der onderneming, in de on-
mogelijkheid wordt gesteld te arbeiden heeft, tenzij het
gaat om een geval van overmacht en niettegenstaande
elk daarmede strijdig beding, recht op het volledig loon
overeenvakende met de verloren tijd, tot op het tijdstip
dat hem wordt toegestaan de werkplaats te verlaten. »

VERANTWOORDING.

Het geldt hier eenvoudig een wijziging van de vorm om elke dubbel-
zinnige verklaring van de tekst te vermijden.

Art. 2.

Artikel 19.

1. — Het derde lid vervangen van artikel 19 door vol-
gende tekst :

« De opzegtermijn gaat in daags na de dag waarop
hij wordt gegeven. Deze termijn wordt van weerskanten
bepaald op 6 werkdagen. »

2. — Het vijfde lid van hetzelfde artikel 19 doen luiden
als volgt :

« Bij Koninklijk besluit kan worden afgeweken van de

Zie :

128 (B. Z. 1950) : Wetsontwerp.

» *préavis prévus ci-dessus, notamment en faveur des ouvriers spécialisés ou qualifiés ainsi qu'en faveur des catégories d'entreprises dont l'activité intermittente ou particulière nécessite souvent des prestations de courte durée ou sont sujettes à des interruptions de travail imprévisibles.* »

JUSTIFICATION.

1. Afin de respecter l'égalité dont doivent jouir les deux parties contractantes, il est nécessaire d'exiger des délais de préavis égaux pour le travailleur et l'employeur.

Un préavis est normalement donné afin de permettre au travailleur de retrouver un nouvel emploi et à l'employeur de trouver un nouveau travailleur. Si l'on fait courir le délai de préavis seulement le lundi suivant le jour de sa signification, les délais de préavis varieront suivant chaque cas, favorisant ainsi certaines catégories de contractants au détriment d'autres, ce qui est inadmissible. C'est pour éviter cette injustice que nous suggérons de faire courir ce délai de préavis dès le lendemain du jour où il est donné. Nous proposons aussi de fixer la durée du délai à 6 jours ouvrables.

2. Le délai de préavis pour certains ouvriers qualifiés ou spécialisés devrait quelquefois être supérieur au délai prévu par la présente proposition afin de permettre à cette catégorie de travailleurs de retrouver un autre emploi, ce qui est le but du préavis, et ce qui leur est souvent plus difficile.

De même, il existe certaines branches d'activités où, vu le genre de travail et les habitudes contractées (exemple : ports, bâtiment), le préavis ne doit pas nécessairement être donné avec un délai.

Nous proposons de ne pas légiférer pour ces cas « exceptionnels » et de laisser au Roi le soin de déterminer ces catégories de « travailleurs » et de « branches professionnelles ».

Art. 4.

1. — Terminer le premier alinéa de l'article 5bis de la manière suivante :

« ... doit être constaté par un écrit spécial. »

2. — Rédiger le second alinéa du même article comme suit :

« La durée de l'essai convenu ne peut être supérieure à 14 jours sauf le cas de nécessité d'ordre professionnel constaté par la commission paritaire compétente. »

3. — Supprimer à la fin du dernier alinéa du même article les mots suivants :

« ... suivant décision de la commission paritaire compétente. »

JUSTIFICATION.

1. Le règlement d'atelier peut, sans conteste, constituer un écrit entre les parties contractantes. Nous comprenons pourtant que ce n'est pas à ce genre d'écrit que l'auteur de la proposition fait allusion.

Nous suggérons de préciser sa pensée en ajoutant « écrit spécial ».

2. Le contrat conclu à l'essai doit pouvoir être rompu dès que l'une des parties contractantes constate qu'il est impossible de continuer l'expérience. Ceci peut se présenter aussi bien dans les sept premiers que dans les sept derniers jours de la période d'essai. De plus, « la possibilité de rompre à tout moment » fait partie de la nature même du « contrat d'essai ».

Il est possible que, dans certains secteurs de l'activité professionnelle, le délai de 14 jours soit insuffisant. Nous suggérons de laisser à la « commission paritaire » le soin de se prononcer sur l'utilité de cette mesure.

3. « L'usage » est un fait qui se prouve par toutes voies de droit et ne résulte pas d'une décision de la « commission paritaire ».

» *hierboven bedoelde opzegtermijnen ten voordele van gespecialiseerde of geschoolde werklieden alsmede ten voordele van categorieën van ondernemingen waarvan de onregelmatige bedrijvigheid of de bijzondere noodwendigheid vaak prestaties van korte duur vereist of welke onderhevig zijn aan onvoorziene onderbrekingen van werk.* »

VERANTWOORDING.

1. Om geen afbreuk te doen aan de gelijkheid welke beide contracterende partijen moeten genieten, is het nodig gelijke opzegtermijnen te eisen voor de werkman en de werkgever.

De opzeg wordt normaal gegeven om aan de werkman toe te laten een andere betrekking te vinden en, aan de werkgever, om een nieuw werkman te vinden. Indien men de opzegtermijn slechts laat ingaan de Maandag welke volgt op de betekening er van, dan zouden de opzegtermijnen verschillen volgens elk geval, zodat aldus sommige categorieën van contractanten zouden bevoordeeld worden ten nadele van andere, wat niet aannemelijk is. Het is juist om deze onrechtvaardigheid te vermijden dat wij voorstellen deze opzegtermijn te doen ingaan daags na de dag waarop hij wordt gegeven. Wij stellen verder voor de duur van de termijn op 6 werkdagen vast te stellen.

2. De opzegtermijn voor sommige gespecialiseerde of geschoolde arbeiders zou soms langer moeten zijn dan de door dit voorstel bepaalde termijn ten einde aan deze categorie van arbeiders toe te laten een andere betrekking te vinden, wat het doel is van de opzeg en wat hun vaak zeer moeilijk valt.

Bovendien bestaan er sommige bedrijfstakken waar, in verband met het soort van werk en de aangenomen gewoonten (bijv.: havens, bouwbedrijf), de opzeg niet noodzakelijk met een termijn moet gegeven worden.

Wij stellen voor deze « uitzonderlijke » gevallen niet in de wet te voorzien en aan de Koning de zorg over te laten om deze categorieën van « arbeiders » en « bedrijfstakken » te bepalen.

Art. 4.

1. — Het eerste lid van artikel 5bis doen eindigen als volgt :

« moet door een bijzonder geschrift worden vastgesteld. »

2. — Het tweede lid van hetzelfde artikel doen luiden als volgt :

« De duur van de overeengekomen proeftijd mag niet hoger zijn dan 14 dagen, behalve in geval van noodwendigheid van professionele aard vastgesteld door de bevoegde paritaire commissie. »

3. — Aan het slot van het laatste lid van hetzelfde artikel de woorden weglaten :

« overeenkomstig een beslissing van de bevoegde paritaire commissie. »

VERANTWOORDING.

1. Het werkplaatsreglement kan, zonder twijfel, doorgaan als een geschrift tussen de contracterende partijen. Wij begrijpen echter dat het niet dit soort van geschrift is dat de indiener van het voorstel bedoelt.

Wij stellen voor zijn inzicht nader te omschrijven door de woorden « bijzonder geschrift » toe te voegen.

2. Het op proef gesloten contract moet kunnen worden verbroken zodra een van de contracterende partijen vaststelt dat het niet mogelijk is de proef voort te zetten. Dit kan zich voordoen zowel gedurende de eerste zeven dagen als gedurende de laatste zeven dagen van de proeftijd. Bovendien maakt de « mogelijkheid om te allen tijde te verbreken » deel uit van de aard zelf van het « contract op proef ».

Het is mogelijk dat in sommige bedrijfssectoren de termijn van 14 dagen niet volstaat. Wij stellen voor aan de « paritaire commissie » de zorg over te laten om uit te maken of deze maatregel nuttig is.

3. « Het gebruik » is een feit dat wordt bewezen met alle rechtsmiddelen en niet voortvloeit uit een beslissing van de « paritaire commissie ».

4. — Remplacer les deux premiers alinéas de l'article 19bis par le texte suivant :

« L'impossibilité pour l'ouvrier de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution de tout contrat à durée indéterminée.

» Néanmoins le contrat de travail prend fin de plein droit après six mois de suspension.

» Lorsque sa durée aura atteint le triple de la durée du préavis revenant à l'ouvrier, l'employeur pourra à tout moment mettre fin au contrat s'il paye une indemnité égale au salaire correspondant au délai de préavis. »

JUSTIFICATION.

Nous proposons de ne pas faire de distinction entre les accidents du travail et les maladies professionnelles, d'une part, et les accidents et maladies ordinaires, d'autre part.

L'intention de la proposition est de protéger le travailleur dont la capacité de travail pourrait être affectée par un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Par la nouvelle législation sur les accidents de travail, le travailleur verra indemniser *intégralement* sa « dépréciation professionnelle ». Il n'y a dès lors plus de raison de faire une distinction entre les accidents du travail et les accidents et maladies ordinaires.

D'autre part, dans la pratique, la date de la « consolidation » d'un accident du travail est généralement fixée rétroactivement et si l'on suivait l'auteur de la proposition il y aurait lieu de se demander quelle serait la situation du travailleur pendant la période incertaine qui va de la consolidation véritable à la date où elle a pu être fixée ?

Enfin, pour rester dans des limites raisonnables, il faudrait prévoir que le contrat sera dissous de plein droit lorsque l'incapacité de travail aura duré six mois.

5. — Supprimer l'article 28bis.

JUSTIFICATION.

Cet article tend à protéger le travailleur âgé de plus de 45 ans et qui a passé plus de 15 ans dans la même entreprise contre un renvoi sans « motif sérieux ».

La possibilité de « dénonciation » fait partie de « l'essence » même des contrats de « louage de services ». Il est de plus très difficile et très arbitraire de déterminer le motif sérieux.

C'est aussi dans l'intérêt des travailleurs eux-mêmes qu'il ne convient pas de créer une situation privilégiée; un employeur peu scrupuleux aurait tendance à remercier ceux-ci avant qu'ils n'aient atteint l'ancienneté de 15 ans.

Enfin, l'article 2 de la présente proposition prévoit une modification de l'article 19 de la loi de façon à doubler le délai de préavis en faveur des travailleurs ayant passé au moins 10 ans au service de la même entreprise. Ceci constitue déjà une mesure de faveur.

4. — De eerste twee leden van artikel 19bis vervangen door volgende tekst :

« Door de onmogelijkheid voor de arbeider zijn werk te verrichten wegens ziekte of ongeval wordt de uitvoering van elk contract van onbepaalde duur geschorst.

» Desondanks neemt het arbeidscontract van rechtswege een einde na zes maanden schorsing.

» Wanneer de duur het drievoud heeft bereikt van de opzeg welke aan de werkman toekomt, kan de werkgever te allen tijde een einde maken aan het contract indien hij een vergoeding betaalt gelijk aan het met de opzegtermijn overeenstemmend loon. »

VERANTWOORDING.

Wij stellen voor geen onderscheid te maken tussen de arbeidsongevallen en de beroepsziekten, ter ene, en de gewone ongevallen en ziekten, ter andere zijde.

Het voorstel streeft er naar de arbeider te beschermen wiens werkbekwaamheid mocht beïnvloed worden door een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

Dank zij de nieuwe wet op de arbeidsongevallen zal de « verminderde werkbekwaamheid » van de arbeider integraal worden vergoed. Er is dan ook geen reden meer om een onderscheid te maken tussen de arbeidsongevallen en de gewone ongevallen en ziekten.

Anderzijds, wordt in de praktijk de datum van de « consolidatie » van een arbeidsongeval over 't algemeen vastgesteld met terugwerkende kracht en, zo men de indiener van het voorstel volgde, zou men zich mogen afvragen welke de toestand zou zijn van de arbeider gedurende het onzekere tijdperk dat gaat van de werkelijke consolidatie tot de datum waarop ze kon worden vastgesteld ?

Ten slotte, zou men, om binnen redelijke perken te blijven, moeten bepalen dat het contract van rechtswege zal worden ontbonden wanneer de werkbekwaamheid zes maanden heeft geduurd.

5. — Artikel 28bis weglaten.

VERANTWOORDING.

Dit artikel heeft ten doel de arbeider van meer dan 45 jaar en die meer dan 15 jaar heeft doorgebracht in een zelfde onderneming te beschermen tegen elke afdanking « zonder ernstige reden ».

De mogelijkheid van « opzegging » behoort tot het « wezen » zelf van de contracten van « dienstverhuur ». Het is bovendien zeer moeilijk en zeer willekeurig de ernstige reden te bepalen.

Bovendien is het in het belang van de arbeiders zelf dat geen bevoorrechte toestand wordt geschapen; een weinig scrupuleuze werkgever zou geneigd zijn om ze af te danken vooraleer ze 15 jaar ancienniteit hebben bereikt.

Ten slotte, wordt bij artikel 2 van dit voorstel een wijziging voorzien van artikel 19 der wet ten einde de opzegtermijn te verdubbelen ten voordele van de arbeiders die minder dan 10 jaar dienst tellen in dezelfde onderneming. Dit is reeds een gunstmaatregel.

J. VAN DER SCHUEREN.