

Chambre des Représentants

Kamer der Volksvertegenwoordigers

1^{er} JUILLET 1953.

1 JULI 1953.

PROPOSITION DE LOI

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

PROPOSITION DE LOI

complétant la loi du 7 août 1922 relative
au contrat d'emploi.

RAPPORT COMPLEMENTAIRE

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DU TRAVAIL
ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE (1),

PAR M. HUMBLET.

MESDAMES, MESSIEURS,

Depuis le dépôt du rapport de M^{me} De Riemaeker (n° 287 de 1952-1953), votre Commission a été saisie de deux catégories d'amendements :

- 1) des amendements d'ordre technique présentés par M. le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale;
- 2) des amendements de M. Humblet, consignés au document n° 449.

En l'absence de notre estimée Collègue M^{me} De Riemaeker, qui participait aux travaux de la Conférence Interna-

(1) Composition de la Commission : MM. Heyman, président; Bertrand, De Paepe, M^{me} De Riemaeker-Legot, MM. De Saeger, Humblet, Kofferschläger, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, M^{me} Fontaine-Borguet, MM. Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Voir :

A. — 260 (1950-1951) : Proposition de loi.
473 (1950-1951) et 256 : Amendements.

et :

B. — 198 : Proposition de loi.

287 : Rapport.
449 : Amendements.

WETSVOORSTEL

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

WETSVOORSTEL

tot aanvulling van de wet van 7 Augustus 1922
op de bediendenarbeidsovereenkomst.

AANVULLEND VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE ARBEID
EN DE SOCIALE VOORZORG (1), UITGEBRACHT

DOOR DE HEER HUMBLET.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Sedert de indiening van het verslag van Mevr. De Riemaeker (n° 287 van 1952-1953), werden twee reeksen amendementen aan uw Commissie voorgelegd :

- 1) amendementen van technische aard, voorgesteld door de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg;
- 2) amendementen van de heer Humblet, die werden opgenomen in stuk n° 449.

Tijdens de afwezigheid van onze geachte collega, Mevr. De Riemaeker, die deelnam aan de werkzaam-

(1) Samenstelling van de Commissie : de heren Heyman, voorzitter; Bertrand, De Paepe, Mevr. De Riemaeker-Legot, de heren De Saeger, Humblet, Kofferschläger, Peeters (Lode), Scheere, Verbaanderd, Vergels, Verhamme, Willot. — Dedoyard, De Keuleneir, Delattre, Dieudonné, Mevr. Fontaine-Borguet, de heren Leburton, Major, Spinoy, Van Acker (Achille). — D'haeseleer, Van der Schueren.

Zie :

A. — 260 (1950-1951) : Wetsvoorstel.
473 (1950-1951) en 256 : Amendementen.

en :

B. — 198 : Wetsvoorstel.

287 : Verslag.
449 : Amendementen.

tionale du Travail à Genève, le soussigné a été chargé de faire rapport.

L'examen des deux catégories d'amendements suit l'ordre du texte présenté par la Commission en annexe du document n° 287.

Article premier.

Sur proposition du Ministre, la Commission, par souci de la concordance des textes, remplace les trois premiers alinéas du texte néerlandais par les trois alinéas figurant en caractères italiques au nouveau texte de la Commission.

Art. 2.

1) Amendements du Ministre.

A. — Par souci de la concordance des textes et de l'unification de la terminologie, la Commission adopte les modifications de forme ci-après :

Dans le nouvel article 8 proposé,

a) à l'alinéa premier du texte néerlandais, le mot « overeenkomst » est remplacé par le mot « contract » et le mot « werkonbekwaamheid » par le mot « ongeschiktheid »;

b) à l'alinéa 2 du texte néerlandais, les mots « onbekwaamheid tot arbeiden » sont remplacés par le mot « arbeidsongeschiktheid »;

c) à l'alinéa 3 du même texte, le mot « onbekwaamheid » est remplacé par le mot « ongeschiktheid ».

d) à l'alinéa 7 du même texte les mots « onbekwaamheid tot arbeiden » sont remplacés par le mot « arbeidsongeschiktheid ».

Par l'emploi uniforme du mot « arbeidsongeschiktheid », la Commission se rallie à la terminologie de la législation néerlandaise, qui est plus adéquate.

e) à l'alinéa 8 du même texte, le mot « schorsingsreden » est remplacé par les mots « reden tot schorsing »;

f) à l'alinéa 9 du texte néerlandais les mots « De opzeggingstermijn die vóór de schorsing van het contract is ingegaan... » sont remplacés par les mots « De termijn van de opzegging welke vóór de schorsing van het contract gegeven werd... »;

g) l'alinéa 10 du texte néerlandais est remplacé par la disposition suivante qui modifie exclusivement la forme :

« Is van rechtswege nietig, elke overeenkomst, welke de bij dit artikel aan de bediende toegekende voordelen vermindert. »

B. — La Commission adopte d'autre part la suggestion du Ministre de remplacer les alinéas 4, 5 et 6, relatifs aux couches de la femme mariée, par les alinéas qui figurent en caractères italiques au nouveau texte de la Commission.

Justification : Le premier texte proposé par la Commission reproduit les dispositions de la loi du 17 mars 1948 modifiant les lois sur le travail des femmes et des enfants. Or la loi sur le contrat d'emploi n'est pas une loi de réglementation du travail. Elle se borne à régir les rapports contractuels entre l'employeur et l'employé. Il ne s'indique dès lors pas de reproduire dans le texte l'interdiction de mettre les femmes au travail pendant les périodes visées, mais il convient d'indiquer la répercussion

heden van de Internationale Arbeidsconferentie, te Genève, werd ondergetekende belast met het verslag.

Bij de bespreking van de twee reeksen amendementen, werd de volgorde nageleefd van de tekst die door de Commissie werd voorgesteld in de bijlage van stuk n° 287.

Eerste artikel.

Op voorstel van de Minister en met het oog op de eenvormigheid van de teksten, vervangt uw Commissie de eerste drie leden van de Nederlandse tekst door de drie leden die cursief werden gedrukt in de nieuwe tekst van de Commissie.

Art. 2.

1) Amendementen van de Minister.

A. — Met het oog op de overeenstemming van de teksten en op de eenvormigheid van de terminologie, neemt de Commissie de volgende vormwijzigingen aan :

In het voorgestelde nieuwe artikel 8 :

a) in het eerste lid van de Nederlandse tekst, worden de woorden « de overeenkomst » vervangen door de woorden « het contract », en het woord « werkonbekwaamheid » door het woord « arbeidsongeschiktheid »;

b) in het tweede lid van de Nederlandse tekst, worden de woorden « onbekwaamheid tot arbeiden » vervangen door het woord « arbeidsongeschiktheid »;

c) in het derde lid van de Nederlandse tekst, wordt het woord « onbekwaamheid » vervangen door het woord « ongeschiktheid »;

d) in het zevende lid van de Nederlandse tekst, worden de woorden « onbekwaamheid tot arbeiden » vervangen door het woord « arbeidsongeschiktheid ».

Door overal het woord « arbeidsongeschiktheid » te gebruiken, neemt de Commissie de terminologie van de Nederlandse wetgeving over, die beter past;

e) in het achtste lid van dezelfde tekst, wordt het woord « schorsingsreden » vervangen door de woorden « reden tot schorsing »;

f) in het negende lid van de Nederlandse tekst, worden de woorden « De opzeggingstermijn die vóór de schorsing van het contract is ingegaan... » vervangen door de woorden « De termijn van de opzegging welke vóór de schorsing van het contract gegeven werd... »;

g) het tiende lid van de Nederlandse tekst wordt vervangen door de volgende bepaling, die alleen de vorm wijzigt :

« Is van rechtswege nietig, elke overeenkomst waarbij de bij dit artikel aan de bediende toegekende voordelen worden verminderd. »

B. — Anderzijds, nam de Commissie het voorstel van de Minister aan om de leden 4, 5 en 6, betreffende de bevalling van de gehuwde vrouw, te vervangen door de leden die in de nieuwe tekst van de Commissie cursief werden gedrukt.

Verantwoording : In de eerste door de Commissie voorgestelde tekst worden de bepalingen overgenomen van de wet van 17 Maart 1948 op de vrouwen- en kinderarbeid. Welnu, de wet betreffende het bediendencontract is geen wet tot arbeidsreglementering. Zij beperkt zich er toe de contractuele betrekkingen te regelen tussen de werkgever en de bediende. Het past dan ook niet in de tekst het verbod op te nemen, tijdens de bedoelde perioden vrouwen tewerk te stellen, doch er dient gewezen op de

de l'accouchement sur le contrat d'emploi et de formuler le principe que pendant la durée de l'interdiction de mise au travail, le contrat est suspendu.

2) Amendements de M. Humblet.

a) Au premier alinéa de l'article 8, M. Humblet propose de remplacer les mots :

« Quelle que soit la durée de l'incapacité » par les mots « et le cours de la prescription ».

Justification : Le texte actuellement en vigueur dispose ce qui suit :

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

A ce texte, la Commission, sur la suggestion de M^{me} De Riemaeker, avait ajouté les mots « quelle que soit la durée de l'incapacité ».

A la page 9 de son rapport, M^{me} De Riemaeker justifie cet ajout par le souci de mettre fin à certaine jurisprudence qui considère que par l'effet de la prescription annale, toutes obligations cessent d'exister lorsqu'une année s'est écoulée sans qu'il y ait eu exécution.

L'auteur du nouvel amendement fait observer que l'incapacité de travail de l'employé peut paralyser en fait d'autres droits que ceux qui sont protégés par l'article 8. Il faut dès lors, par un texte plus général, protéger tous les droits que l'employé pourrait se trouver dans l'impossibilité d'exercer du fait de son incapacité. C'est pourquoi l'auteur de l'amendement propose d'adopter de manière expresse le principe général de la suspension de la prescription pendant la durée de l'incapacité.

Le texte sera donc rédigé comme suit :

« L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat et le cours de la prescription ».

La Commission se rallie à ces motifs et adopte l'amendement à l'unanimité.

b) Au second alinéa de l'article 8, M. Humblet propose la rédaction suivante :

« L'employé dont le contrat est suspendu conserve pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, et au maximum pendant soixante jours par année civile, le droit à la rémunération prévue par la convention ».

L'auteur veut par là prévenir la possibilité d'abus qui consisteraient dans la multiplication de périodes de maladie inférieures à trente jours : il propose d'arrêter un maximum de soixante jours, au delà duquel l'employeur ne devrait plus la rémunération.

On lui répond que cette suggestion constitue un recul par rapport à la loi actuelle; la possibilité d'abus signalée ne se rencontre pas en fait, et l'employeur est d'ailleurs armé par les autres dispositions de l'article, ainsi que par celles de l'article 9.

L'auteur retire son amendement.

weerslag van de bevalling op het bediendencontract, en het beginsel moet vermeld worden dat het contract wordt geschorst tijdens de duur van het verbod van tewerkstelling.

2) Amendementen van de heer Humblet.

a) De heer Humblet stelt voor het eerste lid van artikel 8 te wijzigen als volgt :

« De uitvoering van het contract en het verloop van de verjaring zijn geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval. »

Verantwoording : In de thans geldende tekst wordt bepaald wat volgt :

« De uitvoering van de overeenkomst is geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval. »

Aan die tekst had de Commissie, op voorstel van Mevr. De Riemaeker, de woorden « welke ook de duur van de werkonbekwaamheid weze » toegevoegd.

Op bladzijde 8 van haar verslag verantwoordt Mevr. De Riemaeker dit toevoegsel door het feit dat een einde moet gemaakt worden aan een zekere rechtspraak waarbij betoogd wordt, dat door de uitwerking van de eenjarige verjaring, alle verplichtingen verdwijnen wanneer gedurende 1 jaar geen uitvoering gebeurde.

De indiener van het nieuwe amendement merkt op dat de arbeidsongeschiktheid van de bediende in feite andere rechten dan die welke bij artikel 8 worden beschermd kan krachteloos maken. Derhalve, moeten, door een meer algemene tekst, al de rechten beschermd worden die de bediende wegens zijn ongeschiktheid niet zou kunnen uitoefenen. Derhalve stelt de indiener van het amendement voor, uitdrukkelijk het algemeen beginsel aan te nemen van de schorsing der verjaring tijdens de duur van de ongeschiktheid.

De tekst zal dus luiden als volgt :

« De uitvoering van het contract en het verloop van de verjaring zijn geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval. »

De Commissie neemt die beweegredenen aan en keurt het amendement eenparig goed.

b) In het tweede lid van artikel 8, stelt de heer Humblet de volgende tekst voor :

« De bediende wiens contract geschorst is, behoudt gedurende de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid en ten hoogste gedurende zestig dagen per kalenderjaar, recht op de bij de overeenkomst bepaalde bezoldiging. »

Daardoor wil de indiener de mogelijkheid voorkomen van misbruiken die zouden liggen in de vermenigvuldiging van ziekteperiodes van minder dan dertig dagen; hij stelt voor een maximum van zestig dagen vast te stellen boven hetwelk de werkgever de bezoldiging niet meer zou moeten uitbetalen.

Er wordt hem geantwoord dat dit voorstel een achteruitgang uitmaakt tegenover de huidige wet; de mogelijkheid van misbruiken waarop werd gewezen komt in feite niet voor en de werkgever is trouwens gewapend door de overige beschikkingen van het artikel en door die van artikel 9.

De indiener trekt zijn amendement in.

c) A la deuxième ligne de l'avant-dernier alinéa, M. Humblet propose de remplacer le mot « cessera » par le mot « continuera ».

Justification : L'auteur admet que le congé donné par l'employeur pendant la maladie de l'employé, ne puisse prendre cours qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension.

Mais il estime excessif le texte qui suspend le préavis donné antérieurement à la suspension du contrat. On ne peut en effet, dans ce cas, reprocher à l'employeur d'avoir profité de la maladie ou de l'accident de l'employé pour licencier celui-ci. La suspension du préavis peut d'autre part compromettre des dispositions que l'employeur avait légitimement prises avant la maladie ou l'accident.

La Commission se rallie à ces motifs et adopte l'amendement à l'unanimité.

Art. 3.

1) Amendement du Ministre.

a) Sur proposition du Ministre, la Commission remplace le texte néerlandais par la disposition qui figure en caractères italiques au nouveau texte de la Commission.

Il s'agit d'une modification de forme justifiée par le souci de la concordance des textes.

b) Un autre amendement propose l'adoption d'un second alinéa libellé comme suit :

« La faculté accordée à l'employeur par l'alinéa précédent ne peut s'exercer pendant la période de suspension prévue aux alinéas 4 et 5 de l'article 8 ».

Cet amendement a pour but de résoudre la contradiction qui existe entre le texte de l'article 9 et les dispositions de l'article 8 qui suspendent le contrat de la femme employée pendant les six semaines qui précèdent ou suivent l'accouchement.

Ces dispositions sont en effet inconciliables avec le droit reconnu à l'employeur, par l'article 9, de mettre fin au contrat après une suspension de plus de trente jours.

L'amendement devient cependant sans objet par suite de l'adoption de l'amendement Humblet, ci-après commenté.

c) La Commission ajoute enfin un troisième alinéa qu'elle avait précédemment adopté, mais qui a été omis dans le texte présenté à la Chambre.

Ce troisième alinéa est libellé comme suit :

« Toute convention fixant une indemnité moindre est nulle. »

Il ne requiert pas de commentaire.

2) Amendement de M. Humblet.

Cet amendement propose d'insérer dans la deuxième phrase de l'article 9, entre les mots « à l'égard de l'employé » et les mots « sous déduction », les mots « avec un maximum de six mois ».

L'auteur justifie comme suit son amendement :

L'article 9 de la loi du 7 août 1922 limite à un forfait

c) Op de tweede regel van het voorlaatste lid stelt de heer Humblet voor, de woorden : « houdt op te » te vervangen door het woord « blijft ».

Verantwoording : De auteur aanvaardt, dat de opzegging, door de werkgever betekend tijdens de ziekte van de bediende, slechts mag ingaan vanaf het verdwijnen van de oorzaak van de schorsing.

Maar hij acht het overdreven de opzeggingen te schorsen, die vóór de schorsing van het contract werden betekend. In dat geval kan men immers de werkgever niet aanwrijven, dat hij de ziekte van de bediende, of het ongeval dat deze is overkomen, te baat heeft genomen om hem te ontslaan. De schorsing van de opzegging kan overigens sommige schikkingen, die door de werkgever rechtmatig getroffen werden vóór de ziekte of het ongeval, in het gedrang brengen.

De Commissie sluit zich bij deze redenen aan en keurt het amendement eenparig goed.

Art. 3.

1) Amendement voorgesteld door de Minis...

a) Op voorstel van de Minister vervangt de Commissie de Nederlandse tekst door de beschikking, die cursief gedrukt is in de nieuwe tekst van de Commissie.

Het betreft een vormwijziging met het oog op de overeenstemming der teksten.

b) Bij een ander amendement wordt voorgesteld een tweede lid toe te voegen, dat als volgt luidt :

« Van de in voorgaand lid aan de werkgever geboden mogelijkheid mag slechts gebruik worden gemaakt gedurende de schorsingstermijnen waarvan sprake in het 4^{de} en 5^{de} lid van artikel 8. »

Dit amendement strekt er toe, de tegenstrijdigheid weg te nemen tussen de tekst van artikel 9 en de bepalingen van artikel 8, waarbij het contract van de vrouwelijke bediende geschorst wordt gedurende zes weken die aan de bevalling voorafgaan of er op volgen.

Deze bepalingen zijn inderdaad onverenigbaar met het door artikel 9 aan de werkgever verleende recht om een einde te maken aan het contract na een schorsing van meer dan dertig dagen.

Het amendement vervalt evenwel ingevolge de goedkeuring van het amendement Humblet, dat hierna wordt toegelicht.

c) De Commissie voegt er ten slotte een derde lid aan toe, dat zij reeds vroeger had aangenomen, maar dat niet voorkwam in de aan de Kamer voorgelegde tekst.

Dit derde lid luidt als volgt :

« Elke overeenkomst tot vaststelling van een mindere vergoeding is nietig. »

Het vraagt geen andere verklaring.

2) Amendement voorgesteld door de heer Humblet.

Bij dit amendement wordt voorgesteld, in de tweede volzin van artikel 9, tussen de woorden : « na te leven opzeggingstermijn » en « na aftrek van », de woorden : « met een maximum van zes maanden » in te voegen.

De indiener verantwoordt zijn amendement als volgt :

Bij artikel 9 van de wet van 7 Augustus 1922 wordt

de trois mois de services, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail, l'indemnité à payer par l'employeur qui veut mettre fin au contrat de l'employé malade. Cette indemnité est inférieure au préavis de six mois qui est dû, en vertu de l'article 12, à l'employé valide congédié après dix années de service. Le législateur de 1922 a adopté ce maximum de trois mois, parce qu'il s'agit d'une indemnité sans contrepartie de travail, qui revêt le caractère d'une charge sociale.

L'auteur de l'amendement estime que le premier texte proposé par la Commission perd de vue cette considération quand il alloue à l'employé licencié pour cause de maladie, une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui devrait, en des circonstances normales, être observée à l'égard de cet employé. Le maintien du texte mis en regard des délais de préavis nouveaux institués par l'article 12, astreindrait l'employeur à payer à l'employé des indemnités allant jusqu'à dix-huit mois d'appointements. Il faut convenir que cette charge sans contrepartie de travail, parfois cumulée avec l'appointement payé à l'employé remplaçant, excède la mesure de ce qui peut être imposé à l'employeur à titre de charge sociale individuelle. Elle peut devenir insupportable pour les petits employeurs. C'est pourquoi l'auteur de l'amendement propose le retour à un système transactionnel qui limiterait à un maximum de six mois l'indemnité à supporter par l'employeur.

Des membres de la Commission reconnaissent la valeur de l'argumentation, mais ils objectent l'abus possible de l'employeur qui consisterait à profiter de la maladie de l'employé pour congédier celui-ci dans des conditions moins onéreuses que celles qui sont prévues à l'article 12.

Soucieuse de concilier les deux préoccupations exprimées, la Commission adopte l'amendement de M. Humblot, mais elle porte de 30 à 90 jours la durée d'incapacité pendant laquelle l'employeur ne sera pas autorisé à mettre fin au contrat. De cette manière, la faculté donnée à l'employeur ne pourra être exercée que dans les cas graves justifiant la mesure de licenciement pour des raisons fondées sur les nécessités de l'entreprise.

Art. 3bis.

1) Un amendement du Ministre propose d'insérer à l'article 10 de la loi du 7 août 1922, entre le premier et le second alinéa, un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Cette disposition n'est pas applicable aux femmes dont le contrat est suspendu à l'occasion de leur accouchement. »

L'amendement est justifié comme suit :

La loi du 17 mars 1948 modifiant les lois sur le travail des femmes et des enfants a une portée générale : le contrat de toutes les femmes au travail est suspendu à l'occasion de leur accouchement.

Or l'article 10 de la loi du 7 août 1922 permet à l'employeur de mettre fin sans indemnité au contrat conclu à l'essai ou pour une entreprise déterminée, quand l'incapacité de travail de l'employé a une durée de plus de huit jours.

de vergoeding, te betalen door de werkgever die een einde wil maken aan het contract van een ziek bediende, forfaitair vastgesteld op het bedrag van de bezoldiging voor drie maanden dienst, na aftrek van de wedde betaald sedert de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam. Die vergoeding bedraagt minder dan de opzegging van zes maanden die, krachtens artikel 12, verschuldigd is aan een gezond bediende die na tien jaar dienst ontslagen wordt. De wetgever heeft in 1922 dit maximum van drie maanden aangenomen, omdat het een vergoeding geldt waarvoor geen arbeid als tegenprestatie geleverd wordt en die het karakter van een sociale last heeft.

De indiener van het amendement is van oordeel dat deze overweging in de eerste door de Commissie voorgestelde tekst uit het oog wordt verloren, waar deze aan de bedienden, die wegens ziekte worden ontslagen, een vergoeding toekent, gelijk aan de bezoldiging die overeenstemt met de duur van de in normale omstandigheden jegens die bediende na te komen opzeggingstermijn. Het behoud van die tekst zou, wegens de nieuwe opzeggingstermijnen die in artikel 12 worden bepaald, de werkgever verplichten aan de bediende vergoedingen uit te keren die tot achttien maanden wedde kunnen belopen. Men moet toegeven dat deze last, waarvoor geen arbeid als tegenprestatie geleverd wordt, en waarbij soms de aan de plaatsvervanger uitgekeerde wedde dient gevoegd, de perken te buiten gaat van wat aan de werkgever als individuele sociale last kan worden opgelegd. Hij kan voor de kleine werkgevers ondraaglijk worden. Daarom stelt de indiener van het amendement voor, terug te keren tot een transactioneel stelsel, waarbij de door de werkgever te betalen vergoeding tot maximum zes maanden zou worden beperkt.

Sommige Commissieleden geven toe dat deze redenering juist is, maar zij werpen op dat de werkgever van dit stelsel misbruik zou kunnen maken, en de ziekte van de bediende te baat nemen om hem te ontslaan in voor deze laatste minder gunstige voorwaarden dan bij artikel 12 zijn vastgesteld.

Om de beide uiteengezette standpunten te verzoenen, neemt de Commissie het amendement van de heer Humblot aan, maar verhoogt de termijn van ongeschiktheid, van 30 tot 90 dagen, tijdens welke de werkgever het recht niet heeft een einde te maken aan het contract. Aldus zal de werkgever van de hem geboden mogelijkheid slechts gebruik kunnen maken in ernstige gevallen, wanneer de afdanking gewettigd is omwille van de goede gang der onderneming.

Art. 3bis.

1) Bij amendement stelt de Minister voor, in artikel 10 van de wet van 7 Augustus 1922, tussen het eerste en het tweede lid, een nieuw lid in te lassen, dat luidt als volgt :

« Deze bepaling is niet van toepassing op de vrouwen wier contract ter gelegenheid van hun bevalling geschorst is. »

Dit amendement wordt verantwoord als volgt :

De wet van 17 Maart 1948 tot wijziging van de wetten op de vrouwen- en kinderarbeid heeft een algemene betekenis : het contract van alle arbeidende vrouwen wordt geschorst ter gelegenheid van hun bevalling.

Welnu, krachtens artikel 10 van de wet van 7 Augustus 1922, mag de werkgever zonder vergoeding een einde maken aan het contract dat op de proef of voor een bepaalde onderneming werd gesloten, wanneer de arbeidsongeschiktheid van de bediende meer dan acht dagen duurt.

Cette faculté est, à l'égard des futures mères, manifestement contraire à la loi du 17 mars 1948.

Et cette constatation justifie l'amendement qui est adopté à l'unanimité.

2) Un second amendement du Ministre propose de remplacer dans le texte néerlandais du même article 10, alinéa premier, les mots « onbekwaamheid tot arbeiden » par le mot « arbeidsongeschiktheid », et le mot « onbekwaamheid » par le mot « ongeschiktheid ». De même à l'alinéa 2.

L'amendement est adopté.

Art. 4.

1) Amendements du Ministre.

Dans l'article 12 proposé, le Ministre suggère les modifications de forme suivantes :

a) La première phrase de l'alinéa 2 sera remplacée par la disposition suivante, de rédaction plus correcte :

« Le délai de préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel le préavis est donné. »

L'amendement est adopté.

b) le dernier alinéa du 3^e du littéra a) sera remplacé par la disposition suivante :

« Nonobstant toute convention contraire, il est loisible à l'employé de quitter son employeur au cours du délai de préavis lorsqu'il a conclu un nouveau contrat de *louage de travail*, à la condition de donner un préavis de 14, de 30 ou de 60 jours, selon que l'employé est resté au service de l'employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans ou plus de 20 ans. »

La seule modification proposée est la substitution des mots « contrat de louage de travail » aux mots « contrat d'emploi ». La Commission s'y rallie dans le souci de protéger, d'une manière générale, les employés qui s'engagent dans les liens de n'importe quel contrat de louage de travail.

c) A l'avant-dernier alinéa du texte néerlandais, les mots « zoals voorzien bij » seront, par souci de correction de la forme, remplacés par les mots « bedoeld in ».

d) Au dernier alinéa, les mots « les rémunérations » seront remplacés par les mots « les limites de rémunération ».

Justification : Il faut éviter que le texte puisse être interprété comme donnant au Roi le droit de modifier les rémunérations. Il s'agit simplement de l'adaptation des différents « plafonds » de rémunération aux circonstances nouvelles, de manière à étendre, s'il échet, la protection de la loi à des rémunérations nominalement plus élevées.

2) Amendements de M. Humblet.

M. Humblet propose au texte de l'article 12 antérieurement admis par la Commission, deux amendements :

— le premier modifie le plafond de la seconde catégorie

Dit recht is, ten opzichte van de zwangere vrouwen, klaarblijkelijk in strijd met de wet van 17 Maart 1948.

Door die vaststelling wordt het amendement verantwoord en derhalve eenparig aangenomen.

2) In een tweede amendement van de Minister wordt voorgesteld, in de Nederlandse tekst van hetzelfde artikel 10, eerste lid, de woorden « onbekwaamheid tot arbeiden » te vervangen door het woord « arbeidsongeschiktheid », en het woord « onbekwaamheid » door het woord « ongeschiktheid ». Hetzelfde geldt voor het 2^{de} lid. Het amendement wordt aangenomen.

Art. 4.

1) Amendement van de Minister.

In het voorgestelde artikel 12, stelt de Minister volgende vormwijzigingen voor :

a) de eerste volzin van het 2^{de} lid wordt vervangen door de volgende bepaling, die juist is :

« De opzeggingstermijn neemt een aanvang bij het beëindigen van de kalendermaand gedurende welke de opzegging wordt gegeven. »

Dit amendement wordt aangenomen.

b) het laatste lid van het 3^e van littera a) — Franse tekst — wordt vervangen door wat volgt :

« Nonobstant toute convention contraire, il est loisible à l'employé de quitter son employeur au cours du délai de préavis lorsqu'il a conclu un nouveau contrat de *louage de travail*, à la condition de donner un préavis de 14, de 30 ou de 60 jours, selon que l'employé est resté au service de l'employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans ou plus de 20 ans. »

De enige wijziging die wordt voorgesteld is dus de vervanging, in de Franse tekst, van de woorden « contrat d'emploi » door de woorden « contrat de louage de travail ». De Commissie stemde daarmee in ten einde in het algemeen de bedienden te beschermen die om het even welk dienstcontract aangaan.

c) In het voorlaatste lid van de Nederlandse tekst, worden de woorden « zoals voorzien bij » met het oog op de zuiverheid van de vorm, vervangen door de woorden « bedoeld in »;

d) In het laatste lid, worden de woorden « het bedrag der bezoldigingen » vervangen door de woorden « de bezoldigingsperken ».

Verantwoording : Er moet vermeden worden dat de tekst in die zin zou uitgelegd worden, dat de Koning gemachtigd wordt de bezoldigingen te wijzigen. Het betreft eenvoudig de aanpassing van de verschillende bezoldigingsmaxima aan de nieuwe omstandigheden, ten einde desnoods de bescherming van de wet uit te breiden tot bezoldigingen waarvan het nominaal bedrag hoger is.

2) Amendementen van de heer Humblet.

De heer Humblet stelt twee amendementen voor op de tekst die vroeger door de Commissie werd aangenomen :

— in het eerste amendement wordt het maximum van

de rémunérations (alinéa 2, lettre a). 2°), qu'il porte de 108.000 à 120.000 francs, et réduit les délais de préavis;

— le second assure aux contrats d'emploi dont la rémunération annuelle dépasse 120.000 francs, le minimum de préavis garanti à la seconde catégorie, laissant à la convention des parties ou aux critères énonciatifs proposés par l'amendement, l'appréciation des délais supplémentaires à observer le cas échéant.

Ces amendements vont de pair avec celui que M. Humblet propose à l'article 29 de la loi. Ce 3^{me} amendement limite la protection légale des contrats dits « supérieurs », c'est-à-dire dont la rémunération annuelle est supérieure à 120.000 francs, aux articles 7, 8, 9, 12, 26 et 27 de la loi.

Il s'agit donc du rétablissement d'un plafond limité, assurant aux contrats « supérieurs » les garanties essentielles en matière d'appel sous les armes (article 7), de maladie et accouchements (articles 8 et 9), de délais de préavis (article 12), de cautionnements (articles 27 et 28). Demeurent libres notamment les dispositions relatives à l'essai, à la rémunération à la commission, à la non-concurrence, au ducroire, etc.

L'auteur de l'amendement ne méconnaît pas la valeur des considérations développées, notamment à la page 3 du rapport de Mme De Riemaecker, en faveur de l'assimilation des employés supérieurs aux autres, mais il estime que cette assimilation ne doit pas s'étendre à toutes les modalités du contrat. Il est au contraire normal et légitime, à son sens, que la liberté des conventions subsiste entre l'employeur et ses principaux collaborateurs, dans des matières aussi importantes que l'essai ou la concurrence, ou encore dans l'établissement des conditions de contrats importants de représentation.

La Commission, après échange de vues, se rallie aux solutions proposées par les amendements de M. Humblet.

Le premier amendement est adopté sous le bénéfice du rétablissement du préavis de 12 mois pour les employés comptant de 10 à 20 années de service, et de 18 mois pour ceux qui comptent plus de 20 années.

Le second amendement, relatif aux règles de préavis en matière de contrats « supérieurs », est adopté sans modification, à l'unanimité des membres présents.

A l'occasion de la discussion ci-dessus relatée, la Commission a envisagé la possibilité de conférer aux indemnités que l'employeur est tenu de payer à l'employé en raison de la rupture du contrat, la nature d'appointements soumis aux cotisations et retenues imposées par les lois sociales.

Ces indemnités ont actuellement la nature de dommages-intérêts et il serait normal, dans l'intérêt de l'employé lui-même, qu'elles soient traitées comme des appointements. Un membre fait toutefois observer que la question n'est pas aussi simple qu'il paraît : qu'advient-il en effet si l'employé, après la rupture du contrat, trouve un autre emploi avant l'expiration du délai pris en considération pour la détermination de l'indemnité de rupture ? Devra-t-il cotiser deux fois, et l'ancien comme le nouvel employeur devront-ils également supporter tous deux la charge patronale ? La Commission admet le bien-fondé de l'objection. Elle estime que le problème ne peut trouver sa solution dans le cadre de la loi sur le contrat d'emploi, mais doit la trouver dans celui de la législation en matière de sécurité sociale.

de tweede categorie bezoldigingen (2^{de} lid, letter a). 2°). van 108.000 tot 120.000 verhoogd, en worden de opzeggingstermijnen verkort;

— het tweede amendement waarborgt aan de bedienden contracten waarin de jaarlijkse bezoldiging meer dan 120.000 frank bedraagt, de minimum-opzeggingstermijn toegekend aan de tweede categorie, terwijl de eventueel toe te passen bijkomende termijnen worden vastgesteld door overeenkomst tussen partijen of volgens de in het amendement opgesomde verklarende criteria.

Die amendementen staan in verband met dat hetwelk door de heer Humblet wordt voorgesteld op artikel 29 van de wet. Door dit 3^{de} amendement wordt de wettelijke bescherming der zgn. « hogere » contracten, d. w. z. die waarin de jaarlijkse bezoldiging meer bedraagt dan 120.000 frank, beperkt tot de artikelen 7, 8, 9, 12, 26 en 27 van de wet.

Het betreft hier dus het herstel van een beperkt maximum, waarbij aan de « hogere » contracten de hoofdwaarborgen worden verleend in zake oproeping onder de wapens (artikel 7), ziekte en bevalling (artikelen 8 en 9), opzeggingstermijn (artikel 12) en borgtocht (artikelen 27 en 28). Blijven o. m. vrij, de bepalingen betreffende proeftijd, commissieloon, concurrentieverbod, delcredere, enz.

De indiener van het amendement trekt het belang niet in twijfel van de argumenten, die o. m. op blz. 3 van het verslag van Mevr. De Riemaecker worden aangevoerd ten gunste van de gelijkstelling van de hogere bedienden met de andere, maar hij is van oordeel, dat deze gelijkstelling niet moet uitgebreid worden tot alle modaliteiten van het contract. Integendeel is het, zijns inziens, normaal en gewettigd dat de vrijheid van overeenkomst gehandhaafd wordt tussen de werkgever en zijn voornaamste medewerkers, in zulke gewichtige aangelegenheden als proeftijd of mededinging, of nog bij het vaststellen van de voorwaarden voor belangrijke vertegenwoordigingscontracten.

Na gedachtenwisseling stemt de Commissie in met de regeling, voorgesteld bij de amendementen van de heer Humblet.

Het eerste amendement wordt aangenomen, mits wederinvoering van de opzeggingstermijn van 12 maanden voor de bedienden die van 10 tot 20 jaar dienst tellen, en van 18 maanden voor hen die meer dan 20 jaar dienst tellen.

Het tweede amendement, betreffende de regels tot opzegging van « hogere » contracten, wordt zonder wijziging door de aanwezige leden eenparig aangenomen.

Tijdens de hierboven bedoelde bespreking, heeft uw Commissie de mogelijkheid overwogen om aan de vergoedingen, die de werkgever aan de bediende moet betalen wegens contractbreuk, het karakter te verlenen van bezoldigingen, waarop de bij de sociale wetten opgelegde bijdragen en afhoudingen toepasselijk zouden zijn.

Deze vergoedingen vormen thans een soort schadevergoeding, en het zou, in het belang van de bediende zelf, normaal zijn ze als bezoldigingen te beschouwen. Een lid merkt nochtans op, dat de kwestie niet zo eenvoudig is als zij lijkt : immers, wat zal er gebeuren als de bediende, na het verbreken van het contract, een andere betrekking vindt vóór het verstrijken van de termijn, die in aanmerking genomen wordt bij de vaststelling van de vergoeding wegens contractbreuk ? Zal hij de bijdrage tweemaal moeten storten, en zullen de vroegere en de nieuwe werkgever beiden de werkgeversbijdrage moeten betalen ? De Commissie erkent dat de opwerping gegrond is. Zij is van oordeel, dat het vraagstuk niet kan opgelost worden in het kader van de wet op het bediendencontract, maar wel in dat van de wetgeving in zake maatschappelijke zekerheid.

Art. 5.

1) Amendements du Ministre.

a) Sur proposition du Ministre, la Commission remplace à l'alinéa premier du texte néerlandais de l'article 29 le mot « dienstcontracten » par le mot « bediendencontracten ».

b) Un second amendement du Ministre propose de remplacer l'alinéa 2 de l'article 29 par la disposition suivante :

« La présente loi est applicable aux employés de l'Etat, des provinces et des communes, *pour autant qu'ils ne jouissent pas d'un statut de droit administratif.* »

Le texte dont il s'agit n'avait pas retenu la particulière attention de la Commission lors de son premier examen.

Dans le système actuel, la loi n'est pas applicable aux employés de l'Etat, des provinces et des communes. La proposition de M. De Paepe, renversant la situation, la rend applicable à ces employés, *pour autant qu'ils ne jouissent pas de la stabilité de l'emploi.*

La notion de la stabilité de l'emploi fut souvent invoquée par la jurisprudence et les auteurs, lorsqu'il s'agissait d'apprécier si les employés d'établissements publics autres que l'Etat, les provinces et les communes devaient être compris parmi les employés visés à l'article 29. Suivant qu'ils jouissaient ou non de la stabilité de l'emploi, ces employés étaient assimilés par la jurisprudence aux employés de l'Etat, des provinces et des communes, ou considérés comme soumis au régime de la loi sur le contrat d'emploi (rapport de la Commission du Sénat du 14 février 1922 — Appel Liège, 22 juillet 1925, *Pasicrisie* 1926, II, 83 — Nouvelles, Droit social, le Contrat d'emploi, n° 15 — Houben, La loi sur le contrat d'emploi, p. 214).

L'innovation de la proposition De Paepe fut d'introduire dans la loi même la notion de la stabilité de l'emploi pour servir de critère d'application de la loi aux employés de l'Etat, des provinces et des communes.

C'est ce critère que le Ministre estime inadéquat. Il fait notamment observer que les agents temporaires de l'Administration ne jouissent pas de la stabilité de l'emploi puisqu'ils sont recrutés à temps. On ne peut pourtant pas considérer qu'ils soient soumis à la loi sur le contrat d'emploi, puisque l'arrêté du Régent du 30 avril 1947 les a dotés d'un statut de droit administratif. S'ils avaient été soumis à la loi sur le contrat d'emploi, la loi du 20 mai 1949 n'eût pas été nécessaire pour les soumettre au régime de la sécurité sociale.

La notion du statut du droit administratif s'étant précisée, le Ministre propose à la Commission de s'y arrêter comme critère d'appréciation adéquat.

La Commission reconnaît la pertinence de l'argument. Un membre estime toutefois que la formule proposée laisse toujours sans solution le problème du statut des agents des établissements publics subordonnés et des organismes parastataux. Il estime le texte insuffisant et déplore l'insécurité qui règne dans ce domaine.

La Commission constate l'impossibilité de trouver « hic et nunc » une solution législative au problème soulevé. Dans l'état actuel de la question on se bornera donc à légiférer pour les employés de l'Etat, des provinces et des communes.

Le texte suivant est finalement adopté à l'unanimité moins une voix :

Art. 5.

1) Amendementen van de Minister.

a) Op voorstel van de Minister vervangt de Commissie, in het eerste lid van het voorgestelde artikel 29, Nederlandse tekst, het woord « dienstcontracten » door het woord « bediendencontracten ».

b) Bij een tweede amendement stelt de Minister voor, het tweede lid van artikel 29 door volgende bepaling te vervangen :

« Deze wet is niet van toepassing op de personeelsleden van de Staat, van de provinciën en van de gemeenten voor zover zij een *administratiefrechtelijk statuut genieten* ».

De tekst in kwestie had bij het eerste onderzoek niet de bijzondere aandacht van de Commissie gaande gemaakt.

Volgens het huidige stelsel is de wet niet toepasselijk op het personeel van de Staat, de provinciën en de gemeenten. Het voorstel van de heer De Paepe, waardoor de toestand omgekeerd wordt, maakt ze toepasselijk op dit personeel, *voor zover het geen vastheid van betrekking geniet.*

Het begrip van de vastheid der betrekking werd vaak door de rechtspraak en door de auteurs ingeroepen, wanneer het er om ging te oordelen, of het personeel van andere openbare instellingen dan die van de Staat, de provinciën en de gemeenten, behoorde tot de in artikel 29 bedoelde bedienden. Naargelang zij al dan niet de vastheid van betrekking genoten, werden deze bedienden door de rechtspraak gelijkgesteld met het personeel van de Staat, de provinciën en de gemeenten, of beschouwd als onderworpen aan de wet op het bediendencontract. (Verslag van de Senaatscommissie, 14 Februari 1922 — Hof van beroep, Luik, 22 Juli 1925, *Pasicrisie* 1926, II, 83 — Nouvelles, Droit social, le Contrat d'emploi, n° 15 — Houben, La loi sur le contrat d'emploi, blz. 214).

De nieuwigheid van het voorstel De Paepe ligt in het feit, dat het in de wet zelf het begrip invoert van de vastheid der bediening, als criterium voor de toepassing van de wet op de bedienden van de Staat, de provinciën en de gemeenten.

Dat criterium wordt door de Minister niet gepast geacht. Hij merkt op dat de tijdelijke personeelsleden van het Bestuur geen vaste betrekking hebben, vermits zij voor een beperkte tijd worden aangeworven. Men mag ze nochtans niet beschouwen als vallende onder de wet betreffende het bediendencontract, vermits het besluit van de Regent van 30 April 1947 hun een administratiefrechtelijk statuut heeft verleend. Indien zij onder de wet betreffende het bediendencontract vielen, zou de wet van 20 Mei 1949 niet nodig geweest zijn om hen te onderwerpen aan het stelsel der maatschappelijke zekerheid.

Daar het begrip administratiefrechtelijk statuut vastere vorm heeft gekregen, stelt de Minister aan de Commissie voor, het aan te nemen als een geschikt beoordelingscriterium.

De Commissie geeft toe dat het argument gegrond is. Een lid is nochtans van mening, dat de voorgestelde formule geen oplossing brengt in de kwestie van het statuut der personeelsleden van de ondergeschikte openbare instellingen en van de parastatale instellingen. Hij acht de tekst ontoereikend en betreurt de onzekerheid die in dit opzicht heerst.

De Commissie stelt vast dat het onmogelijk is « hic et nunc » een wetgevende oplossing te vinden voor de opgeworpen kwestie. In de huidige stand van de zaak, zou men zich dus er toe beperken een wet te maken voor de bedienden van de Staat, de provinciën en de gemeenten.

Ten slotte, wordt de volgende tekst, op één stem na, eenparig goedgekeurd :

« La présente loi n'est pas applicable aux employés de l'Etat, des Provinces et des Communes qui jouissent d'un statut de droit administratif. »

Il résulte de ce texte que les employés de l'Etat, des Provinces et des Communes qui ne jouissent pas d'un statut de droit administratif seront soumis à la loi sur le contrat d'emploi.

Quant au statut des employés des établissements publics subordonnés et des organismes parastataux, votre rapporteur, en l'absence actuelle de législation spécifique, ne peut que renvoyer aux principes jurisprudentiels rappelés ci-dessus : leur soumission à la loi sur le contrat d'emploi apparaît liée, comme dans le passé, à l'inexistence d'un statut leur assurant la stabilité de l'emploi.

2) Amendement de M. Humblet.

Le texte que propose M. Humblet en remplacement du premier alinéa de l'article 29 de la loi a été commenté plus haut. Il est adopté à l'unanimité.

Art. 6.

Sur proposition du Ministre, la Commission remplace dans le texte néerlandais de l'article 14bis le mot « aangegaan » par le mot « gesloten ».

Art. 7.

Un amendement du Ministre propose de remplacer l'article 17bis par la disposition suivante :

« A peine de nullité, la quittance « pour solde de tout compte » ou toute formule libératoire analogue doit être rédigée en entier de la main du signataire et doit comporter les éléments du compte ainsi que les motifs pour lesquels le solde est arrêté à la somme reprise dans le reçu ».

Le Ministre estime ce texte plus précis et plus efficace que le texte primitivement proposé par la Commission.

La commission adopte l'amendement à l'unanimité.
L'ensemble du projet amendé est adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,

P. HUMBLET.

Le Président,

H. HEYMAN.

« Deze wet is niet van toepassing op de personeelsleden van het Rijk, van de provinciën en van de gemeenten die een administratiefrechtelijk statuut genieten. »

Uit die tekst blijkt dat de bedienden van de Staat, de provinciën en de gemeenten, die geen administratiefrechtelijk statuut genieten, aan de wet betreffende het bediendencontract onderworpen worden.

Wat het statuut van de bedienden der ondergeschikte openbare instellingen en der parastatale organismen betreft, kan uw verslaggever, bij gebreke van een specifieke wetgeving, alleen verwijzen naar de hogervermelde beginselen van de rechtspraak : om onder toepassing te vallen van de wet betreffende het bediendencontract moet er, zoals vroeger, geen statuut bestaan waarbij de vastheid van de bediening wordt gewaarborgd.

2) Amendement van de heer Humblet.

De tekst die de heer Humblet voorstelt, ter vervanging van het eerste lid van artikel 29 van de wet, werd hoger besproken. Hij wordt eenparig aangenomen.

Art. 6.

Op voorstel van de Minister, vervangt de Commissie het woord « aangegaan », in de Nederlandse tekst van artikel 14, door het woord « gesloten ».

Art. 7.

In een amendement van de Minister, wordt voorgesteld artikel 17bis te vervangen door de volgende bepaling :

« Op straffe van nietigheid, moet de kwijting « voor saldo van rekening » of elke gelijkaardige ontlastingsformule volledig met de hand van de ondertekenaar opgesteld zijn en moet zij de elementen van de rekening, alsook de redenen waarom het saldo op de in het ontvangstbewijs vermelde som werd afgesloten, bevatten. »

De Minister meent dat die tekst duidelijker en doeltreffender is dan die welke eerst door de Commissie werd voorgesteld.

De Commissie neemt dit amendement eenparig aan.
Het ontwerp in zijn geheel wordt eenparig aangenomen.

De Verslaggever,

P. HUMBLET.

De Voorzitter,

H. HEYMAN.

TEXTE PRÉSENTÉ PAR LA COMMISSION.

PROPOSITION DE LOI.

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

Article premier.

Le texte de l'article 3 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 3. — Si l'engagement n'est contracté qu'à l'essai, il doit être constaté par écrit.

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

» Si l'engagement a été contracté à l'essai, et si le deuxième mois de la période d'essai a commencé, le contrat ne peut être rompu que moyennant un préavis de part et d'autre de sept jours.

» Le même préavis doit être donné si l'on veut mettre fin au contrat à l'expiration du premier mois. »

Art. 2.

Le texte de l'article 8 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 8. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident, suspend l'exécution du contrat et le cours de la prescription.

» L'employé dont le contrat est suspendu conserve, pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, le droit à la rémunération prévue par la convention.

» La commission à laquelle l'employé a éventuellement droit est calculée sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité ou, si les services ont une durée inférieure à douze mois, sur la moyenne des commissions allouées pour cette période.

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

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

» Pendant les trente premiers jours de suspension du contrat à l'occasion de ses couches, l'employée conserve son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

» L'employé est tenu de justifier de son état d'incapacité de travail et il produira, s'il y est invité, un certificat médical; en outre, il ne pourra refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, en vue d'éclaircir ce dernier sur la réalité de l'incapacité de travail.

» La suspension du contrat dans les cas prévus ci-dessus conserve à l'employé le droit de donner congé, et le délai de préavis courra en ce qui le concerne. Le congé donné

TEKST VOORGESTELD DOOR DE COMMISSIE.

WETSVOORSTEL

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

Eerste artikel.

De tekst van artikel 3 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 3. — Indien de verbintenis slechts op proef werd aangegaan dan moet ze schriftelijk vastgesteld worden.

» De duur van de overeengekomen proef mag niet minder dan één en niet meer dan drie maanden bedragen.

» Indien de verbintenis op proef werd aangegaan en de tweede maand van de proeftijd begonnen is, kan het contract niet verbroken worden tenzij mits een wederzijdse opzeggingstermijn van zeven dagen. »

» Dezelfde opzeggingstermijn moet toegestaan worden, indien men aan het contract een einde wil maken op het einde van de eerste maand. »

Art. 2.

De tekst van artikel 8 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 8. — De uitvoering van het contract en het verloop van de verjaring zijn geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval.

» De bediende wiens contract geschorst is, behoudt gedurende de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid recht op de bij de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

» Het commissieloon, waarop de bediende mocht recht hebben, wordt berekend naar het gemiddeld bedrag van de commissielonen, die gedurende twaalf maanden vóór de ongeschiktheid werden toegekend, of, indien de diensten minder dan twaalf maanden hebben bedragen, op het gemiddeld bedrag van de commissielonen toegekend voor dit tijdperk.

» Het contract wordt geschorst gedurende de zes weken welke op de bevalling volgen.

» Het moet geschorst worden, op verzoek van de bediende, gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap. De bediende zal daartoe aan haar werkgever een medisch getuigschrift overmaken, waarin verklaard wordt dat de bevalling normaal op het einde van deze periode moet plaats hebben.

» Gedurende de eerste dertig dagen van de schorsing van het contract bij gelegenheid van haar bevalling, behoudt de bediende haar recht op bezoldiging ten laste van de werkgever.

» De bediende is gehouden zijn staat van arbeidsongeschiktheid te bewijzen en legt, indien hij daartoe wordt verzocht, een medisch getuigschrift over; bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever afgevaardigde en bezoldigde geneesheer te ontvangen, ten einde deze laatste voor te lichten, of de arbeidsongeschiktheid werkelijk bestaat.

» Bij schorsing van het contract in bovenbepaalde gevallen behoudt de bediende het recht opzegging te doen, en de opzeggingstermijn loopt, wat hem betreft. De door

par l'employeur est également valable, mais le délai de préavis ne courra qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension.

» Le délai de préavis donné antérieurement à la suspension du contrat continuera de courir pendant la durée de cette suspension.

» Toute convention qui réduirait les avantages assurés à l'employé par le présent article sera nulle de plein droit. »

Art. 3.

Le texte de l'article 9 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 9. — Si l'incapacité de travail a une durée de plus de nonante jours, l'employeur peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité. Cette indemnité est égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, avec un maximum de six mois, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail. »

« Toute convention fixant une indemnité moindre est nulle. »

Art. 4.

1. — A l'article 10 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, entre le premier et le deuxième alinéa, il est inséré un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Cette disposition n'est pas applicable aux femmes dont le contrat est suspendu à l'occasion de leur accouchement. »

2. — Dans le texte néerlandais du même article 10, alinéa 1^{er}, les mots « onbekwaamheid tot arbeiden » sont remplacés par le mot « arbeidsongeschiktheid » et le mot « onbekwaamheid » par le mot « ongeschiktheid ».

Art. 5.

L'article 12 de la loi du 7 août 1922, modifié par la loi du 2 mai 1929, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 12. — Lorsque le contrat d'emploi est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre. Ce droit ne peut être exercé que moyennant signification d'un préavis, dont la preuve ne peut être fournie que par l'envoi d'une lettre recommandée, par la notification d'un exploit d'huissier ou par la signature apposée par l'autre partie sur la copie de la lettre de congé. Cette signature ne peut valoir qu'à titre d'accusé de réception.

« Le délai de préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel le préavis est donné. »

» a) Si le congé est donné par l'employeur :

» 1° lorsque la rémunération annuelle est inférieure à 72.000 francs, le délai de préavis est égal à :

» trois mois pour les employés restés au service d'un même employeur pendant moins de 10 ans;

» six mois pour 10 à 20 années de service inclus;

» neuf mois pour plus de 20 années de service;

de werkgever gedane opzegging is eveneens rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in met het wegvallen der reden tot schorsing.

» De termijn van de opzegging welke vóór de schorsing van het contract gegeven werd blijft lopen tijdens de duur der schorsing.

» Is van rechtswege nietig, elke overeenkomst, waarbij de bij dit artikel aan de bediende toegekende voordelen worden verminderd. »

Art. 3.

De tekst van artikel 9 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 9. — Duurt de arbeidsongeschiktheid meer dan negentig dagen, dan kan de werkgever, te allen tijde, mits vergoeding, een einde maken aan het contract. Deze vergoeding is gelijk aan de bezoldiging welke overeenstemt met de duur van de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, met een maximum van zes maanden, na aftrek van de wedde welke betaald werd sedert de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam.

» Elke overeenkomst tot vaststelling van een mindere vergoeding is nietig. »

Art. 4.

1. — In artikel 10 van de wet van 7 Augustus 1922, tussen lid 1 en 2, wordt een nieuw lid ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Deze bepaling is niet van toepassing op de vrouwen wier contract ter gelegenheid van hun bevalling geschorst is. »

2. — In de Nederlandse tekst van hetzelfde artikel 10, lid 1, de woorden « onbekwaamheid tot arbeiden » door het woord « arbeidsongeschiktheid » en het woord « onbekwaamheid » door het woord « ongeschiktheid » vervangen.

Art. 5.

De tekst van artikel 12 van de wet van 7 Augustus 1922, gewijzigd bij de wet van 2 Mei 1929, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 12. — Wanneer het dienstcontract voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, heeft elk der partijen het recht er een einde aan te maken door opzegging aan de andere. Van dit recht mag geen gebruik gemaakt worden dan mits betekening van een opzegging, waarvan het bewijs enkel kan geleverd worden door het toezenden van een aangetekende brief, door de betekening van een deurwaardersexploot of door de handtekening die door de andere partij op het afschrift van de opzeggingsbrief wordt aangebracht. Die handtekening kan enkel gelden als kennisgeving van ontvangst.

« De opzeggingstermijn neemt een aanvang bij het beëindigen van de kalendermaand gedurende welke de opzegging wordt gegeven. »

» a) Indien de opzegging gedaan wordt door de werkgever :

» 1° wanneer de jaarlijkse bezoldiging minder bedraagt dan 72.000 frank is de opzeggingstermijn gelijk aan :

» drie maanden voor de bedienden met minder dan 10 dienstjaren bij dezelfde werkgever;

» zes maanden voor 10 tot en met 20 dienstjaren;

» negen maanden voor meer dan 20 dienstjaren;

» 2° lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 120.000 francs, le délai de préavis est égal à :

- » six mois pour les employés comptant moins de 10 années de service;
- » douze mois pour 10 à 20 années de service inclus;
- » dix-huit mois pour plus de 20 années de service;

» 3° lorsque la rémunération annuelle dépasse 120.000 francs, le délai de préavis est, à défaut de convention, fixé notamment d'après la hauteur de la rémunération, le nombre d'années de service et les possibilités de retrouver une situation équivalente. L'employé a néanmoins droit, au minimum et nonobstant toute convention contraire, aux délais de préavis établis au 2° ».

« Nonobstant toute convention contraire, il est loisible à l'employé de quitter son employeur au cours du délai de préavis lorsqu'il a conclu un nouveau contrat de louage de travail, à la condition de donner un préavis de 14, de 30 ou de 60 jours, selon que l'employé est resté au service de l'employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans, ou plus de 20 ans.

» b) S'il s'agit d'un congé donné par l'employé, le délai fixé ainsi qu'il est dit au premier alinéa du littéra a) est réduit de moitié, sans pouvoir toutefois dépasser 3 mois.

» Sur avis du Conseil national du Travail ou de la Commission paritaire nationale des employés, le Roi peut adapter à la situation de fait les limites de rémunérations visées au présent article. »

Art. 6.

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

« Art. 29. — Ne sont pas soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des articles 7, 8, 9, 12, 26 et 27, les contrats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue est supérieure à 120.000 francs par an ou au chiffre supérieur fixé par le Roi en application de l'alinéa dernier 12. »

« La présente loi n'est pas applicable aux employés de l'Etat, des provinces et des communes qui jouissent d'un statut de droit administratif. »

Art. 7.

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

« Art. 14bis. — La mort de l'employeur ne met pas automatiquement fin au contrat, sauf si celui-ci avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle et pour autant que ce fait ait été constaté par écrit. »

Art. 8.

Dans la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, il est inséré un article 17bis libellé comme suit :

« Art. 17bis. — A peine de nullité, la quittance « pour solde de tout compte » ou toute formule libératoire analogue doit être rédigée en entier de la main du signataire et doit comporter les éléments du compte ainsi que les motifs pour lesquels le solde est arrêté à la somme reprise dans le reçu. »

Art. 9.

Les articles 8 et 29 de la loi du 7 août 1922 ainsi modifiée sortiront leurs effets le 1^{er} janvier 1953.

2° lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 120.000 francs, le délai de préavis est égal à :

- » six mois pour les employés comptant moins de 10 années de service;
- » douze mois pour 10 à 20 années de service inclus;
- » dix-huit mois pour plus de 20 années de service;

» 3° lorsque la rémunération annuelle dépasse 120.000 francs, le délai de préavis est, à défaut de convention, fixé notamment d'après la hauteur de la rémunération, le nombre d'années de service et les possibilités de retrouver une situation équivalente. L'employé a néanmoins droit, au minimum et nonobstant toute convention contraire, aux délais de préavis établis au 2° ».

« Nonobstant toute convention contraire, il est loisible à l'employé de quitter son employeur au cours du délai de préavis lorsqu'il a conclu un nouveau contrat de louage de travail, à la condition de donner un préavis de 14, de 30 ou de 60 jours, selon que l'employé est resté au service de l'employeur pendant moins de 10 ans, de 10 à 20 ans, ou plus de 20 ans.

» b) S'il s'agit d'un congé donné par l'employé, le délai fixé ainsi qu'il est dit au premier alinéa du littéra a) est réduit de moitié, sans pouvoir toutefois dépasser 3 mois.

» Sur avis du Conseil national du Travail ou de la Commission paritaire nationale des employés, le Roi peut adapter à la situation de fait les limites de rémunérations visées au présent article. »

Art. 6.

De tekst van artikel 29 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract, gewijzigd bij de besluitwet van 28 Februari 1947, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 29. — Vallen niet onder de voorgaande bepalingen, met uitzondering van de artikelen 7, 8, 9, 12, 26 en 27, de bediendencontracten, waarin de overeengekomen bezoldiging meer bedraagt dan 120.000 frank per jaar of dan het hoger cijfer dat door de Koning, tot voldoening van het laatste lid van artikel 12, wordt bepaald.

» Deze wet is niet van toepassing op de personeelsleden van de Staat, van de provinciën en van de gemeenten die een administratiefrechtelijk statuut genieten. »

Art. 7.

In de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt een artikel 14bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 14bis. — De dood van de werkgever maakt niet automatisch een einde aan het contract, behalve wanneer dit werd gesloten met het oog op een persoonlijke medewerking en voor zover dit feit schriftelijk werd vastgesteld. »

Art. 8.

In de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract wordt een artikel 17bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 17bis. — Op straffe van nietigheid, moet de kwijting « voor saldo van rekening » of elke gelijkaardige ontlastingsformule volledig met de hand van de ondertekenaar opgesteld zijn en moet zij de elementen van de rekening, alsook de redenen waarom het saldo op de in het ontvangstbewijs vermelde som werd afgesloten, bevatten. »

Art. 9.

De aldus gewijzigde artikelen 8 en 29 van de wet van 7 Augustus 1922 hebben uitwerking op 1 Januari 1953.