

Chambre des Représentants

25 FÉVRIER 1954.

PROJET DE LOI

modifiant et complétant la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi et modifiant la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques, modifiée par l'arrêté-loi du 28 février 1947.

PROJET AMENDE PAR LE SENAT (1).

Article premier.

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

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

Art. 2.

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

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

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

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

Voir :

Documents de la Chambre :

A. — 260 (1950-1951) : Proposition de loi.
473 (1950-1951) et 256 (1952-1953) : Amendements.

et :

B. — 198 (1952-1953) : Proposition de loi.

287 (1952-1953) : Rapport.

449 (1952-1953) : Amendements.

581 (1952-1953) : Rapport complémentaire.

637, 700, 702 et 751 (1952-1953) : Amendements.

759 (1952-1953) : Texte adopté au premier vote.

760 et 771 (1952-1953) : Amendements.

Annales de la Chambre :

28 octobre et 5 novembre 1953.

Documents du Sénat :

517 (1952-1953) : Projet transmis par la Chambre.
192 : Rapport.

201 et 214 : Amendements.

Annales du Sénat :

23 et 24 février 1954.

Kamer der Volksvertegenwoordigers

25 FEBRUARI 1954.

WETSONTWERP

tot wijziging en aanvulling van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract en tot wijziging van de wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypotheeken, gewijzigd bij de besluitwet van 28 Februari 1947.

ONTWERP GEWIJZIGD DOOR DE SENAAT (1).

Eerste artikel.

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

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

Art. 2.

Artikel 3 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« De verbintenis op proef moet schriftelijk worden vastgesteld.

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

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

Zie :

Stukken van de Kamer :

A. — 260 (1950-1951) : Wetsvoorstel.
473 (1950-1951) en 256 (1952-1953) : Amendementen.

en :

B. — 198 (1952-1953) : Wetsvoorstel.

287 (1952-1953) : Verslag.

449 (1952-1953) : Amendementen.

581 (1952-1953) : Aanvullend verslag.

637, 700, 702 en 751 (1952-1953) : Amendementen.

759 (1952-1953) : Tekst aangenomen in eerste lezing.

760 en 771 (1952-1953) : Amendementen.

Handelingen van de Kamer :

28 October en 5 November 1953.

Stukken van de Senaat :

517 (1952-1953) : Ontwerp overgemaakt door de Kamer.
192 : Verslag.

201 en 214 : Amendementen.

Handelingen van de Senaat :

23 en 24 Februari 1954.

Art. 3.

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

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

Art. 4.

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

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

Art. 5.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3.

Artikel 4 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

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

Art. 4.

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

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

Art. 5.

Artikel 8 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6.

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

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

» Est nulle, toute clause prévoyant une indemnité moindre.

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

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

Art. 7.

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

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

Art. 8.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6.

Artikel 9 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Art. 9. — Duurt de arbeidsongeschiktheid meer dan negentig dagen, dan kan de werkgever te allen tijde aan het contract een einde maken, mits een vergoeding uit te keren ten bedrage van de bezoldiging welke overeenstemt met de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde betaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzeggingstermijn is ingegaan.

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

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

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

Art. 7.

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

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

Art. 8.

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

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

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

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

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

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

« Art. 12bis. — 1° Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse par 120,000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

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

» 2° Lorsque la rémunération annuelle dépasse 120,000 fr., le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé par la convention ou par le juge sans qu'il puisse être inférieur aux délais prévus au 1° du présent article.

» 3° Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus ci-dessus sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois ou six mois, suivant que la rémunération annuelle ne dépasse pas 120,000 ou 180,000 francs. »

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

Art. 9.

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

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

Art. 10.

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

Art. 11.

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

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

Art. 12.

Le premier alinéa 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. — Sont soumis aux dispositions qui précèdent les contrats d'emploi dont la rémunération annuelle convenue ne dépasse pas 180,000 francs.

» Toutefois cette limite est ramenée à 120,000 francs pour l'application de l'article 20, alinéa premier.

» Les articles 7, 8, 8bis, 8ter, 9, 12, 12bis dans les limites prévues à cet article, 15, 16, 17, 20, deuxième alinéa, 26 et 27 s'appliquent à tous les contrats d'emploi quel que soit le montant de la rémunération annuelle.

« Art. 12bis. — 1° Wanneer de jaarlijkse bezoldiging niet hoger is dan 120,000 frank, bedraagt de termijn van de opzegging welke door de werkgever moet in acht genomen worden, ten minste drie maanden voor de bedienden die sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn.

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

» 2° Wanneer de jaarlijkse bezoldiging hoger is dan 120,000 frank, wordt de termijn van de opzegging welke door de werkgever moet in acht genomen worden, vastgesteld bij overeenkomst of door de rechter, zonder dat hij lager mag zijn dan de termijnen vastgesteld bij 1° van dit artikel.

» 3° Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de hiervoren vastgestelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie of zes maanden mogen te boven gaan, naargelang de jaarlijkse bezoldiging niet hoger is dan 120,000 of 180,000 frank. »

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

Art. 9.

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

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

Art. 10.

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

Art. 11.

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

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

Art. 12.

Het eerste lid van artikel 29 van de wet van 7 Augustus 1922 op het bediendencontract, gewijzigd bij de besluit-wet van 28 Februari 1947, wordt vervangen als volgt :

« Art. 29. — Vallen onder de voorgaande bepalingen, de bediendencontracten waarin de overeengekomen jaarlijkse bezoldiging 180,000 frank niet te boven gaat.

» Voor de toepassing van artikel 20, eerste lid, wordt deze grens evenwel tot 120,000 frank teruggebracht.

» De artikelen 7, 8, 8bis, 8ter, 9, 12, 12bis binnen de in dat artikel gestelde perken, 15, 16, 17, 20, tweede lid, 26 en 27 zijn toepasselijk op al de bediendencontracten, ongeacht het bedrag van de jaarlijkse bezoldiging.

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

Art. 13.

A l'article 19, 4°, de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques, modifiée par l'arrêté-loi du 28 février 1947, le chiffre de « 72,000 francs » est remplacé par celui de « 180,000 francs ».

Disposition transitoire.

Art. 14.

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

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

Art. 15.

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

Bruxelles, le 24 février 1954.

Le Président du Sénat,

Les Secrétaires,

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

Art. 13.

In artikel 19, 4°, van de wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypotheeken, gewijzigd bij de besluitwet van 28 Februari 1947, wordt het bedrag van « 72,000 fr. » vervangen door « 180,000 frank ».

Overgangsbepaling.

Art. 14.

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

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

Art. 15.

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

Brussel, 24 Februari 1954.

De Voorzitter van de Senaat,

De Secretarissen,

P. STRUYE.

J. JESPERS.
G. CROMMEN.