LC.

LEGISLATION
- 1 8 08. 1973
Transmis à M.
Secrétariat

L.11.820/1.

KONINKRIJK BELGIE.

ROYAUME DE BELGIQUE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE .

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 13e februari 1973 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet "betreffende de arbeidsovereenkomsten", heeft de 2e maart 1973 het volgend advies gegeven :

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 13 février 1973, d'une demande d'avis sur un projet de loi "relatif aux contrats de travail", a donné le 2 mars 1973 l'avis suivant :

ALGEMENE OPMERKINGEN.

I.

Zoals in de memorie van toelichting is uiteengezet, wil het voorontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten vooral tegemoetkomen aan de wens de verschillende wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten in één wet te verenigen. De noodzaak daarvan was duidelijk naar voren gekomen inzonderheid bij het onderzoek van het ontwerp dat de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsbeidsovereenkomsten is geworden, welke wet het statuut van diverse categorieën van werknemers, vooral dan dit van de werklieden en van de bedienden, in ruime mate heeft geüniformiseerd, minstens zeer dicht bij elkaar heeft gebracht. Zoals voorheen werden de wijzigingen echter telkens aangebracht in de verschillende afzonderlijke wetten die de onderscheidene groepen van werknemers betreffen. Het gevolg was dat die wetten - meer bepaald de wet van 10 maart 1900 en de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 - een stijgend aantal identieke of bijna gelijkluidende bepalingen gingen bevatten, wat de wetgever ertoe noopt, bij wijziging van die bepalingen, de wijzigingen zoveel malen in de verschillende wetten te herhalen. Daarom deed de Raad van State in zijn advies omtrent genoemd ontwerp de volgende opmerking die, omdat zij bijdraagt tot de verduidelijking van het hoofdopzet van voorliggend ontwerp, dienend in herinnering mag worden gebracht :

.../...

"Een beroep op een andere wetgevingstechniek zou dergelijke herhalingen kunnen voorkomen en zou ongetwijfeld ook een eenvormige toepassing van eenvormige regelen bevorderen. Toch moet worden toegegeven dat in de huidige stand van de wetteksten het gebruik van een andere wetgevingstechniek bezwaarlijk kan worden aanbevolen : daartoe ontbreekt nu eenmaal de nodige basis in de vorm van een tekst die de bepalingen welke voor alle in de drie genoemde wetten bedoelde arbeidsovereenkomsten gelden, zou verenigen, en die het werk van de wetgever zou zijn. Het staat immers vast dat de Koning bij de uitoefening van de hem bij artikel 48 van de wet van 10 december 1962 opgedragen coördinatiebevoegdheid niet tot een even bevredigend resultaat zou kunnen komen, aangezien hij de bevoegdheid mist om, waar zulks mogelijk zou zijn, de eenheid van de regels verder door te trekken of om de nodige min of meer ingrijpende tekstwijzigingen ter bevordering van de leesbaarheid door te voeren. Weliswaar zou een coördinatie bij koninklijk besluit, ook al zou zij beperkt zijn tot een afzonderlijke samenbundeling van de teksten inzake arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden, in die teksten meer orde kunnen scheppen en ze tevens in een logischer verband kunnen schikken en hergroeperen. Men bedenke maar dat in de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden geen enkele indeling in hoofdstukken en afdelingen voorkomt, terwijl in de wet van 10 maart 1900 omwille van het plaatsgebrek, later ingevoegde artikelen heel lange teksten bezitten met een soms heterogene indeling, zodat verwijzingen daarnaar niet altijd eenvoudig zijn. Deze nadelen zou-

.../...

den ongetwijfeld door een coördinatie worden verholpen. Bovendien zou in de teksten meer zorg kunnen besteed worden aan een eenvormige terminologie. Het zou dan ook voor de wetgever gemakkelijker zijn latere wijzigingen aan te brengen, terwijl de raadpleging van die teksten zeker voor niet-juristen met minder moeite gepaard zou gaan" (Gedr. St., Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1966-1967, nr. 407/1, blz. 28 en 29).

II.

De samenordening betreft niet alle wetsvoorzieningen die op de arbeidsovereenkomsten betrekking hebben. Samengebracht worden enkel :

1° de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst;

2° de gecoördineerde wetten betreffende het bedienden contract;

3° de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers;

4° de wet van 24 april 1970 op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

5° de wet van 9 juni 1970 betreffende de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

De bepalingen van twee wetten die men logischerwijze in het ontwerp had mogen verwachten, zijn niet opgenomen : te weten de bepalingen van de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens

.../...

scheepsdienst en van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.
In de memorie van toelichting wordt dienaangaande verklaard dat de arbeidsvoorwaarden, de gebruiken en gewoonten eigen aan de zeelieden en de binnenschippers niet toelaten hen met de andere werknemers gelijk te stellen.

Niet opgenomen en ook niet vermeld in de memorie van toelichting zijn verder de bepalingen die de huisarbeiders (wet van 5 april 1952 en koninklijk besluit van 15 juli 1935) en de havenarbeid (wet van 8 juni 1972) betreffen.

Uit beide vaststellingen mag dienvolgens blijken dat het ontwerp het arbeidsovereenkomstenrecht niet uitput en van bij de aanvang beperkt is in zijn omvang.

III.

De samenordening is opgezet overeenkomstig de aanbevelingen die door de Raad van State destijds zijn gemaakt naar aanleiding van een voorontwerp van wet tot invoering van het Burgerlijk Arbeidswetboek (Gedr. St., Senaat, 1950-1951, nr. 125). In een eerste titel zijn de bepalingen samengebracht die gemeen zijn aan de in de samenordening verzamelde groepen van arbeidsovereenkomsten; in de daaropvolgende titels komen dan de bepalingen welke eigen zijn aan elk van

.../...

die groepen. Zoals verder zal worden uiteengezet, dient voorbehoud gemaakt te worden wat titel VII aangaat die onder het opschrift "Aanvullende bepalingen" een reeks teksten samenbrengt die weliswaar in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (artikelen 134 tot 136 van het voorontwerp) of in de wet van 9 juni 1970 betreffende de overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten (artikel 137) voorkomen, doch in feite vreemd zijn aan de gecoördineerde materie.

IV.

Het ontwerp maakt van de gelegenheid gebruik om de aanwijzing van de diverse groepen van arbeidsovereenkomsten terminologisch te herzien en definitief vast te leggen. Aldus worden :

- de arbeidsovereenkomst (wet van 10 maart 1900) : de arbeidsovereenkomst voor werklieden;

- het bediendencontract (geordende wetten van 20 juli 1955) : de arbeidsovereenkomst voor bedienden;

- het statuut der handelsvertegenwoordigers (wet van 30 juli 1963) : de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers;

- de arbeidsovereenkomst voor dienstboden (wet van 24 april 1970) : blijft haar benaming behouden.

De tewerkstelling van studenten (wet van 9 juni 1970) wordt niet "arbeidsovereenkomst voor studenten" genoemd, doch "overeenkomst voor tewerkstelling

.../...

van studenten", om reden dat de studenten telkens in een wel bepaalde hoedanigheid worden tewerkgesteld (werkman, bediende, enz.).

Deze nieuwe benamingen stemmen overeen met de terminologie van het Benelux Sociaalrechtelijk Woordenboek. Dit Woordenboek is ook voorstander van uitdrukkingen als "arbeidsovereenkomst voor binnenschippers", "arbeidsovereenkomst voor schepelingen", "arbeidsovereenkomst voor zeevissers", die later in de Belgische wetgeving kunnen worden opgenomen in de plaats van de thans gebruikte termen ("arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen"; "arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst").

De Raad van State wijst er op dat de bestaande wetten zullen moeten aangepast worden aan deze nieuwe terminologie. Moest dit niet gebeuren, dan kan inderdaad verwarring ontstaan tussen sommige begrippen. Dit geldt vooral voor de Franse teksten, waarin het begrip "contrat de travail" vervangen wordt door het begrip "contrat de travail d'ouvrier", terwijl het begrip "contrat de louage de travail" vervangen wordt door het overkoepelend begrip "contrat de travail". Deze laatste term krijgt dus met het ontwerp een andere en ruimere betekenis dan hij in de arbeidsovereenkomstenwetgeving tot hiertoe had.

.../...

V.

Het begrip "loon" wordt op talrijke plaatsen in het ontwerp gebezigd, echter niet altijd in dezelfde betekenis. Het probleem is reeds merkbaar in artikel 25 van het ontwerp, waar men een discrepantie vaststelt tussen de Nederlandse en de Franse tekst ("normaal loon" en "rémunération"), die blijkbaar toe te schrijven is aan het feit dat in de wetten van 10 maart 1900 (artikel 12) en van 24 april 1970 (artikel 21) de uitdrukking "normaal loon" (salaire normal) wordt gebruikt, terwijl in de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 (artikel 5bis) enkel sprake is van "bezoldiging" (rémunération).

Het getrouw overnemen van de vigerende teksten leidt dus, in het ontwerp, tot een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst die verwarring kan scheppen.

Verwarring moet des te meer gevreesd worden, daar in artikel 58, tweede lid, van het ontwerp, een berekeningswijze van het "normale loon" wordt aangegeven, die niet kan gelden voor het bepaalde in artikel 25. In dat artikel 58 wordt immers om het begrip "normaal loon" te omschrijven, verwezen naar de wetgeving op de betaalde feestdagen. Het "normaal loon" dat in aanmerking wordt genomen in de regeling "betaalde feestdagen" is vastgesteld in de artikelen 3 tot 8bis van het besluit van de Regent van 2 april 1947 tot bepaling van de algemene modaliteiten van uitvoering der besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen, aan de werknemers, van loon voor een bepaald aantal feestdagen per jaar.

.../...

Dit "normaal loon" is niet altijd even gunstig als het bij artikel 25 van het ontwerp bedoeld "normaal loon".

Over het begrip "normaal loon" in de zin van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 (dus eveneens in de zin van artikel 25 van het ontwerp), schrijft A. Trine :

"La loi ne donne pas à propos de cette disposition de définition du salaire normal. Cependant, il a été déclaré lors des travaux préparatoires de la loi sur le contrat de travail (Doc. Parl. Sénat, 1953-1954, n° 179), qu'il fallait entendre par là, celui qui aurait été gagné par le travailleur pour les heures de travail qu'il devait prester d'après la convention, mais qui ont été perdues à la suite d'une suspension du travail.

Il en résulte que, lorsqu'en vertu d'une clause conventionnelle liant les parties intéressées, un salaire calculé à 200 % est dû pour tout travail effectué le dimanche, c'est ce salaire qu'il y a lieu de garantir à l'ouvrier. Tel est éventuellement le cas en sidérurgie (Bull. Quest. et Rép. Parl. Ch., sess. 1965-1966, n° 27).

Jugé également que l'article 12 de la loi de 1900, modifié par la loi du 20 juillet 1960, prévoit, pour le jour d'interruption du travail dans certaines circonstances, l'octroi du salaire normal, sans faire de distinction entre salaire et sursalaire; le législateur a incontestablement eu l'intention d'accorder le salaire que le travailleur aurait gagné s'il avait terminé normalement sa tâche journalière (C.P. Hasselt, chambre pour ouvriers, 5 juin 1967, R.D.S., 1967,

.../...

p. 316, 4 septembre 1967, R.D.S., 1968, p. 235). Il y a donc lieu d'y inclure aussi les indemnités payées par l'employeur pour les heures de déplacement (C.P. Vilvorde, O, 26 novembre 1968, Bull. F.I.B. 1970, p. 607)" (A. Trine, Le salaire hebdomadaire garanti, p. 23).

Men komt derhalve tot de vaststelling dat de begrippen "normaal loon", waarvan in de artikelen 25 en 58 van het ontwerp sprake, niet overeenstemmen. Het begrip van artikel 25 wil de werkelijke toestand zoveel mogelijk benaderen en betreft de betaling van de onderbroken arbeidsdag. Het kan voor de werknemer voordeliger uitvallen dan het begrip van artikel 58 dat uit de wetgeving op de betaalde feestdagen is gehaald en een meer forfaitair karakter heeft.

Dat deze twee begrippen uit elkaar moeten gehouden worden blijkt voldoende uit de bepalingen van artikel 51, eerste en tweede lid, artikel 54, § 1, eerste en tweede lid, en artikel 56, § 1, eerste en tweede lid. Het eerste lid van deze bepalingen heeft telkens betrekking op de betaling van het gewaarborgd weekloon op grond van het "normaal loon" als bedoeld in de wetgeving op de betaalde feestdagen; het tweede lid daarentegen heeft betrekking op de betaling van de onderbroken arbeidsdag in de zin van artikel 25 van het ontwerp, welke dag gebeurlijk als carensdag zal gelden, zodat het gewaarborgd weekloon op zes dagen zal worden teruggebracht.

.../...

Uit het voorgaande kan worden afgeleid dat de uitdrukking "normaal loon" terecht wordt gebruikt in de artikelen 27, 28, 53, 54, 56, 57, 58, 114 en 115 van het ontwerp die telkens betrekking hebben op een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarin de betaling van loon is gewaarborgd op grond van het begrip "normaal loon" als bedoeld in de wetgeving betreffende de betaalde feestdagen en dat niet past, zoals hoger uiteengezet, in het kader van artikel 25.

Evenmin kan de Franse term "rémunération" voldoening geven : hij is te algemeen en schijnt te verwijzen naar het begrip "loon" als bedoeld in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, begrip waaruit bepaalde vergoedingen en voordelen worden uitgesloten (artikel 2, derde lid).

Derhalve wordt voorgesteld het begin van artikel 25 te stellen als volgt :

"Artikel 25.-

Recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft de werknemer die op het ogenblik dat hij op het werk komt, geschikt is om te werken en ...".

Aansluitend op de voorgaande overwegingen en om reden van de verwijzing naar artikel 25, zal in artikel 59 van het ontwerp het woord "normale" best worden geschrapt.

.../...

VI.

In de Nederlandse versie van het ontwerp zijn herhaaldelijk redactionele aanspassingen doorgevoerd. Die aanpassingen zijn niet steeds even gelukkig. De Raad van State beveelt aan, de bepalingen inzonderheid vervat in de artikelen 13, 14, 18, 21, 27, § 1, 29, 30, 36, 49, 61, eerste en vierde lid, 80, 82, 83, 86, 87 en 115, tweede lid, nauwer te doen aansluiten bij de bestaande teksten die trouwens voor het merendeel voortkomen uit de wet van 21 november 1969.

VII.

Uit de opmerkingen hierna bij de desbetreffende artikelen zal blijken dat het ontwerp enkele wijzigingen ten gronde inhoudt die niet onbelangrijk zijn, bijvoorbeeld betreffende de regeling voor het opeenvolgend afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd (artikel 9), de verminderde aansprakelijkheidsnorm voor de werknemer die bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aan derden schade berokkent (artikel 17), de regel van bekwaamheid van de achttienjarige om zonder enige bijstand een arbeidsovereenkomst af te sluiten (artikel 41), de regeling van de concurentiebeding in de arbeidsovereenkomsten voor werklieden met een jaarloon dat 150.000 frank overtreft (artikel 67), of nog de versoepeling van de geldigheid van het concurrentiebeding ten gerieve van de ondernemingen met een eigen dienst voor onderzoek of met een internationaal arbeidsveld (artikel 87, § 2). Niet altijd zijn die wijzigingen in de memorie van toelichting vermeld (zie onder meer de artikelen 67 en 87), wat een euvel is vooral omdat zij samen met een coördinatie van bestaande teksten worden voorgesteld. De Raad van State meent dat elke wijziging ten gronde in de memorie zou dienen te worden toegelicht.

.../...

ONDERZOEK VAN DE ARTIKELEN.

TITEL I.- DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN IN HET ALGEMEEN.

HOOFDSTUK I.- Algemeen.

Een beter opschrift ware : "Algemene bepalingen".

Artikelen 1 tot 5.

In dit hoofdstuk wordt eerst het toepassingsgebied omschreven (artikel 1), terwijl verder een definitie wordt gegeven van de verscheidene arbeidsovereenkomsten die bij het ontwerp geregeld worden (artikelen 2 tot 5). Onmiddellijk valt op te merken dat, zoals hoger reeds is aangestipt, de tewerkstelling van studenten niet als "arbeidsovereenkomst" wordt bestempeld. Reden hiervan is dat de student in een bepaalde hoedanigheid wordt tewerkgesteld, hetzij als werkman, hetzij als bediende, hetzij als handelsvertegenwoordiger, hetzij als dienstbode. De tewerkstelling van een student geschiedt dus niet bij een bij voorbaat aangewezen soort van arbeidsovereenkomst, noch bij een overeenkomst "sui generis". Er zal in elk afzonderlijk geval moeten worden uitgemaakt welke de aard is van het werk, opdat met zekerheid kan worden bepaald in welke hoedanigheid de student is tewerkgesteld.

.../...

Artikel 123 van het ontwerp bepaalt immers :

"Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst, wordt de overeenkomst, gesloten tussen een werkgever en een student, welke titel hem ook wordt toegekend, aangezien, tenzij het tegendeel wordt bewezen en volgens het geval als een arbeidsovereenkomst voor werklieden, voor bedienden, voor handelsvertegenwoordigers of voor dienstboden geregeld door de bepalingen van deze wet".

Het is om reden van die bepaling dat de studenten niet op uitdrukkelijke wijze genoemd zijn in artikel 1 van het ontwerp. Zij zijn er nochtans impliciet in vervat, aangezien de tewerkstelling van een student noodzakelijk moet uitlopen op een van de in artikel 1 genoemde arbeidsovereenkomsten.

*

In het tweede lid van artikel 1 zou ook melding moeten gemaakt worden van de nieuwe publiekrechtelijke figuren die zijn de agglomeraties en de federaties van gemeenten. Die nieuwe instellingen zouden best vermeld worden tussen de provincies en de gemeenten.

Het begin van artikel 1 zou, ten slotte, beter gesteld zijn als volgt : "Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor ... (verder zoals in het ontwerp) ...".

*

.../...

In artikel 2 wordt niet meer bepaald dat het loon moet worden berekend hetzij naar de duur van de arbeid, hetzij naar verhouding van de hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverd werk, hetzij volgens enige andere grondslag tussen partijen overeengekomen. Deze bepaling is inderdaad overbodig geworden omdat de meting van de arbeid geregeld is bij de artikelen 19 tot en met 22 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

In hetzelfde artikel 2 wordt de klassificatie van de onderbazen en meesterknechten onder de werklieden, weggelaten (artikel 1, tweede lid, van de wet van 10 maart 1900). Deze weglating gebeurt zonder bezwaar, zoals blijkt uit de memorie van toelichting (commentaar bij artikel 2). Men mag uit deze weglating evenwel niet afleiden dat de meesterknechten en de onderbazen daarom zonder voorbehoud in de categorie van de bedienden ondergebracht worden. De hoedanigheid van werkman of bediende van de onderbazen en meesterknechten zal voorts bepaald worden met inachtneming van de aard of de overwegende aard van de verrichte arbeid.

*

Artikel 4 geeft de omschrijving van het begrip "arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers", welke arbeidsovereenkomst voortaan een eigen benaming zal hebben, wat niet belet dat een reeks voorzieningen die de bedienden betreffen op de handelsvertegenwoordigers van toepassing blijven.

*

.../...

In de huidige wet (artikel 2 van de wet van 30 juli 1963) slaan de woorden "welke titel hem ook wordt toegekend" op "de tussenpersoon". In het ontwerp (artikel 4, tweede lid) slaan de woorden "welke ook de benaming zij" blijkbaar op "de overeenkomst". De Franse tekst is echter ongewijzigd gebleven ("quel que soit le titre qui lui est attribué"), zodat er een discrepantie ontstaat tussen de Nederlandse en de Franse tekst van het ontwerp. Voorgesteld wordt de Franse tekst aan de nieuwe Nederlandse tekst aan te passen, door de woorden "quel que soit le titre qui lui est attribué" te vervangen door "quelle qu'en soit la dénomination".

Artikel 6.

Als uitdrukking van een algemene regel is het bepaalde in artikel 6 nieuw; hij is evenwel in de huidige wetsvoorzieningen reeds op verschillende plaatsen terug te vinden, zodat in wezen niets aan de bestaande teksten wordt toegevoegd. Volgens de memorie van toelichting doet de algemene regel, dat de bepalingen van het voorontwerp van gebiedende aard zijn in zoverre zij ertoe strekken verbod op te leggen de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren, niets af van de mogelijkheid om op grond van een uitdrukkelijke bepaling van een of ander artikel af te wijken.

.../...

Artikel 9.

Dit artikel is nieuw en richt het wettelijk vermoeden in dat "wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten" zij verondersteld worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan. Het vermoeden wordt gecreëerd in het voordeel van de werknemer; wel wordt de werkgever tot het tegenbewijs toegelaten.

De tekst sluit kennelijk aan bij de rechtspraak die tot het aanwezig zijn van een overeenkomst voor onbepaalde tijd besluit wanneer aangetoond is dat het afsluiten en het hernieuwen van een overeenkomst voor bepaalde tijd geschiedden met het oog op het ontduiken van de wet, bijvoorbeeld met betrekking tot het ontslagrecht en de daarbijhorende vergoedingen (zie dienomtrent A. Colens, Le contrat d'emploi, Brussel 1967, nr. 70). Het hoort aan de partij die de wil om de wet te ontduiken inroept, het bestaan daarvan aan te tonen. In regel komt die bewijslast neer op de werknemer.

Van de door die rechtspraak gehuldigde beginselen wenst artikel 9 een uitdrukkelijke wetsbepaling te maken, met duidelijke omkering van de bewijslast evenwel.

De tekst doet verschillende vragen rijzen.

Vooreerst is niet duidelijk wat met "verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten" bedoeld wordt. Volgens de toelichting die aan de Raad van State ver-

.../...

strekt is, wordt zelfs een eerste verlenging van de voor een bepaalde tijd afgesloten overeenkomst niet van de toepassing van het artikel uitgesloten. Ook is niet klaar of om het vermoeden te kunnen inroepen, vereist is dat de verlenging moet ingaan onmiddellijk en zonder onderbreking na het aflopen van de voorgaande overeenkomst. Indien enige onderbreking tussen de bedoelde overeenkomsten de toepassing van het artikel zou uitsluiten, mag de vraag worden gesteld of de tekst niet onvoldoende is om het nagestreefde doel te bereiken, namelijk de uitschakeling van elke mogelijkheid van ontduiking van de wet. Verder verstrekt de tekst ook geen uitsluitsel op de vraag of voor zijn toepassing vereist is dat de werknemer steeds in dezelfde hoedanigheid en in dezelfde functie werkzaam blijft.

Hoe dan ook, het zou aanbeveling verdienen dat in de tekst het toepassingsgebied van de bepaling met de nodige preciesheid zou worden omschreven. Men kan zich trouwens afvragen of door het op één lijn stellen van alle overeenkomsten voor bepaalde tijd, zowel deze met zeer korte als met langere looptijd, het ontwerp zich niet te ver verwijdert van de rechtspraak waarop het zich schijnt te beroepen en die in de meeste gevallen betrekking heeft op overeenkomsten voor zeer beperkte tijd.

Vervolgens roept de tekst een ernstig bezwaar op wat de levering van het tegenbewijs betreft. Het is zo dat op de werkgever steeds het bewijs van het geoor-

.../...

loofd karakter zal drukken. De omkering van de bewijslast is op zichzelf verdedigbaar. Men moet zich evenwel ervan hoeden de bewijslast abnormaal zwaar te maken. Zoals de tekst gesteld is, moet de werkgever het bewijs brengen niet alleen van het feit dat de "overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk" doch ook "dat zij niet tot doel hadden de wetsbepalingen betreffende de overeenkomsten aangegaan voor onbepaalde tijd te ontwijken". Waar in het recht steeds de regel is aanvaard dat bedrog dient bewezen te worden, gaat het ontwerp in dit geval ervan uit dat bedrog vermoed wordt en dat het aan de werkgever toekomt het niet-bestaan daarvan aan te tonen. Men mag zich afvragen of in de werkelijkheid zodanig bewijs steeds leverbaar zal zijn, met andere woorden of door het eisen van zodanige bewijslevering de wetgever in vele gevallen, mogelijk zelfs in regel, de werkgever niet voor de onmogelijkheid zal plaatsen tegen het wettelijke vermoeden in te gaan.

Daar de Raad van State niet voldoende de precieze bedoelingen van de Regering heeft kunnen achterhalen, is het hem niet mogelijk enig concreet tekstvoorstel in overweging te geven.

Artikel 14.

De Raad van State acht het nuttig eraan te herinneren dat het bepaalde onder artikel 14, dat de bestaande tekst herneemt, niets afdoet van de gelding van artikel 2224 van het Burgerlijk Wetboek waaruit blijkt dat van het voordeel van de verjaring afstand kan worden gedaan.

.../...

HOOFDSTUK II.- Algemene verplichtingen der partijen.

Dit hoofdstuk zou beter als opschrift dragen : "Verplichtingen der partijen".

Artikel 16.

Bij artikel 16 zijn volgende opmerkingen te maken.

- Betreffende 1° :

Volgens de vigerende tekst van de wet van 10 maart 1900 (artikel 7), moet het werk verricht worden "met de zorg van een goed huisvader". De termen "zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig" komen uit de wet van 24 april 1970 (artikel 16).

- Betreffende 3° :

Het 3° ware beter gesteld als volgt :

"3° zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden :

a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;

.../...

b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;".

- Betreffende 4° :

Men leze : "zich te onthouden van al wat schade ...".

- Betreffende 5° :

Het woord "gereedschappen" wordt gebruikt in de betekenis van "instruments de travail". In artikel 19, 7°, wordt echter het woord "werktuigen" in dezelfde betekenis gebruikt, terwijl in artikel 21 het woord "gereedschappen" in de betekenis van "outillage" wordt gebezigd. Deze disparate terminologie is verwarrend. Volgens het Sociaalrechtelijk Woordenboek is "arbeidsgereedschap" de juiste Nederlandse term voor "instruments de travail". Derhalve wordt voorgesteld het woord "gereedschappen" te vervangen door "arbeidsgereedschap".

Artikel 17.

Artikel 17 van het ontwerp, dat de aansprakelijkheid van de werknemer betreft, is overgenomen uit de wet van 21 november 1969 (artikelen 7 en 34), met dien verstande dat in het eerste lid de woorden "de werkgever of derden" in de plaats komen van de woorden "de onderneming".

.../...

Het vervangen van het woord "onderneming" door "werkgever" is louter vormelijk en brengt geen wijziging ten gronde. De memorie van toelichting geeft daarover de nodige uitleg.

Belangrijker evenwel is de invoeging van de woorden "of derden" waarmee het ontwerp de wettelijke beperking der aansprakelijkheid die reeds regel is voor de schade door de werknemer veroorzaakt aan de onderneming, wil uitbreiden tot de schade door de werknemer aan derden veroorzaakt.

Luidens het derde lid van artikel 17 kan van die aansprakelijkheid worden afgeweken bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Tegen die afwijkingsmogelijkheid is geen bezwaar wat betreft de aansprakelijkheidsnorm tussen werkgever en werknemer. Dat bezwaar is wel voorhanden wat betreft de aansprakelijkheidsnorm tegenover derden die, per definitie, vreemd zijn aan de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. De wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten verleent noch aan de Koning, noch aan het paritair comité enige bevoegdheid om regels uit te vaardigen waarbij van de algemene aansprakelijkheidsnormen, zoals die in het Burgerlijk Wetboek voorkomen, wordt afgeweken.
De tekst van artikel 17 dient dus te worden aangepast. Dat kan gebeuren door in het derde lid de woorden "en alleen wat de aansprakelijkheid tegenover de werkgever betreft" in te voegen tussen de woorden "tenzij" en "bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst".

.../...

Maar zelfs dan nog houdt de toevoeging van de woorden "of derden" een belangrijke wijziging in van de bestaande wetgeving, vermits, zoals reeds gezegd is, de verantwoordelijkheid van de werknemer tegenover derden beperkt wordt, zelfs al blijft de werkgever burgerrechtelijk verantwoordelijk voor de geheelheid van de schade die door zijn werknemer aan de derde is berokkend.

Het vierde lid handelt over de vergoedingen en de schadeloosstellingen die "krachtens het bepaalde in dit artikel" verschuldigd zijn. De gemachtigde van de Minister heeft meegedeeld dat uit de invoeging in het eerste lid van de woorden "of derden", niet mag worden afgeleid dat het ook tot de bedoeling van de Regering zou behoord hebben de regel, vervat in het vierde lid, uit te breiden tot de door derden gevorderde vergoedingen of schadeloosstellingen.

Voor dat vierde lid doet de Raad van State volgend tekstvoorstel :

"De werkgever kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en na de feiten met de werknemer zijn overeengekomen of door de rechter vastgesteld, op het loon inhouden in de voorwaarden als bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers".

*

.../...

Artikel 18.

In dit artikel wordt niet meer bepaald dat elk strijdig beding nietig is. Daartegen is geen bezwaar, gelet op het bepaalde in artikel 6 van het ontwerp.

Artikel 19.

Enkele wijzigingen worden aangebracht wat betreft de gebruikte terminologie. Aldus kunnen volgende tekstverschillen worden aangemerkt onder 1° :

- "hulp" (aide) in plaats van "medewerkers" (collaborateurs);

- "hulpmiddelen" (instruments) in plaats van "gereedschappen" (outils);

- "materialen" (matières) in plaats van "grondstoffen" (matières).

De Raad van State heeft dienomtrent geen opmerkingen.

*

.../...

Onder 2° is volgende tekst uit de wet van 10 maart 1900 (artikel 11) niet overgenomen : "... en dat deze, als hem een ongeval overkomt, de eerste hulpmiddelen kunnen verstrekt worden. Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn". Volgens de gemachtigde van de Minister is tot die weglating besloten omdat de desbetreffende bepaling dubbel gebruik maakt met het bepaalde in de artikelen 174 tot 183ter van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, waarin de "eerste hulp bij ongevallen" systematisch is uitgewerkt. Dit is maar juist in zover de in dit ontwerp bedoelde werknemers zich op de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming kunnen beroepen.

*

* *

Zijn evenmin in 2° opgenomen, de woorden "en ondanks elk tegenovergesteld beding". Deze beschikking is overbodig geworden om reden van het bepaalde in artikel 6 van het ontwerp.

*

Onder 5° is er een discrepantie tussen de Nederlandse en de Franse tekst : de woorden "les dimanches et autres jours fériés" zijn niet opgenomen in de Nederlandse tekst. Deze woorden waren reeds weggelaten in de wet van 24 april 1970. Hierbij is gedacht aan de gastarbeiders, die hun geloofsplichten op andere dan zon- en feestdagen vervullen.

*

.../...

In 7° wordt het woord "werktuigen" gebruikt in de betekenis van "instruments de travail". Bij de bespreking van artikel 16, 5°, is echter opgemerkt dat "arbeidsgereedschap" de juiste Nederlandse term is voor "instruments de travail". Derhalve wordt voorgesteld, met het oog op een eenvormige terminologie, het woord "werktuigen" te vervangen door "arbeidsgereedschap".

*

Met het oog op overeenstemming met de Franse tekst, vervange men, in hetzelfde 7°, de woorden "dat bezit" door "die voorwerpen".

Artikel 20.

Het woord "diensttijd" (durée des services) wordt door het Sociaalrechtelijk Woordenboek omschreven als "de tijd doorgebracht of door te brengen in een bepaalde betrekking". Omdat dit begrip niet noodzakelijk de vermelding inhoudt van de dag waarop de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen of geëindigd is, kan het voor diverse interpretaties vatbaar zijn. Indien de Regering zich wenst te houden aan de vermeldingen zoals die thans voorgeschreven zijn door artikel 14 van de wet van 10 maart 1900 en door artikel 24 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract, verdient het aanbeveling de woorden "de diensttijd" te vervangen door de woorden "de begin- en de einddatum van de overeenkomst".

*

.../...

Met het oog op overeenstemming met de Nederlandse tekst, vervange men de woorden "des fonctions exercées" door "du travail effectué" (verrichte arbeid). Deze uitdrukking dekt immers de gevallen voorzien in de verschillende vigerende wetgevingen :

- de bedrijvigheid van de werkman (l'activité de l'ouvrier),
- de betrekking van de bediende (les fonctions de l'employé),
- de diensten van de dienstbode (les services du travailleur domestique).

Artikel 21.

In artikel 16, 5°, wordt het woord "gereedschappen" gebruikt in de betekenis van "instruments de travail". Hier krijgt het de betekenis van "outillage". Bij het onderzoek van artikel 16, 5°, is voorgesteld het woord "gereedschappen" te vervangen door "arbeidsgereedschap" (instruments de travail).

Volgens het Sociaalrechtelijk Woordenboek kan echter het woord "gereedschap" de betekenis hebben van "outillage". Het kan dus hier behouden worden, met dien verstande dat :

- arbeidsgereedschap = instruments de travail (artikel 16, 5°, en artikel 19, 7°),

.../...

- hulpmiddelen = instruments (artikel 19, 1°),

- gereedschappen = outillage (artikel 21).

Artikel 23.

Men verbetere een materiële fout en leze : "bij artikel 22, derde lid" in plaats van "bij artikel 23, derde lid".

HOOFDSTUK III.- Schorsing van de overeenkomst.

Dit hoofdstuk zou beter als opschrift dragen : "Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst".

Artikel 25.

In verband met het begrip "normaal loon", mag worden verwezen naar de Algemene opmerking V. en het aldaar gemaakte tekstvoorstel.

*

Men leest in het ontwerp : "de arbeid niet kan beginnen" en "de arbeid niet kan voortzetten". In de drie vigerende teksten is het telkens "het werk" in plaats van "de arbeid". De wijziging is konform het

.../...

Sociaalrechtelijk Woordenboek waarin wordt verklaard : "Naast het begrip arbeid staat het begrip werk. In het algemeen wordt de term arbeid gebruikt, wanneer men de arbeidsverrichtingen, "operae" bedoelt. Bedoelt men daarentegen het resultaat van de arbeid, "opus", dan gebruikt men de term "werk".

Artikel 26.

Artikel 26, 3°, is nieuw. De ambten van raadsheer en rechter in sociale zaken zijn ingesteld bij de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek. Gedurende de tijd nodig voor het vervullen van de gerechtelijke opdracht, wordt de arbeidsovereenkomst geschorst. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat bedoelde raadsheren en rechters presentiegelden ontvangen en daarom niet worden opgenomen in de regeling betreffende het klein verlet met behoud van loon.

*

De verwijzing naar artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 moet worden vervangen door een verwijzing naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

.../...

Artikel 27.

Paragraaf één van artikel 27 heeft betrekking op de schorsing van de overeenkomst en vindt dus zijn plaats in hoofdstuk III. Dit is echter niet het geval met de §§ 2, 3 en 4, die de beëindiging van de overeenkomst (verbod op te zeggen - sanctie van de onwettelijke opzegging) betreffen en derhalve thuishoren in hoofdstuk IV.

Voorgesteld wordt artikel 27 te beperken tot zijn huidige § 1. De §§ 2, 3 en 4 worden dan overgebracht in hoofdstuk IV, meer bepaald in de artikelen 36 en 37 van het ontwerp, die volledig worden herschreven zoals hierna onder de artikelen 36 en 37 zal worden voorgesteld.

*

Het 7° van § 1 is geen nieuwigheid, doch enkel een precisering. Sedert de wet van 3 juni 1964 houdende hun statuut, genieten immers de gewetensbezwaarden in regel dezelfde bescherming als de dienstplichtigen. Wel maakt § 1, 7°, gedeeltelijk dubbel gebruik met artikel 21 van genoemde wet van 3 juni 1964. Dat artikel 21 dient echter behouden te blijven want het voorziet ook in de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in het geval van de leerovereenkomst, wat in het onderhavig ontwerp niet behandeld wordt.

Een nutteloze herhaling van dezelfde bepaling in twee verschillende wetten kan worden weggewerkt door artikel 21 van de wet van 3 juni 1964 als volgt aan te passen :

.../...

"Artikel 21.-

Onverminderd het bepaalde in artikel 27 van de wet van .... betreffende de arbeidsovereenkomsten, zijn de wetsbepalingen betreffende de schorsing van de uitvoering van de leerovereenkomst in geval van oproeping of wederoproeping onder de wapens, van toepassing wanneer het gaat om de vervulling van de dienst door deze wet aan de gewetensbezwaarde opgelegd".

Hierbij kan eraan worden herinnerd dat bedoelde wetsbepalingen betreffende de schorsing van de uitvoering van de leerovereenkomst vervat zijn in artikel 101 van de gecoördineerde militiewetten van 30 april 1962.

*

De Franse tekst van artikel 27, § 1, is ongewijzigd overgenomen uit de vigerende wetgeving. De Raad van State ziet niet om welke reden hetzelfde niet is gebeurd met de bestaande Nederlandse tekst (zie ook de algemene opmerking VI.).

Artikel 28.

De woorden "en in geval van persoonlijke verschijning op aanmaning van het gerecht" zijn nieuw en blijkbaar geïnspireerd door artikel 2, 12°, van het

.../...

koninklijk besluit van 28 augustus 1963 op het klein verlet, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 juli 1970 (Belgisch Staatsblad 18 september 1970). Bedoeld 12° voorziet in het behoud van het loon gedurende de tijd die nodig is voor "deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank", met een maximum van vijf dagen.

Volgens de gemachtigde van de Minister zijn de aangehaalde woorden ingevoegd om de reglementering betreffende de "persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank" wettelijke grond te verstrekken.

Hierbij valt op te merken dat de ontworpen wettekst verder reikt dan de tekst van genoemd uitvoeringsbesluit. De term "het gerecht" beoogt immers alle rechtbanken, ook bijvoorbeeld de correctionele rechtbanken. Derhalve zou de Koning op grond van het artikel 28 kunnen bepalen dat het loon behouden blijft in geval van verschijning als betichte voor de correctionele rechtbank. Volgens de gemachtigde van de Minister is dat niet de bedoeling van het ontwerp. Wel zou het behoud van loon kunnen voorgeschreven worden in geval van afwezigheid op het werk ten gevolge van verschijning voor de burgerlijke rechtbank om familiale aangelegenheden te regelen.

Hoe dan ook, zoals de tekst gesteld is, zal het zaak zijn van de Koning met preciesheid te bepalen in welke gevallen artikel 28 toepassing kan vinden.

.../...

HOOFDSTUK IV.- Einde van de overeenkomst.

Artikel 33.

In het tweede lid is er een discrepantie tussen de Nederlandse en de Franse tekst. Men stelle de Nederlandse tekst als volgt :"Ontslag om dringende reden mag niet meer worden gegeven zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn, wanneer het feit ... (verder zoals in het ontwerp) ...".

De Franse tekst van hetzelfde tweede lid ware duidelijker gesteld als volgt : "Le congé pour des motifs graves ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait ... (verder zoals in het ontwerp) ...".

In het derde lid zijn de woorden "à la poste" in de Franse tekst behouden. Men schrijve derhalve in de Nederlandse tekst : "bij een ter post aangetekende brief".

Omwille van de overeenstemming met de Franse tekst, schrijve men in hetzelfde lid : "Alleen de dringende redenen waarvan ...".

Artikel 35.

In het vierde lid schrijve men "bij een ter post aangetekende brief" en "gerechtsdeurwaarders-exploot".

.../...

Artikelen 36 en 37.

Zoals hiervoren bij de bespreking van artikel 27 is opgemerkt, horen de §§ 2, 3 en 4 van dat artikel thuis in hoofdstuk IV om reden dat zij betrekking hebben op de beëindiging van de overeenkomst. Die paragrafen vinden dan hun plaats in de artikelen 36 en 37 van het ontwerp zoals hierna voorgesteld, waarbij de bepalingen betreffende de opzegging gegroepeerd worden in artikel 36, deze betreffende de vergoedingen in artikel 37 :

"Artikel 36.-

§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 26, 1° en 2°, 27 en 29.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, wordt het verloop van de opzeggingstermijn tijdens die schorsing niet opgeschort.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, wordt het verloop van de opzeggingstermijn tijdens de schorsing opgeschort.

.../...

§ 3. Handelingen die er toe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beeindigen mogen, behalve om dringende redenen als bedoeld in artikel 33 of om voldoende redenen als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld :

1° tijdens de duur van de in artikel 27, 1° tot 5° en 7°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 27, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping of wederoproeping tot op het tijdstip van die oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 27 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 50, 69 en 111.

.../...

"Artikel 37.-

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 61, 83, 84 en 117, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 36, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 27, 1°, 6° en 7° en in artikel 36, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 36, § 3 niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 36, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor arbeiders en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de ar-

.../...

beidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding".

*
* *

Zoals in de memorie van toelichting wordt uiteengezet, bevat artikel 36 een wijziging aan de bestaande wetgeving, met name wat betreft de opzegging die door de werkgever regelmatig is gedaan in de periode voorafgaand aan de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge militaire verplichtingen. De opzeggingstermijn zal voortaan niet lopen tijdens de duur van de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Zodoende blijkt het ontwerp de stelling te huldigen dat schorsing van de arbeidsovereenkomst maar opschorting van de termijn van opzegging met zich brengt in de gevallen uitdrukkelijk door de wet bepaald. Recente rechtspraak gaat in een andere zin. Naar aanleiding van een betwisting omtrent de gevolgen van de staking op de arbeidsovereenkomst, overwoog het Hof van Cassatie "dat de opzeggingstermijn normaal niet kan lopen wanneer het arbeidscontract geschorst is, vermits gedurende zulke schorsing geen arbeidsprestatie kan worden geleverd" en dat "... de schorsing van het arbeidscontract, behoudens andersluidende bepaling van de wet, schorsing van de opzeggingstermijn met zich brengt" (Cass. 9 oktober 1970, Arresten Hof van Cassatie, 1971, blz. 134-137).

*
* *

.../...

Met betrekking tot artikel 37 en, mutatis mutandis, met betrekking tot artikel 38, dient te worden vastgesteld dat het ontwerp de gevallen aanwijst waarin een opzeggingsvergoeding verschuldigd is en, zoals de huidige wetgeving, zich ertoe beperkt algemene regels te stellen omtrent de berekening van het bedrag van die vergoeding. Het kan de Regering nochtans niet ontgaan zijn dat in de praktijk de berekening van de opzeggingsvergoeding een permanente bron van moeilijkheden vormt die, vooral wat betreft de voor het berekenen van de opzeggingsvergoeding in aanmerking te nemen loonbestanddelen of wat daarmee kan worden gelijkgesteld, tot sterk uiteenlopende rechtspraak aanleiding heeft gegeven, zoals onder meer met betrekking tot het vakantiegeld reeds mag blijken uit de noot onder een vonnis d.d. 24 mei 1971 van de arbeidsrechtbank te Brugge (Journal des tribunaux du travail, 1972, blz. 159) en uit de studie van M. Taquet en C. Wantiez (Rémunération et pécules de vacances, in Journal des tribunaux du travail, 1972, blz. 241 en volgende) of nog uit de verzameling van rechtspraak in het Tijdschrift voor Sociaal recht, 1972, nrs. 6 en 7, blz. 238. Men kan begrijpen dat het moeilijk is algemene regels te stellen wanneer de vergoeding op grond van veranderende elementen zoals commissievergoedingen moet worden samengesteld. Doch die beschouwing kan niet langer gelden wanneer het in aanmerking komende bedrag duidelijk omlijnbaar is, zoals bijvoorbeeld het bedrag van het dubbel vakantiegeld voor de bedienden of dat van de eindejaarsgratificaties. De rechtszekerheid zou erbij gebaat zijn mocht de wetgever door het stellen van duidelijke regels een einde maken aan de jurisprudentiële controversen.

.../...

Artikel 38.

Artikel 38, dat de tegenhanger is van artikel 37 wat betreft de overeenkomsten voor bepaalde tijd of voor bepaald werk, dient te worden aangepast aan het tekstvoorstel dat de Raad van State voor artikel 37 heeft geformuleerd.

Voorgesteld wordt artikel 38 te verdelen over twee paragrafen, waarvan de eerste gevormd wordt door de tekst van artikel 38 van het ontwerp, de tweede door de volgende bepaling :

"§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding".

Artikel 39.

Voorgesteld wordt duidelijkheidshalve te verwijzen naar de artikelen die speciale voorwaarden inhouden omtrent het verlof om een nieuwe dienstbetrek-

.../...

king te zoeken. Bovendien zijn, gelet op het bepaalde in artikel 6, de woorden "en ondanks ieder tegenbeding" overbodig.

Derhalve wordt voorgesteld de woorden "onder de voorwaarden van deze wet en ondanks ieder tegenbeding" te vervangen door de woorden "onder de bij artikelen 66, 86 en 117 bepaalde voorwaarden".

Artikel 40.

Door artikel 40 op te nemen in titel I van het ontwerp ("De arbeidsovereenkomsten in het algemeen"), worden de regelen in verband met de kwijting voor vereffening van rekening uitgebreid tot de dienstboden. Deze wijziging van de vigerende regeling is niet vermeld in de memorie van toelichting.

Men vervange in de Nederlandse tekst de woorden "voor vereffening van de rekening" door de woorden "voor saldo van rekening".

.../...

HOOFDSTUK V. - Bijzondere bepalingen betreffende de bekwaamheid van bepaalde werknemers.

Artikelen 41, 42 en 43.

Nieuw is de regel dat de minderjarige vanaf de leeftijd van achttien jaar geacht wordt rechtsbekwaam te zijn om zonder enige bijstand een arbeidsovereenkomst af te sluiten. Volgens de memorie van toelichting is deze wijziging verantwoord "daar er zich een evolutie in de maatschappij voordoet en daar op het politiek vlak onder andere de kiesgerechtigde leeftijd voor de gemeenteraadsverkiezingen op 18 jaar werd gebracht".

*

Het eerste lid van artikel 42 bepaalt dat de betaling van het loon in handen van de minderjarige als ontlasting geldt voor de werkgever. Het tweede lid van artikel 42 stelt een beperking op die regel : wanneer de minderjarige de leeftijd van 18 jaar niet heeft bereikt, kunnen de vader, de moeder of de voogd verzet aantekenen; de werkgever is dan verplicht het loon aan de verzetdoende persoon te overhandigen overeenkomstig de regelen van het gemeen recht.

De minderjarige die zijn loon mag ontvangen, verkrijgt hierdoor niet het recht om er over te beschikken. Dit recht kan hij luidens artikel 43 van het ontwerp enkel verkrijgen wanneer zijn belang het zo vordert en aldus is beslist door de jeugdrechter, op verzoek van het openbaar ministerie of van een lid van de familie. De gemachtigde van de Minister heeft verduidelijkt dat artikel 43 voor

.../...

alle niet-ontvoogde minderjarigen geldt, ongeacht of zij de leeftijd van 18 jaar al dan niet bereikt hebben.

*

Bij de artikelen 41 en 42 zijn nog volgende vormopmerkingen te maken.

Het tweede en het derde lid van artikel 41 zouden best tot één lid worden samengevoegd.

In het begin van het tweede lid, Nederlandse tekst, leze men : "De minderjarige die de leeftijd van 18 jaar niet heeft bereikt, is met ... (verder zoals in het ontwerp ...".

Voorgesteld wordt de twee leden van artikel 42 te verwerken tot een enkel lid, dat zou luiden als volgt :

"Artikel 42.-

De werkgever of de derde die het loon eventueel is verschuldigd, stelt de minderjarige op geldige wijze zijn loon ter hand, tenzij verzet is betekend door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige die geen 18 jaar is".

Artikel 44.

Dit artikel is geïnspireerd door artikel 41 van de wet van 10 maart 1900, zoals het gewijzigd werd bij de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek. De woorden "een geschil inzake werk, arbeid en loon" worden vervangen door "de geschillen betreffende de in deze wet bedoelde overeenkomsten". Aldus wordt de werkingssfeer van het artikel in meer algemene bewoordingen uitgedrukt, zonder dat zijn toepassingsgebied in feite daardoor ruimer wordt gemaakt.

.../...

In de tekst leze men : "... kan een voogd ad hoc aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen".

Artikel 45.

Dit artikel, dat overeenstemt met artikel 30 van de wet van 10 maart 1900, betreft de bekwaamheid van de gehuwde vrouw. Vraag is of de invoeging door de wet van 30 april 1958 van een artikel 226septies in het Burgerlijk Wetboek, niet tot gevolg mag hebben het bepaalde in artikel 45 van het ontwerp als overbodige herhaling weg te laten.

De opbrengst van de arbeid van de vrouw die een beroep onderscheiden van dat van haar man uitoefent en het inkomen daaruit vormen, luidens § 1 van genoemd artikel 226septies, voorbehouden goederen.

Krachtens § 2 van hetzelfde artikel heeft de vrouw alleen het beheer en het genot van haar voorbehouden goederen : "zij alleen mag die beleggen door aankoop van roerende en onroerende goederen; zij mag zonder machtiging van haar man de aldus verkregen goederen verbinden, met hypotheek bezwaren, onder bezwarende titel vervreemden en daarover om niet beschikken in het belang van de huishouden of om aan gemeenschappelijke kinderen een stand te verschaffen".

Het bepaalde in artikel 30 van de wet van 10 maart 1900 is dus niet meer dan een concrete toepassing van de regel vervat in artikel 226septies van het Burgerlijk Wetboek.

.../...

Artikel 46.

Het derde lid van artikel 46 dat overeenstemt met het derde lid van artikel 33 van de wet van 10 maart 1900, is niet meer dan de toepassing van het bepaalde in artikel 226septies, § 4, van het Burgerlijk Wetboek, waarin de inbeslagneming van voorbehouden goederen wordt geregeld (cf. R.P.D.B., Complément III, V° Contrat de travail et d'emploi, n° 183).

*

Overeenkomstig het met betrekking tot artikel 16, en artikel 19, 7° van het ontwerp gedane voorstel, vervange men, in het eerste en in het tweede lid, het woord "werktuigen" door "arbeidsgereedschap".

TITEL II. - DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKLIEDEN.

HOOFDSTUK I. - Algemeen.

Men stelle het opschrift van het hoofdstuk als volgt :

"Hoofdstuk I. - Algemene bepalingen".

Artikel 48.

Men stelle het tweede lid van artikel 48 als volgt :

"Het tegenbewijs is niet toegelaten".

.../...

Artikel 49.

Naar luid van het huidige artikel 5bis van de wet van 10 maart 1900 is de schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk niet vereist onder meer in bedrijfstakken en voor categorieën van werklieden waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst met het gebruik overeenstemt. Het ontwerp stelt daaraan een einde.

Ten einde de paritaire comités in de mogelijkheid te stellen collectieve overeenkomsten te sluiten voor de sectoren waar tot hiertoe op het gebruik werd gesteund, zal de bestaande regeling slechts zes maanden na de inwerkingtreding van onderhavig ontwerp opgeheven worden (zie artikel 139, 1°, van het ontwerp).

In de tekst schrappe men het woord "evenwel".

HOOFDSTUK II. - Schorsing van de overeenkomst.

Men stelle het opschrift van het hoofdstuk als volgt : "Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst".

Artikel 54.

Krachtens § 4 van dit artikel heeft de werkgever een rechtstreekse vordering tegen de derde aansprakelijke voor de terugbetaling van hetgeen hij aan zijn werknemer-slachtoffer heeft moeten betalen, te weten het gewaarborgd weekloon en de

.../...

sociale bijdragen die daarmede samengaan. Deze rechtstreekse vordering komt in de plaats van de subrogatoire vordering waarover de werkgever tot nu toe beschikte.

In de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat de term "sociale bijdragen" in de brede zin moet worden opgevat "die verder reikt dan de eigenlijke sociale zekerheidsbijdragen". Volgens de gemachtigde van de Minister is hierbij onder meer gedacht aan de bijdragen die verschuldigd zijn op grond van individuele of van collectieve arbeidsovereenkomsten, zoals in het kader van de Fondsen voor bestaanszekerheid.

De Raad van State meent dat, om mogelijke betwistingen te vermijden, de tekst van § 4 met meer preciesheid moet worden gesteld. De verduidelijkingen van de Minister in acht genomen, wordt voorgesteld de woorden "en van de sociale bijdragen met betrekking tot dit loon" te vervangen door de woorden "en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden".

Artikel 56.

Om reden van inmiddels voorbijgestreefde verwijzingen, zouden het eerste en het tweede lid van § 2 moeten worden gesteld als volgt :

"§ 2. In afwijking van artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in artikel 49 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij of

.../...

verzekeringskas, het in artikel 58, § 1, 1°, van dezelfde wet bedoelde Fonds voor arbeidsongevallen wat de zeelieden betreft, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor de beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkman verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen niet verschuldigd".

*

Paragraaf 4 beoogt, met betrekking tot de arbeidsongevallen en de beroepsziekten, dezelfde wijziging te brengen als bij § 4 van artikel 54 is aangebracht inzake ongevallen van gemeen recht : de subrogatoire vordering van de werkgever wordt vervangen door een rechtstreekse vordering.

De opmerkingen die gemaakt zijn betreffende artikel 54, § 4, gelden uiteraard ook voor onderhavige bepaling.

Voorgesteld wordt de tekst op dezelfde manier te stellen, door de woorden "en van de sociale bijdragen met betrekking tot dit loon" te vervangen door de woorden "en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden".

.../...

Artikel 57.

Men vervange de verwijzing naar artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 door een verwijzing naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 59.

Om de redenen aangegeven en overeenkomstig het voorstel gemaakt in de algemene opmerking V met betrekking tot het begrip "normaal loon", schrappe men het woord "normale".

HOOFDSTUK III. - Einde van de overeenkomst.

Artikel 61.

Men leze in het eerste lid "de maandag volgend op de week waarin" in plaats van "de maandag na de week waarin" en in het vierde lid "met inachtneming van" in plaats van "in verhouding tot".

Artikel 63.

Men leze "Op voorstel" in plaats van "Op voordracht".

.../...

Artikel 65.

Indien wordt ingegaan op de tekstvoorstellen die gemaakt zijn bij de bespreking van de artikelen 36 en 37, dan moeten volgende wijzigingen worden aangebracht in artikel 65 :

- in het eerste lid : "Onverminderd artikel 37, § 1" in plaats van "Onverminderd artikel 37";
- in het tweede lid : "bedoeld in artikel 37, §§ 2 en 3, van deze wet" in plaats van "bedoeld in artikel 27, § 4 van deze wet";
- in hetzelfde tweede lid : schrapping van de woorden "en in artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid".

Artikel 67.

Dit artikel, dat vrij belangrijke wijzigingen aanbrengt in de regeling van het concurrentiebeding voor de werklieden, wordt in de memorie van toelichting niet gecommentarieerd. Het beoogt een harmonisering van het concurrentiebeding in de wetgevingen voor de arbeiders en voor de bedienden, door in de regeling voor de arbeiders identieke bepalingen in te voeren als deze van artikel 26, § 1, van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract handelende over het gewoon concurentiebeding.

De leden 2 tot 5 van artikel 67, § 1, van het ontwerp zijn overgenomen uit genoemd artikel 26, § 1, met het gevolg dat de artikelen 67, § 1, en 87, § 1, van het ontwerp volledig overeenstemmen. Aldus worden de regelen van het

.../...

gewoon concurrentiebeding voor de bedienden uitgebreid tot de werklieden. Volgens de gemachtigde van de Minister is die uitbreiding ingegeven door moeilijkheden die zich in bepaalde beroepen hadden voorgedaan. Nochtans zijn de uitbreiding en de eenvormige regeling niet integraal. Inderdaad, de mogelijkheid van afwijking bepaald bij artikel 26, § 2, van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract, wordt voor de werklieden niet voorzien. Het betreft ondernemingen die een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten, alsook de ondernemingen die over een eigen dienst voor vorsing beschikken. De Nationale Arbeidsraad meende dat dergelijke afwijking niet aangewezen was voor de werklieden (adviezen nrs. 320 en 347). De stellers van het ontwerp zijn dit standpunt bijgetreden.

*

* *

Artikel 67, § 2, heeft het ontwerp uitgemaakt van een amendement, door de Minister ingediend bij brief van 19 januari 1971, en luidend als volgt :

"§ 2. Op eenparig voorstel van het bevoegd paritair comité, kan de Koning afwijken van de bepalingen van § 1, eerste lid".

De aangehaalde tekst is bestemd om in de plaats te komen van het huidig artikel 24quater, tweede lid : "Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het in het eerste lid bepaalde bedrag wijzigen".

.../...

Beide teksten verwijzen naar hetzelfde eerste lid, dat bepaalt : "In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 150.000 frank niet te boven gaat, wordt het concurentiebeding als onbestaande beschouwd".

Uit de vergelijking van de teksten blijkt onmiddellijk dat het ontwerp sterk verschilt van hetgeen thans wet is, met name wat betreft de bevoegdheid van de Koning om af te wijken van de regel gesteld in § 1 alsook wat betreft zijn recht van initiatief. Voortaan kan de Koning ter zake maar optreden mits het bevoegd paritair comité hem daartoe een voorstel doet en voor zover dit voorstel de eenparige instemming van de leden van dat paritair comité heeft. De memorie van toelichting zwijgt omtrent de bedoeling van die wijziging in de procedure van totstandkoming van de afwijkende regeling.

Ook niet toegelicht is de inhoud van de afwijkende regeling die de Koning kan treffen. Volgens de thans bestaande tekst van artikel 24quater van de wet van 10 maart 1900, kan de Koning niet meer dan door het wijzigen van het bedrag van 150.000 frank het toepassingsgebied van de geldigheid of ongeldigheid van het concurrentiebeding beperken of verruimen. Door te stellen dat de Koning kan "afwijken van de bepalingen van § 1, eerste lid", lijkt het ontwerp verder te gaan dan de huidige tekst.

Volgens de gemachtigde van de Minister zou het in de bedoeling liggen om de Koning bevoegd te maken om de inkrimping of de uitbreiding van de geldigheid van het concurrentiebeding afhankelijk te stellen van speciale voorwaarden die hem voorgesteld worden door het bevoegd paritair comité,

.../...

bijvoorbeeld wat betreft de duur van het concurrentiebeding of zijn territoriale gelding. De Koning zou echter daarbij het in § 1, eerste lid, vastgesteld bedrag van het maximum jaarloon niet mogen wijzigen. Dit bedrag zou, op grond van artikel 133 van het ontwerp, uitsluitend op het nationaal vlak en na advies van de Nationale Arbeidsraad kunnen gewijzigd worden.

Om die bedoelingen tot uiting te brengen hoort het, enerzijds artikel 133 aan te vullen met een verwijzing naar artikel 67, anderzijds in artikel 67, § 2, de bevoegdheden van de Koning nader te omschrijven. Voor dat laatste wordt volgende tekst in overweging gegeven :

"§ 2. Onverminderd het bepaalde in artikel 133, kan de Koning, op eenparig voorstel van het bevoegd paritair comité, onder de voorwaarden die hij bepaalt afwijken van het bepaalde in § 1, eerste lid".

*

* *

Ten slotte past het in het derde lid van § 1 te lezen : "... in het tweede lid opgesomde voorwaarden ...".

.../...

TITEL III. - DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEDIENDEN.

HOOFDSTUK I. - Algemeen.

Dit hoofdstuk zou beter als opschrift dragen : "Algemene bepalingen".

Artikel 70.

Artikel 70 stemt overeen met artikel 13 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract. Bij de wet van 21 november 1969 had, in de vigerende tekst, de verwijzing naar artikel 4 moeten vervangen worden door een verwijzing naar artikel 2, tweede lid. Ingevolge genoemde wet was immers artikel 4 van de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 het tweede lid van artikel 2 van die wetten geworden. De verwijzing naar artikel 8 is derhalve juist.

Artikel 71.

Dit artikel zou beter luiden als volgt :

"Artikel 71.-

In afwijking van artikel 12, is het scheidsrechterlijk beding geldig voor de bediende wiens jaarloon hoger is dan 300.000 frank en die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid heeft die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming".

.../...

HOOFDSTUK II. - Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Het opschrift van het hoofdstuk zou beter luiden als volgt : "Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst".

Artikel 72.

Artikel 72 ware beter gesteld als volgt :

"Artikel 72.-

De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval".

Artikelen 73, 74 en 75.

De artikelen 73 en 75 zijn opgebouwd vertrekkende van de aard van het ongeval (gewoon ongeval of arbeidsongeval) of van de ziekte (gewone ziekte of beroepsziekte) waarop zij respectievelijk betrekking hebben. In artikel 72 daarentegen wordt uitgegaan van omstandigheden die op de bediende betrekking hebben (bediende aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minstens drie maanden vergt).

.../...

Alhoewel deze verschillende uitgangspunten geen wijziging brengen in de vigerende regeling, lijkt het nochtans wenselijk dat, voor de logische samenhang van het hoofdstuk, zou worden uitgegaan van één zelfde criterium, te weten de persoon van de bediende naargelang van de duur van de door hem aangegane overeenkomst, zoals in artikel 72 van het ontwerp.

De artikelen 73 en 75 zouden dan moeten worden herschreven, met dien verstande dat de nadruk zou worden gelegd, zoals in artikel 72, op de persoon van de bediende en niet meer, zoals in het ontwerp, op de aard van het ongeval of van de ziekte.

Deze wijziging zou echter met zich brengen dat de artikelen 73 en 75 van het ontwerp, die nu gescheiden zijn door artikel 74, logischerwijze op elkaar moeten volgen, aangezien zij betrekking hebben op de bedienden die zich in dezelfde toestand bevinden.

Derhalve wordt voorgesteld :

1. artikel 73 te stellen als hierna volgt;
2. artikel 75 zou artikel 74 worden, en zou worden gesteld als hierna volgt;
3. artikel 74 zou artikel 75 worden.

Volgende teksten worden in overweging gegeven :

"Artikel 73.-

De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling

.../...

van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op 80 pct. van zijn loon voor een periode van zeven dagen.

De bepalingen van artikel 54, § 1, en 55 gelden voor dat loon.

Artikel 74.-

De bediende als bedoeld in artikel 73 heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn volledig loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die aan de bediende wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 25, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

De bepalingen van artikel 56, § 2, eerste en tweede lid, gelden voor dat loon".

Artikel 76.

Indien het met betrekking tot de artikelen 73, 74 en 75 gemaakte tekstvoorstel wordt bijgetreden, dient de verwijzing naar artikel 75 te worden vervangen door een verwijzing naar artikel 74.

*

.../...

Zoals het gesteld is kan artikel 76 aanleiding geven tot een cumul loon-vergoeding in hoofde van de bedienden in overheidsdienst, bedoeld in artikel 1, tweede lid, van dit ontwerp en die onder toepassing vallen van de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar of van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector. Hun loon wordt hun immers niet toegekend krachtens de artikelen 72 en 75 (74) van het ontwerp.

Dit euvel kan worden voorkomen door niet te verwijzen naar de afzonderlijke wetten ter zake van arbeidsongeval en beroepsziekte, maar in algemene bewoordingen naar de wetgeving die deze materies beheerst, waaronder bovengenoemde wet van 3 juli 1967 dan ook moet begrepen worden.

Dientengevolge wordt voorgesteld de woorden "krachtens de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten of krachtens de gecoördineerde wetten betreffende de vergoeding der schade voortspruitend uit arbeidsongevallen" door de woorden "krachtens de wetgeving betreffende de arbeidsongevallen en de ongevallen op de weg naar of van het werk en de wetgeving betreffende de beroepsziekten" te vervangen.

Deze verwijzingsmethode verdient trouwens de voorkeur op het vlak van de wetgevingstechniek, aangezien het artikel niet zal moeten gewijzigd worden telkens de bedoelde wet later door een nieuwe zou worden vervangen.

.../...

Artikel 77.

Zoals ook in de artikelen 54, § 4, en 56, § 4, is bepaald voor de werklieden, verwerft de werkgever van de bediende bij dit artikel een rechtstreekse vordering voor de terugbetaling van de sommen die hij aan zijn werknemer-slachtoffer heeft moeten betalen.

Om dezelfde redenen als aangegeven bij het onderzoek van artikel 54, § 4, vervange men de woorden "en van de sociale bijdragen met betrekking tot dit loon" door de woorden "en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden".

*

Indien het tekstvoorstel in verband met de artikelen 73, 74 en 75 wordt bijgetreden, dan zou de verwijzing naar "de artikelen 72, 73 en 75" vervangen moeten worden door een verwijzing naar "de artikelen 72, 73 en 74".

*

* *

Met zonder voorbehoud naar artikel 72 te verwijzen, wordt de toepassing van de vigerende regeling, die tot de ongevallen en de beroepsziekten is beperkt, tot de ziekten andere dan beroepsziekten uitgebreid. Volgens de verklaringen van de gemachtigde van de Minister, is dit niet de bedoeling van de stellers van het ontwerp.

Om mogelijke verwarring te voorkomen en met het oog op een duidelijke tekst, stelt de Raad van State voor de verwijzing naar de artikelen bovendien te doen vergezellen van de opsomming van de beoogde gevallen, te weten

.../...

de ongevallen van gemeen recht, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar en van het werk en de beroepsziekten.

*

Rekening houdend met het voorgaande, wordt voor artikel 77 de volgende tekst in overweging gegeven :

"Artikel 77.-

De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar of van het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de artikelen 72, 73 en 74, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden".

Artikel 78.

Men stelle § 1 van artikel 78 als volgt :

"Artikel 78.

§ 1. De vrouwelijke bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een bepaald werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het recht op loon voor een periode van dertig dagen".

*

.../...

In § 2 schrijven men "De vrouwelijke bediende die ..." en "... waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ...". Men vervange eveneens de verwijzing naar artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 door een verwijzing naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

*

Men verbetere, in § 3, een materiële fout : "§§ 1 en 2" in plaats van "§§ 2 en 3".

Artikel 79.

Wordt het tekstvoorstel in verband met de artikelen 73, 74 en 75 bijgetreden, dan moet de verwijzing naar de artikelen 72, 73 en 75 vervangen worden door een verwijzing naar de artikelen 72, 73 en 74.

Artikel 26, 2°, waarheen in dit artikel wordt verwezen, heeft betrekking op het kraamverlof en de daarmee samengaande arbeidsonderbreking. Het woord "arbeidsongeschiktheid" wordt in genoemd artikel echter niet gebruikt. Het ware derhalve juister geweest te zeggen : "de in artikel 26, 2°, bedoelde arbeidsonderbreking en de in artikelen 72, 73 en 74 bedoelde arbeidsongeschiktheid". De vrouw met kraamverlof is trouwens niet "arbeidsongeschikt" in de juridische zin van het woord; zij is enkel met verlof, en dit evenzeer in het belang van het kind als van haar zelf. De arbeidsongeschiktheid kan, op het vlak van het sociaal recht, in regel enkel het gevolg zijn van een ongeval of een ziekte.

.../...

HOOFDSTUK III. - Einde van de overeenkomst.

Artikel 80.

In het tweede lid vervange men het woord "rechtsmiddelen" door de woorden "middelen als naar recht".

In het derde lid vervange men de verwijzing naar artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 door een verwijzing naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Men verbetere een materiële fout in fine van het eerste lid van de Franse tekst : "... sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours".

Artikel 81.

De duur van de arbeidsongeschiktheid, na dewelke de werkgever de overeenkomst kan beëindigen, wordt bij het ontwerp van 8 dagen op 7 dagen gebracht. Deze nieuwe termijn is dezelfde als voor de dienstboden (artikel 119 van het ontwerp) en voor de studenten (artikel 131 van het ontwerp).

Met het oog op een eenvormige terminologie, schrappe men in het tweede lid, respectievelijk Nederlandse en Franse tekst, de woorden "voor bedienden" en"d'emploi".

.../...

In hetzelfde tweede lid schrijve men "... waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ...".

Artikel 82.

Men schrijve "... waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ...".

In fine van de Franse tekst leze men "rémunération payée" in plaats van "rémunération fixée".

Artikel 83.

Paragraaf 1 van artikel 83 ware beter gesteld als volgt :

"§ 1. De bij artikel 35 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven".

Artikel 84.

Met het oog op een eenvormige terminologie schrappe men, respectievelijk in de Nederlandse en de Franse tekst, de woorden "voor bedienden" en "d'emploi".

Artikel 87.

Dit artikel herneemt de tekst van artikel 26 van de gecoördineerde wetten op het bediendencontract, zoals dat artikel gewijzigd is bij artikel 53 van de wet van

.../...

21 november 1969. Genoemd artikel 26 betreft het lot van het beding van niet-concurrentie in de arbeidsovereenkomsten voor bedienden. In zijn § 1 stelt het onder meer de voorwaarden waaronder het beding geldig is in de arbeidsovereenkomsten met een jaarloon van in regel meer dan 150.000 frank (tweede lid) doch voegt daaraan toe dat, ondanks bedoelde voorwaarden vervuld zijn, het beding zonder uitwerking is wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt hetzij tijdens de proefperiode, hetzij daarna op initiatief van de werkgever en zonder dat deze een dringende reden inroept, hetzij nog daarna doch dan op initiatief van de bediende en op grond van een dringende reden. In zijn § 2 voorziet hetzelfde artikel in de mogelijkheid om, binnen bepaalde grenzen en mits een patronale vergoeding, van de bij de wet gestelde regels af te wijken overeenkomstig de voorwaarden en in de vormen als vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. De afwijkingsmogelijkheid kan slechts worden benut ten gerieve van de ondernemingen die een internationaal arbeidsveld of een eigen dienst voor onderzoek hebben. Bovendien kan de afwijking maar betrekking hebben op de territoriale gelding of de duur van de geldigheid van het beding.

Met het ontwerp nu worden in die § 2, eerste lid, volgende woorden ingevoegd : "alsook van het bepaalde in § 1, vierde lid, waar voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden".

De bedoeling van de tekst zou reeds duidelijker zijn moest men in de Nederlandse versie de woorden "waar voorzien wordt" vervangen door de woorden "in zoverre daarin voorzien wordt", wat trouwens dichter bij de Franse

.../...

tekst aansluit. Met die tekstwijziging komt naar voren dat niet kan afgeweken worden van de regel dat in elk geval het concurrentiebeding zonder uitwerking zal zijn als de arbeidsovereenkomst om dringende reden door de bediende wordt beëindigd.

Er is nog meer. Met de inlassing van de reeds aangehaalde woorden, worden de wetsvoorzieningen betreffende het zogeheten uitgebreid concurrentiebeding andermaal zeer versoepeld in het belang van de ondernemingen met internationaal arbeidsveld of met eigen dienst voor onderzoek doordat conventioneel kan worden gesteld dat het concurrentiebeding - waarbij de bediende na afloop van de arbeidsovereenkomst in zijn vrijheid van arbeid wordt geremd - uitwerking zal hebben ook wanneer aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gesteld, hetzij tijdens de proefperiode, hetzij daarna door de werkgever zonder dringende reden.

De eerste regels betreffende die versoepeling werden bij regeringsamendement (Gedr. St., Kamer van Volksvertegenwoordigers 1968-1969, nr. 270-2) in de wet van 21 november 1969 opgenomen (artikel 27bis (nieuw), later vernummerd tot artikel 53). In de verantwoording bij dat amendement werd onder meer verklaard : "Daar het om een eenparig advies (van de Nationale Arbeidsraad) gaat waaromtrent langdurig overleg werd gepleegd tussen afgevaardigden van de werkgevers- en werknemersorganisaties, heeft de Regering gemeend zich te moeten laten leiden door de besluiten van de Nationale Arbeidsraad, te meer daar het stelsel dat ter appreciatie aan het Parlement wordt voorgesteld in ruime mate op een conventionele basis steunt".

.../...

Aan de hand van verstrekte inlichtingen stelt de Raad van State dan vast dat inmiddels, in toepassing van reeds genoemd artikel 26, § 2, van de gecoördineerde wetten op het bediendencontract, gewijzigd bij artikel 53 van de wet van 21 november 1969, op 12 februari 1970 een overeenkomst in de schoot van de Nationale Arbeidsraad werd afgesloten waarin onder de hoofding "Vormen en voorwaarden van het afwijkingsbeding van niet-mededinging", onder meer het volgende is bepaald :

"In het kader van artikel 26, § 2, van de wet op de bediendenovereenkomst en van deze overeenkomst kunnen de modaliteiten van het afwijkingsbeding van niet-mededinging vastgesteld worden bij collectieve overeenkomst op het vlak van de bedrijfstak, bij ontstentenis daarvan, op het vlak van de onderneming en bij ontstentenis van deze laatste bij individuele overeenkomst tussen de werkgever en de bediende".

Uit die tekst volgt dat de bedoelde mogelijkheid van afwijking niet langer aan de Nationale Arbeidsraad wordt voorbehouden doch, zij het op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, ook toegekend wordt aan de paritaire comités, zelfs aan de contracterende partijen. Aldus wordt een waaier van afwijkingsmogelijkheden geopend die nog verder gaat dan hetgeen in de wet zelf is voorzien.

Het zou horen dat, naar aanleiding van de hoger omschreven wijziging in § 2 van artikel 87 van het ontwerp, de memorie van toelichting ten gerieve van het Parlement enige verduidelijking brengt zowel over de reden van de wijziging als over de toepassing van de bij de wet voorziene contractuele afwijkingsmogelijkheid zoals die mag blijken uit de aangehaalde overeenkomst van 12 februari 1970.

*

* * .../...

Men leze in § 1, derde lid : "... de in het tweede lid ..." en in § 2, eerste lid : "... het bepaalde in § 1, tweede lid, 2° en 3°".

TITEL IV. - DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.

De bepalingen van deze titel zijn ontleend aan de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers. Het ontwerp bevat geen wijzigingen ten gronde.

*

Op verscheidene plaatsen, zoals in de artikelen 91, 94, 100, 102, 105 en 108, wordt het woord "vertegenwoordiger" gebezigd. Met het oog op eenvormigheid in de terminologie, gebruike men overal het woord "handelsvertegenwoordiger".

*

Artikel 89 ware beter gesteld als volgt :

"Artikel 89.-

Op de bepalingen van deze titel kan zich alleen beroepen de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om ... (verder zoals in het ontwerp)".

*

.../...

Men schrijve in artikel 93 "... een periode van drie maanden volgend op ...", in artikel 95 "... gedurende zes maanden ...", in artikel 101 "... gedurende de schorsing of ...", in artikel 102, derde lid "... loon van drie maanden ..." en "... gedurende een periode van één tot vijf jaar ...".

TITEL V. - DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DIENSTBODEN.

Deze titel stemt overeen met de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden. Hij omvat slechts 13 artikelen omdat talrijke bepalingen van genoemde wet opgenomen zijn in titel I van het ontwerp, waarin de regelen zijn samengebracht die niet alleen voor de dienstboden gelden, maar ook voor de andere bij het ontwerp beoogde categorieën van werknemers.

*

Het eerste lid van artikel 2 van de wet van 24 april 1970, dat de hiërarchie der bronnen van de arbeidsverbintenissen in herinnering brengt, is in artikel 110 van het ontwerp niet overgenomen. De bedoeling van de stellers van het ontwerp, aldus de gemachtigde van de Minister, is echter niet het gebruik uit te schakelen als bron van recht voor de dienstboden. De reden van de weglating is dat bedoeld eerste lid in feite dubbel gebruik vormt met het bepaalde in artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De draagwijdte van genoemd artikel 51

.../...

reikt immers verder dan het toepassingsgebied van de andere bepalingen van die wet, aangezien het betrekking heeft op "de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers", zonder dat enige uitzondering wordt gemaakt en heeft dus betrekking op alle individuele arbeidsovereenkomsten die het onderwerp zijn van onderhavig wetsontwerp.

Het gevolg van die weglating is echter dat artikel 110 van het ontwerp, zoals het gesteld is, in wezen geen normatief karakter meer vertoont vermits het gebruik van het model geen bindend noch verplicht karakter heeft. Dat het artikel inmiddels uitvoering gekregen heeft met het koninklijk besluit van 9 juli 1970 tot vaststelling van een model van geschreven arbeidsovereenkomst voor dienstboden, doet van de opmerking niets af.

*

In artikel 115 dient de verwijzing naar artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 vervangen door een verwijzing naar artikel 39 van de arbeidswet van 10 april 1971.

Bovendien kan worden opgemerkt dat de verwijzing, in het tweede lid van artikel 115, naar artikel 114, dat overeenstemt met artikel 25, tweede lid,van de huidige tekst, juist is. De fout ligt in de bestaande tekst, waarin verkeerdelijk wordt verwezen naar artikel 24 (artikel 116 van het ontwerp) van de wet van 24 april 1970.

*

.../...

In fine van artikel 116, tweede lid, zijn de woorden "onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen" bij het ontwerp ingevoegd. Deze invoeging beoogt een loutere verduidelijking en brengt geen wijziging in de bestaande regeling.

*

Bij artikel 120 kan worden opgemerkt dat het geen dubbel gebruik maakt met artikel 32 van het ontwerp, om reden dat het zowel op de inwonende als op de niet-inwonende dienstbode toepasselijk is, terwijl artikel 32 enkel voor eerstgenoemde geldt .

*

Artikel 121 ware beter gesteld als volgt :

"Artikel 121.-

Wanneer de arbeidsovereenkomst van een inwonende niet-ontvoogde minderjarige dienstbode beëindigd wordt, moet de werkgever onmiddellijk de persoon verwittigen onder wiens hoede bedoelde dienstbode gewoonlijk is gesteld".

TITEL VI. - DE OVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN.

De bepalingen van deze titel zijn ontleend aan de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.

*

.../...

De artikelen 122 en 123 waren beter gesteld als volgt :

"Artikel 122.-

Deze titel regelt de tewerkstelling van studenten die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever".

"Artikel 123.-

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die tussen een werkgever en een student is gesloten, welke benaming daaraan ook is gegeven, vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naar gelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet zijn geregeld".

*

Artikel 124 van het ontwerp stemt overeen met artikel 2 van de wet van 9 juni 1970, met dien verstande nochtans dat de woorden "bij ontstentenis van paritaire comités" vervangen worden door de woorden "bij ontstentenis van voorstellen van paritaire comités". De Nationale Arbeidsraad zal dus kunnen optreden, indien een of ander paritair comité zich ervan onthoudt voorstellen te doen. De memorie van toelichting bevat geen verduidelijking omtrent de bedoeling van de wijziging.

*

.../...

In artikel 125 is de verwijzing naar de artikelen 126 en 127 overbodig en kunnen de woorden "overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 126 en 127" zonder bezwaar weggelaten worden.

*

Artikel 127 zou beter worden gesteld als volgt :

"Artikel 127.-

Een afschrift van de in artikel 125 bedoelde overeenkomst moet ... (verder zoals in het ontwerp)".

*

Met het oog op de overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst, stelle men artikel 130, Franse versie, als volgt :

"Article 130.-

L'employeur doit assurer à l'étudiant interne atteint d'une incapacité de travail, un logement ... (verder zoals in het ontwerp)".

*

In artikel 131 wordt de duur van de arbeidsongeschiktheid, na dewelke de werkgever de overeenkomst kan beëindigen, van 8 dagen op 7 dagen gebracht. Deze nieuwe termijn is dezelfde als voor de bedienden op proef of aangeworven voor minder dan drie maanden (artikel 81 van het ontwerp) en als voor de dienstboden (artikel 119 van het ontwerp) .

*

.../...

In artikel 132, vierde lid, Nederlandse tekst, schrijve men, zoals in de huidige tekst, "Op voorstel" in plaats van "Op de voordracht".

TITEL VII. - AANVULLENDE BEPALINGEN en TITEL VIII.-SLOTBEPALINGEN.

Artikel 133.

Volgens de gemachtigde van de Minister moet in dit artikel tweemaal de verwijzing naar artikel 67 worden opgenomen. Deze toevoeging stemt overeen met hetgeen omtrent artikel 67 in dit advies is uiteengezet.

Artikelen 134, 135, 136 en 137.

De artikelen 134, 135 en 136 van het ontwerp hernemen de bepalingen die thans vervat zijn in de aanvullende artikelen 38, 40 en 41 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. Het is geraden die bepalingen in die wet te lagen voortbestaan en ze niet in deze coördinatie op te nemen omdat zij zich richten tot andere werkende vrouwen en minderjarigen dan die waarop dit ontwerp van toepassing is; voor laatstgenoemden gelden immers de voorzieningen onder de artikelen 42 tot 45 van het ontwerp.

.../...

De weglating uit dit ontwerp van de artikelen 134, 135 en 136 vergt een aanpassing van de opheffingsbepaling onder artikel 139, 1°, en een aanpassing van de verwijzingen die voorkomen in de artikelen 38 en 40 van de wet van 10 maart 1900; dit laatste kan aan de Koning worden overgelaten die door artikel 140 van het ontwerp daartoe gemachtigd wordt.

Geraden is ook artikel 137 van het ontwerp, dat aan artikel 12 van de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten beantwoordt, als bepaling betreffende de sociale zekerheid en dienvolgens vreemd aan de thans gecoördineerde arbeidsovereenkomstenwetten uit het ontwerp te weren en in de wet van 9 juni 1970 te laten voortbestaan. Deze weglating vergt dan een aanpassing van de opheffingsbepaling onder artikel 139, 5°, van dit ontwerp en van de woorden "de in de wet bedoelde studenten" in meergenoemd artikel 12 van de wet van 9 juni 1970, wat, zoals reeds naar aanleiding van de artikelen 134 tot 136 gezegd is, aan de Koning kan worden overgelaten.

De weglating van de artikelen 134 tot 137 laat toe artikel 133 samen met de artikelen 138 tot 140 als slotbepalingen in één titel te groeperen.

Artikel 139.

Het past het bepaalde in het tweede gedeelte van de opheffingsbepaling onder 1° tot een afzonderlijke overgangsbepaling om te vormen.

*

* *

.../...

Aansluitend op de voorafgaande opmerkingen doet de Raad van State dan het volgend tekstvoorstel voor de laatste titel van het ontwerp :

"TITEL VII. - SLOTBEPALINGEN.

Artikel 133.-

Voor de toepassing van de artikelen 67, 69, 71, 83, 85, 86, 87 en 105 worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van het vorig jaar.

Na advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de in de artikelen 67, 69, 71, 83, 85, 86, 87 en 105 bepaalde loonbedragen wijzigen.

Artikel 134.-

Gedurende de zes maanden die volgen op de inwerkingtreding van deze wet is, in afwijking van artikel 49, de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor een bepaalde tijd of een bepaald werk niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waar die vorm van overeenkomst met het gebruik overeenstemt.

Artikel 135 (artikel 138 van het ontwerp).

Artikel 136 (artikel 140 van het ontwerp).

Artikel 137.-

Opgeheven worden :

1° met uitzondering van de artikelen 38, 40 en 41, de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954, 30 april 1958, 20 juli 1960, 20 juli 1961, 10 december 1962, 24 december 1963, 15 april 1964, 8 en 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972;

.../...

2° de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961, 10 december 1962, 30 juli en 24 december 1963, 15 april 1964, 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972;

3° de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969;

4° de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

5° met uitzondering van artikel 12, de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten".

*

* *

Mocht de Regering ingaan op de suggestie die de Raad van State onder artikel 27 heeft gemaakt met betrekking tot een tekstaanpassing in artikel 21 van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, dan zal dat artikel best zijn plaats vinden na het voorgestelde artikel 133 van het ontwerp.

OBSERVATIONS GENERALES.

I.

Ainsi que le déclare l'exposé des motifs, l'avant-projet de loi relatif aux contrats de travail entend essentiellement répondre au voeu de voir les diverses lois concernant les contrats de louage de travail réunies en une seule et même loi. La nécessité d'une telle réunion était clairement apparue lors de la discussion notamment du projet de loi dont est issue la loi du 21 novembre 1969 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, qui a largement uniformisé ou, du moins rapproché très sensiblement les statuts des différentes catégories de travailleurs, surtout celui des ouvriers et des employés. Mais chaque fois, il a été procédé, auparavant, par voie de modification des diverses lois particulières intéressant les différents groupes de travailleurs. Il en est résulté que ces lois, plus spécialement la loi du 10 mars 1900 et les lois coordonnées du 20 juillet 1955, contiennent un nombre croissant de dispositions identiques ou quasi identiques et qu'à chaque modification de celles-ci force est au législateur de répéter autant de fois cette modification dans les diverses lois intéressées. Cette constatation a amené le Conseil d'Etat à formuler, dans son avis concernant le projet susvisé, une observation qui, parce qu'elle est de nature à mieux faire comprendre l'objet principal du projet, peut sans doute être utilement rappelée en l'occurrence :

.../...

"Le recours à une autre technique législative permettrait d'éviter de semblables répétitions et contribuerait indéniablement à l'application uniforme de règles uniformes. Sans doute une telle technique législative pourrait-elle difficilement être recommandée dans l'état actuel de la législation, à défaut de base indispensable, en l'occurrence, d'un texte qui réunirait les dispositions s'appliquant aux contrats de louage de travail prévus dans les trois lois précitées. Ce devrait être l'oeuvre du législateur, car dans l'exercice du pouvoir de coordination qui lui a été attribué par l'article 48 de la loi du 10 décembre 1962, il est certain que le Roi ne pourrait parvenir à un résultat aussi satisfaisant, son pouvoir n'allant pas, là où la chose serait possible, jusqu'à assurer l'unité des règles ou à apporter les modifications de texte plus ou moins importantes propres à faciliter la lecture. Sans doute, une coordination par arrêté royal, même limitée au groupement distinct des textes relatifs au contrat d'emploi et au contrat de travail, pourrait contribuer à la cohésion et à l'ordre logique de ces textes. L'on notera ainsi que les lois sur le contrat d'emploi ne comportent pas de division en chapitres et sections, tandis que la loi du 10 mars 1900 a dû s'accommoder, la place faisant défaut, de textes fort longs résultant d'insertions d'articles et présentés parfois de manière hétérogène, ce qui complique singulièrement les références. Une coordination pourrait sans doute remédier à ces inconvénients, comme elle permettrait de mieux assurer l'unité de la terminologie. Elle aurait de surcroît l'avantage de faciliter la tâche du législateur lors de modifications ultérieures, et celle du non -juriste dans la consultation des textes. (Doc.parl. Chambre 1966-1967, n° 407/1, pp. 28 et 29)".

.../...

II.

La coordination n'englobe pas toutes les dispositions légales qui ont trait aux contrats de louage de travail. Seules sont réunies :

1° la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ;

2° les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi ;

3° la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce ;

4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique ;

5° la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

Deux lois dont on pouvait logiquement espérer qu'elles seraient incluses dans le projet, n'y sont pas reprises, à savoir la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime et la loi du 1er janvier 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. L'exposé des motifs déclare à cet égard que les conditions de travail, les usages et les coutumes propres aux marins et aux bateliers ne permettent pas d'assimiler ceux-ci aux autres travailleurs.

.../...

Ne sont pas non plus reprises, et l'exposé des motifs ne s'en explique pas, les dispositions intéressant les travailleurs à domicile (loi du 5 avril 1952 et arrêté royal du 15 juillet 1935) et le travail portuaire (loi du 8 juin 1972).

Cette double constatation montre que le projet n'épuise pas la législation concernant les contrats de louage de travail et est, dès le départ, limité dans son étendue.

III.

La coordination est conçue selon la méthode que le Conseil d'Etat a préconisée à l'occasion d'un avant-projet de loi tendant à instituer un Code civil du Travail (Doc. parl., Sénat, 1950 - 1951, n° 125). Elle réunit en un titre premier les dispositions communes aux divers groupes de contrats de louage de travail repris dans la coordination, les titres suivants étant consacrés aux dispositions propres à chacun de ces groupes. Ainsi qu'il sera exposé plus loin, des réserves s'imposent quant au Titre VII, qui réunit, sous l'intitulé "Dispositions additionnelles", une série de textes qui, s'ils figurent dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (articles 134 à 136 de l'avant-projet) ou dans la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants (article 137), sont, en fait, étrangers à la matière coordonnée.

.../...

IV.

L'occasion offerte par le présent projet a été mise à profit pour réviser et fixer définitivement la terminologie employée pour désigner les différents groupes de contrats de louage de travail. Ainsi le contrat de travail (loi du 10 mars 1900), le contrat d'emploi (lois coordonnées du 20 juillet 1955) et le statut des représentants de commerce (loi du 30 juillet 1963) deviennent respectivement :

-le contrat de travail d'ouvrier ;

-le contrat de travail d'employé ;

-et le contrat de travail de représentant de commerce, la dénomination "contrat de travail domestique" (loi du 24 avril 1970) demeurant inchangée .

L'occupation d'étudiants (loi du 9 juin 1970) n'est pas appelée "contrat de travail d'étudiant" mais "contrat d'occupation d'étudiants", l'étudiant étant toujours occupé dans une qualité bien déterminée (comme ouvrier, comme employé, etc.).

Les nouvelles dénominations correspondent, du moins pour le néerlandais, à la terminologie du "Benelux Sociaalrechtelijk Woordenboek". Ce dictionnaire exprime également une préférence pour les dénominations

.../...

"arbeidsovereenkomst voor binnenschippers" (contrat de travail de batelier) ; "arbeidsovereenkomst voor schepelingen" (contrat de travail de marin) et " arbeidsovereenkomst voor zeevissers (contrat de travail de pêcheur maritime), qui pourront, à une occasion ultérieure, être substituées dans la législation belge aux dénominations employées actuellement ("arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen - contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure" ; "arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst -contrat d'engagement maritime").

Le Conseil d'Etat insiste sur la nécessité d'adapter les lois existantes à la nouvelle te minologie, faute de quoi certaines notions risquent d'être confondues. C'est le cas, plus particulièrement, pour les textes français, où la notion de "contrat de travail" est remplacée par celle de "contrat de travail d'ouvrier", et celle de "contrat de louage de travail" par la notion désormais générale de "contrat de travail", cette dernière notion acquérant ainsi une portée différente et plus vaste que celle qu'elle avait jusqu'à présent dans la législation sur les contrats de louage de travail.

V.

La notion de "rémunération" utilisée dans de nombreux articles du projet ne l'est pas toujours dans la même acception. La difficulté s'aperçoit déjà

.../...

à l'article 25 du projet, où l'on constate entre les versions néerlandaise et frnnçaise ("normaal loon" et "rémunération") une discordance qui est sans doute due au fait que les lois des 10 mars 1900 (article 12) et 24 avril 1970 (article 21) emploient l'expression "salaire normal" (normaal loon), alors que les lois coordonnées du 20 juillet 1955 (article 5bis) parlent uniquement de "rémunération" (bezoldiging).

La reproduction fidèle des textes en vigueur conduit ainsi, dans le projet, à une discordance qui peut être source de confusion.

Cette confusion est d'autant plus à craindre que l'article 58, alinéa 2, du projet prévoit un mode de calcul de la "rémunération normale" (normaal loon) qui ne saurait valoir pour l'article 25. L'article 58 renvoie, pour définir la notion de rémunération normale, à la législation sur les jours fériés payés. Le "salaire normal" pris en considération dans la réglementation relative aux jours fériés payés est déterminé aux articles 3 à 8bis de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947 déterminant les modalités générales d'exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.

..../...

Ce "salaire normal" n'est pas toujours aussi avantageux que la "rémunération" (normaal loon) visée à l'article 25 du projet.

Au sujet de la notion de "salaire normal" au sens de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 (qui est également celui de l'article 25 du projet), A. Trine écrit :

"La loi ne donne pas à propos de cette disposition de définition du salaire normal. Cependant, il a été déclaré lors des travaux préparatoires de la loi sur le contrat de travail (Doc. Parl. Sénat, 1953 - 1954, n° 179), qu'il fallait entendre par là, celui qui aurait été gagné par le travailleur pour les heures de travail qu'il devait prester d'après la convention, mais qui ont été perdues à la suite d'une suspension du travail.

Il en résulte que, lorsqu'en vertu d'une clause conventionnelle liant les parties intéressées, un salaire calculé à 200 % est dû pour tout travail effectué le dimanche, c'est ce salaire qu'il y a lieu de garantir à l'ouvrier. Tel est éventuellement le cas en sidérurgie (Bull. Quest. et Rép. Parl. Ch., sess. 1965 - 1966, n° 27).

Jugé également que l'article 12 de la loi de 1900, modifié par la loi du 20 juillet 1960, prévoit, pour le jour d'interruption du travail dans certaines circonstances, l'octroi du salaire normal, sans faire

.../...

de distinction entre salaire et sursalaire ; le législateur a incontestablement eu l'intention d'accorder le salaire que le travailleur aurait gagné s'il avait terminé normalement sa tâche journalière (C.P. Hasselt, chambre pour ouvriers, 5 juin 1967, R.D.S. 1967, p. 316, 4 septembre 1967, R.D.S. 1968, p. 235). Il y a donc lieu d'y inclure aussi les indemnités payées par l'employeur pour les heures de déplacement (C.P. Vilvorde, O., 26 novembre 1968, Bull. F.I.B. 1970, p. 607)" (A.Trine, Le salaire hebdomadaire garanti, p.23).

On constate donc que les notions de "rémunération " (normaal loon) et de "rémunération normale" (normaal loon) dont il est question respectivement aux articles 25 et 58 du projet ne se recouvrent pas. La notion de l'article 25 entend serrer d'aussi près que possible la situation réelle et vise le paiement de la journée de travail interrompue. Elle peut se révéler plus avantageuse pour le travailleur que la notion de l'article 58, qui est empruntée à la législation sur les jours fériés payés et qui revêt un caractère plus forfaitaire.

La nécessité de ne pas mêler ces deux notions ressort à suffisance des dispositions de l'article 51, alinéas 1er et 2, de l'article 54, § 1er, alinéas 1er et 2, et de l'article 56, § 1er, alinéas 1er et 2. L'alinéa 1er de ces dispositions vise chaque fois le paiement du salaire hebdomadaire garanti sur la base du "salaire

normal" au sens de la législation sur les jours fériés payés ; l'alinéa 2, en revanche, a trait au paiement de la journée de travail interrompue au sens de l'article 25 du projet, qui tiendra éventuellement lieu de jour de carence, le salaire hebdomadaire garanti étant alors ramené à six jours.

Il est permis de conclure de ce qui précède que l'expression "rémunération normale" (normaal loon) est utilisée à juste titre aux articles 27, 28, 53, 54, 56, 57, 58, 114 et 115 du projet puisque, dans chacun de ces articles, il s'agit d'une suspension de l'exécution du contrat de travail, pendant laquelle la rémunération est garantie sur la base de la notion de "salaire normal" au sens de la législation sur les jours fériés payés ; la notion de "normaal loon" -et cette remarque vaut surtout pour la version néerlandaise- est toutefois inadéquate, ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, dans le cadre de l'article 25.

Le terme français "rémunération" ne satisfait pas davantage s'il n'est pas autrement précisé : il est trop général et donne à croire qu'est visée la notion de "rémunération" au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, notion dont certaines indemnités et avantages sont exclus (article 2, alinéa 3).

.../...

Il est dès lors proposé de rédiger le début de l'article 25 comme suit :

"Article 25.-

A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler au moment où il se présente au travail ...".

Eu égard aux considérations précédentes, il conviendrait de supprimer, à l'article 59, qui fait référence à l'article 25, le mot "normale".

VI.

La version néerlandaise du projet apporte aux textes existants diverses adaptations d'ordre rédactionnel. Ces adaptations ne sont pas toujours heureuses. Le Conseil d'Etat recommande de serrer de plus près, notamment aux articles 13, 14, 18, 21, 27, § 1er, 29, 30, 36, 49, 61, alinéas 1er et 4, 80, 82, 83, 86, 87 et 115, alinéa 2, les textes existants, dont la plupart procèdent d'ailleurs de la loi du 21 novembre 1969.

.../...

VII.

Ainsi qu'il résultera des observations qui seront faites à l'occasion de l'examen des articles, le projet apporte certaines modifications de fond non négligeables, qui concernent, par exemple, la conclusion successive de plusieurs contrats de durée déterminée (article 9), la responsabilité réduite du travailleur qui cause des dommages à un tiers dans l'exécution du contrat de travail (article 17), la capacité du mineur âgé de dix-huit ans d'engager son travail sans assistance aucune (article 41), la clause de non-concurrence dans les contrats de travail d'ouvrier prévoyant une rémunération annuelle supérieure à 150.000 francs (article 67), ou encore, l'assouplissement de la validité de pareille clause à l'intention des entreprises disposant d'un service de recherches propre ou ayant un champ d'activité international (article 87, § 1er). L'exposé des motifs ne fait pas toujours état de ces modifications (voir notamment les articles 67 et 87), ce qui est d'autant plus regrettable que celles-ci sont présentées comme faisant corps avec la coordination des textes existants. Le Conseil d'Etat estime que toute modification de fond devrait être commentée dans l'exposé des motifs.

.../...

EXAMEN DES ARTICLES.

TITRE Ier. - LES CONTRATS DE TRAVAIL EN GENERAL.

CHAPITRE Ier.- Généralités.

Ce chapitre serait mieux intitulé : "Dispositions générales".

Articles 1er à 5.

Le chapitre commence par délimiter le champ d'application du projet (article 1er), pour donner ensuite une définition des différents contrats de travail que règle celui-ci (articles 2 à 5). D'emblée il faut remarquer que l'occupation d'étudiants, ainsi qu'il a déjà été dit, n'est pas qualifiée de "contrat de travail". La raison en est que l'étudiant est toujours occupé dans une qualité déterminée, soit comme ouvrier, soit comme employé, soit comme représentant de commerce, soit encore, comme domestique. L'occupation d'un étudiant n'a donc pas lieu en vertu d'une sorte de contrat de travail spécifiée d'avance, ni en vertu d'un contrat "sui generis". Pour pouvoir déterminer avec certitude dans quelle qualité l'étudiant est occupé, il faudra donc examiner, dans chaque cas particulier, la nature du travail effectué .

.../...

L'article 123 du projet dispose en effet :

"Nonobstant toute stipulation expresse du contrat, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quel que soit le titre qui lui est donné, est réputé jusqu'à preuve du contraire, et selon le cas, un contrat de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce ou de domestique, régi par les dispositions de la présente loi."

Cette disposition explique que les étudiants ne sont pas mentionnés expressément à l'article 1er du projet. Ils sont toutefois implicitement visés puisque l'occupation d'un étudiant doit nécessairement aboutir à l'un des contrats de travail mentionnés à l'article 1er.

*

A l'alinéa 2 de l'article 1er, il y aurait lieu de faire également état des nouvelles institutions de droit public que sont les agglomérations et les fédérations de communes. Cette mention se ferait le mieux après celle des provinces et avant celle des communes.

Enfin, le début de l'article 1er gagnerait à être rédigé comme suit : "La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier ... (la suite comme au projet)".

*

.../...

L'article 2 ne prévoit plus que la rémunération est calculée soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties. Cette disposition est, en effet, devenue superflue, le mesurage du travail étant réglé par les articles 19 à 22 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs .

L'article 2 ne classe plus les chefs-ouvriers et les contremaîtres parmi les ouvriers (article 1er, alinéa 2, de la loi du 10 mars 1900). Si, comme il ressort de l'exposé des motifs (commentaire de l'article 2), rien ne s'oppose à cette omission, il ne faut toutefois pas en déduire que les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont à présent rattachés sans aucune réserve à la catégorie des employés. La qualité d'ouvrier ou d'employé des chefs-ouvriers ou des contremaîtres continuera à être fonction de la nature, ou de la nature prépondérante, du travail effectué.

*

L'article 4 définit la notion de "contrat de travail de représentant de commerce". Ce contrat de travail aura donc désormais sa propre dénomination ; toute une série de dispositions relatives aux employés n'en demeurera pas moins applicable aux représentants de commerce.

*

.../...

Dans le texte actuel (article 2 de la loi du 30 juillet 1963), les mots "quel que soit le titre qui lui est attribué" se rapportent à "l'intermédiaire". Dans le texte du projet, version néerlandaise (article 4, alinéa 2), les mots "welke ook de benaming zij" semblent viser "de overeenkomsten". Le texte français est resté inchangé ("quel que soit le titre qui lui est attribué"). Il en résulte une discordance entre les deux versions du projet. Il est proposé d'adapter la version française au nouveau texte néerlandais en substituant aux mots "quel que soit le titre qui lui est attribué", les mots "quelle qu'en soit la dénomination".

Article 6.

La disposition de l'article 6 est nouvelle en ce qu'elle énonce sous la forme d'une règle générale une prescription qui figure déjà, en divers endroits, dans les dispositions légales actuelles : en fait, il n'est rien ajouté aux textes existants. Selon l'exposé des motifs, la règle générale, en vertu de laquelle les dispositions de l'avant-projet ont un caractère impératif en tant qu'elles portent interdiction de réduire les droits du travailleur ou d'aggraver ses obligations, laisse entière la faculté de déroger, sur la base d'une disposition expresse, à l'un ou l'autre article.

.../...

Article 9.

Cet article, qui est nouveau, dispose que les parties, "lorsqu'elles ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée", sont réputées avoir conclu un contrat de durée indéterminée. Cette présomption est établie en faveur du travailleur, l'employeur étant toutefois admis à fournir la preuve du contraire.

Le texte de cette disposition rejoint manifestement la jurisprudence qui conclut à l'existence d'un contrat de durée indéterminée dès lors qu'il est établi que le contrat de durée déterminée a été conclu et renouvelé dans le dessein d'éluder la loi, par exemple en matière de droit de préavis et d'indemnités s'y rapportant. (Voir, à ce sujet, A. COLENS, Le contrat d'emploi, Bruxelles 1967, N° 70). C'est à la partie qui dénonce la volonté de l'autre d'éluder la loi, qu'il appartient d'établir la réalité de cette intention. Jusqu'à présent, cette preuve incombait au travailleur.

L'article 9 entend traduire ces principes jurisprudentiels en une disposition légale expresse, tout en renversant nettement la charge de la preuve.

Le texte soulève divers problèmes.

.../...

Tout d'abord,on n'aperçoit pas bien ce qu'il y a lieu d'entendre par "plusieurs contrats de travail successifs". Selon les précisions fournies au Conseil d'Etat, même le premier renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée ne serait pas exclu de l'application de l'article. Il n'est pas davantage indiqué si, pour que la présomption puisse être invoquée, le renouvellement doit prendre cours immédiatement, et sans solution de continuité, après la fin du contrat précédent. Dans l'hypothèse où l'existence d'une solution de continuité entre les deux contrats exclut l'application de l'article, on peut douter que le texte soit bien adéquat à son objet, qui est d'éliminer toute possibilité d'éluder la loi. Le texte ne permet pas davantage de déterminer avec certitude si son application requiert que le travailleur soit resté occupé dans la même qualité et dans la même fonction.

En tout état de cause, il importe de définir le champ d'application du texte avec toute la précision voulue. On peut d'ailleurs se demander si, en mettant sur le même pied tous les contrats de durée déterminée, tant les contrats de très brève durée que ceux d'une durée plus longue, le projet ne s'écarte pas de la jurisprudence dont il paraît s'autoriser, jurisprudence qui, dans la plupart des cas, se rapporte à des contrats de durée très restreinte.

Le texte appelle, de surcroît, une sérieuse objection quant à l'administration de la preuve du contraire. Ce sera, en effet, toujours à l'employeur qu'il

.../...

incombera de prouver le caractère licite du contrat. Si, en soi, le renversement de la preuve peut se défendre, il faut se garder d'alourdir anormalement le fardeau de celle-ci. Or,tel qu'il est rédigé, le texte du projet oblige l'employeur à établir non seulement que "ces contrats étaient justifiés par la nature du travail" mais aussi,"qu'ils n'avaient pas pour but d'éluder l'application des dispositions légales en matière de contrats conclus pour une durée indéterminée". Alors qu'en droit on admet toujours la règle que la fraude doit être prouvée, le projet part,en l'espèce,de ce qu'il y a présomption de fraude et de ce qu'il appartient à l'employeur de prouver l'absence de celle-ci. Une telle preuve se laissera-t-elle toujours administrer dans la pratique ? En d'autres termes, le législateur, en l'exigeant, ne placera-t-il pas l'employeur en de nombreux cas, sinon d'une manière générale, dans l'impossibilité de renverser la présomption légale.

N'ayant pu déterminer avec une précision suffisante les intentions exactes du Gouvernement, le Conseil d'Etat n'est pas en mesure de faire une proposition de texte concrète.

Article 14.

Le Conseil d'Etat croit utile de rappeler que la disposition de l'article 14, qui reprend le texte existant, ne préjudicie en rien l'article 2224 du Code civil en vertu duquel il peut être renoncé au bénéfice de la prescription.

*

* *

.../...

CHAPITRE II.- Obligations générales des parties.

"Obligations des parties" serait un meilleur intitulé pour ce chapitre.

Article 16.

Cet article appelle les observations suivantes :

- Concernant le 1° :

Selon le texte en vigueur de la loi du 10 mars 1900 (article 7), l'ouvrier a l'obligation d'exécuter son travail "avec les soins d'un bon père de famille". Les termes "avec soin, probité et conscience", utilisés par le projet, sont repris de la loi du 24 avril 1970 (article 16).

- Concernant le 3° :

Cette disposition gagnerait à être rédigée comme suit :

"3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle ;

.../...

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale ;".

- Concernant le 4° :

On écrira dans la version néerlandaise : "zich te onthouden van al wat schade ...".

- Concernant le 5° :

La version néerlandaise utilise le mot "gereedschappen" dans le sens d'"instruments de travail". L'article 19, 7°, emploie toutefois dans le même sens le terme "werktuigen", tandis que l'article 21 se sert du terme "gereedschappen" pour désigner "l'outillage". Une terminologie aussi disparate ne peut qu'engendrer la confusion. Selon le "Sociaalrechtelijk woordenboek" l'équivalent néerlandais exact pour "instruments de travail" est "arbeidsgereedschap". Il est dès lors proposé de remplacer le mot "gereedschappen" par "arbeidsgereedschap".

Article 17.

L'article 17 du projet, qui règle la responsabilité du travailleur, est emprunté à la loi du 21 novembre 1969 (articles 7 et 8), à cette différence près qu'aux mots "à l'entreprise" se sont substitués les mots " à l'employeur ou à des tiers".

.../...

Le remplacement du mot "entreprise" par le mot "employeur" est purement formel et ne modifie rien au fond. L'exposé des motifs l'explique à suffisance.

Plus importante, en revanche, est l'insertion des mots "ou à des tiers" par laquelle le projet entend étendre aux dommages causés par le travailleur à des tiers, la limitation légale de la responsabilité qui est déjà de règle pour les dommages qu'il occasionne à l'entreprise.

Aux termes de l'alinéa 3 de l'article 17, il peut être dérogé à cette responsabilité par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. Si rien ne s'oppose à cette faculté de dérogation en ce qui concerne la norme de responsabilité applicable entre employeur et travailleur, il n'en va pas de même dans la mesure où elle vise la responsabilité à l'égard des tiers, ceux-ci étant, par définition, étrangers à la relation de travail entre l'employeur et le travailleur. La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail n'autorise ni le Roi ni la commission paritaire à édicter des règles dérogeant aux normes générales de la responsabilité inscrites dans le Code civil. Le texte de l'article 17 doit dès lors être adapté, ce qu'il est possible de faire en ajoutant à l'alinéa 3 les mots " , et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur".

.../...

Mais même alors l'insertion des mots "ou à des tiers" apporte une modification substantielle à la législation en vigueur puisque, comme il a déjà été dit, la responsabilité du travailleur à l'égard des tiers est limitée, encore que l'employeur demeure civilement responsable de l'ensemble des dommages occasionnés à des tiers par le fait du travailleur qu'il occupe.

L'alinéa 4 traite des indemnités et dommages-intérêts "dus en vertu des dispositions du présent article". Le délégué du Ministre a déclaré qu'il n'est pas permis d'inférer de l'insertion, à l'alinéa 1er, des mots "ou à des tiers" que le Gouvernement aurait eu l'intention d'étendre aux indemnités et dommage-intérêts réclamés par des tiers la règle prévue par l'alinéa 4.

Le Conseil d'Etat propose de rédiger cet alinéa 4 comme suit :

"L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge".

.../...

Article 18.

Cet article ne reprend pas la disposition frappant de nullité toute stipulation contraire. Eu égard aux dispositions de l'article 6 du projet, cette omission ne soulève cependant aucune objection.

Article 19.

Cet article apporte certaines modifications dans la terminologie. On relève notamment, rapport aux textes existants, les différences suivantes :

- "aide" (hulp) au lieu de "collaborateurs" (medewerkers)

-"instruments" (hulpmiddelen) au lieu de "outils" (gereedschappen) ;

- "materialen" (matières) au lieu de "grondstoffen" (matières).

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler sur ce point.

*

.../...

Le 2° ne reprend pas le texte ci-après de la loi du 10 mars 1900 (article 11) : "... et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel". Le délégué du Ministre exprime que cette omission a été décidée parce que la disposition en cause fait double emploi avec les prescriptions des articles 174 à 183ter du Règlement général pour la protection du travail, qui règlent de façon systématique la dispensation des premiers secours en cas d'accident. Il n'en est ainsi que dans la mesure où les travailleurs visés par le projet peuvent invoquer le bénéfice des dispositions dudit règlement général.

*

* *

Ne sont pas davantage repris au 2°, les mots "et malgré toute convention contraire", rendus superflus par la disposition de l'article 6 du projet.

*

Au 5°, il y a une discordance entre les versions française et néerlandaise : les mots "les dimanches et autres jours fériés" n'ont pas d'équivalent dans la version néerlandaise. Ces mots avaient déjà été omis dans la loi du 24 avril 1970, à l'intention notamment des travailleurs étrangers qui accomplissent leurs devoirs religieux des jours autres que les dimanches et les jours fériés.

.../...

Au 7°, le mot "werktuigen" est employé dans le sens d'"instruments de travail". Il a toutefois été observé lors de l'examen de l'article 16, 5°, que l'équivalent néerlandais exact d'"instruments de travail" est "arbeidsgereedschap". Par souci d'unité dans la terminologie, il est dès lors proposé de substituer ce mot au mot "werktuigen".

*

Pour assurer la concordance avec la version française, il y aurait lieu de remplacer, dans la version néerlandaise du même 7°, les mots "dat bezit" par "die voorwerpen".

Article 20.

La notion de "diensttijd - durée des services" est définie par le "Sociaalrechtelijk woordenboek" comme (traduction) "le temps passé ou à passer dans un emploi déterminé". Parce qu'elle n'inclut pas nécessairement la mention du jour où le contrat de travail débute ou prend fin, cette notion est susceptible d'interprétations variées. Si le Gouvernement entend s'en tenir aux mentions prescrites actuellement par l'article 14 de la loi du 10 mars 1900 et par l'article 24 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, il est recommandé de remplacer les mots "la durée des services et" par les mots "la date du début et de la fin du contrat ainsi que".

*

.../...

Par souci de concordance avec la version néerlandaise, il conviendrait de substituer aux mots "des fonctions exercées" les mots "du travail effectué" (verrichte arbeid), cette expression couvrant les différents cas prévus par les législations en vigueur :

- l'activité de l'ouvrier (de bedrijvigheid van de werman),
- les fonctions de l'employé (de betrekking van de bediende),
- les services du travailleur dommestique (de diensten van de dienstbode).

Article 21.

L'article 16, 5°, emploie le mot "gereedschappen" dans le sens de "instruments de travail", alors que le présent article lui prête le sens d'"outillage". Lors de l'examen de l'article 16, 5°, il a été proposé de remplacer le mot "gereedschappen" par le mot "arbeidsgereedschap" (instruments de travail).

Selon le "Sociaalrechtelijk Woordenboek" toutefois, le mot "gereedschap" peut avoir aussi le sens d'"outillage". On peut donc le maintenir ici, étant entendu que :

- arbeidsgereedschap = instruments de travail (article 16, 5°, et article 19, 7°),

.../...

- hulpmiddelen = instruments (article 19, 1°),
- gereedschappen = outillage (article 21).

Article 23.

Une erreur matérielle s'est glissée dans le texte. Il faut lire : "à l'article 22, alinéa 3" au lieu de "à l'article 23, alinéa 3".

CHAPITRE III. - Suspension de l'exécution du contrat.

L'intitulé néerlandais du chapitre serait mieux rédigé comme suit :"Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst".

Article 25.

A propos de la notion de "salaire normal", le Conseil d'Etat renvoie à l'observation générale V et au texte qui y est proposé.

*

La version néerlandaise du projet porte "de arbeid niet kan beginnen" et "de arbeid niet kan voortzetten", alors que les trois textes en vigueur emploient tous trois le mot "het werk". La modification apportée

.../..

par le projet est conforme aux recommandations du "Sociaalrechtelijk Woordenboek", selon lequel : "(traduction) "à côté de la notion de "arbeid" (travail), il y a celle de "werk" (ouvrage). En général, le terme "arbeid" s'emploie pour désigner les prestations de travail, "operae". Si, en revanche c'est le résultat du travail, le "opus", qu'on vise, on utilisera plutôt le mot "werk".

Article 26.

L'article 26, 3°, est nouveau. Les fonctions de conseiller et de juge sociaux ont, en effet, été créées par la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire. L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant le temps nécessaire à l'accomplissement de la mission judiciaire. L'exposé des motifs observe que, jouissant de jetons de présence, les conseillers et juges en question ne peuvent être admis au bénéfice de la réglementation concernant les petits chômages avec maintien de la rémunération.

*

La référence à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 doit être remplacée par une référence à l'article 39 de la loi sur le travail, du 16 mars 1971.

.../...

Article 27.

Si le paragraphe 1er de l'article 27, qui a trait à la suspension du contrat de travail, a sa place dans le chapitre III, il n'en est pas de même pour les §§ 2, 3 et 4, qui, relatifs à la fin du contrat (interdiction de préavis -sanction frappant le préavis irrégulier), doivent figurer au chapitre IV.

Il est proposé de réduire l'article 27 à son seul paragraphe 1er, et de reporter les §§ 2, 3 et 4 au chapitre IV, notamment aux articles 36 et 37 du projet, pour lesquels un texte complètement remanié est proposé ci-après.

*

Le 7° du § 1er n'est pas une innovation ; il se borne à apporter une précision. En effet, depuis la loi du 3 juin 1964 organisant leur statut, les objecteurs de conscience bénéficient, en règle génrale, de la même protection que les miliciens. Bien que le § 1er, 7°, fasse en partie double emploi avec l'article 21 de la loi du 3 juin 1964 précitée, cet article 21 doit être maintenu, car il prévoit aussi la suspension de l'exécution du contrat dans le cas d'un contrat d'apprentissage, matière non réglée par le présent projet.

.../...

Un retour inutile de la même disposition dans deux lois différentes peut être évité en rédigeant l'article 21 précité, de la manière ci-après :

"Article 21.-

Sans préjudice des dispositions de l'article 27 de la loi ... relative aux contrats de travail, les dispositions légales régissant la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage en cas d'appel ou de rappel sous les armes, sont applicables lorsqu'il s'agit de l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience par la présente loi".

Pour rappel, les dispositions légales précitées relatives à la suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage figurent à l'article 101 des lois coordonnées du 30 avril 1962 sur la milice.

*

Le texte français de l'article 27, § 1er, est repris textuellement de la législation en vigueur. Le Conseil d'Etat n'aperçoit pas pour quel motif il n'a pas été procédé de même pour le texte néerlandais (voir aussi l'observation générale VI).

.../...

Article 28.

Les mots "et en cas de comparution personnelle ordonnée en justice" sont nouveaux et inspirés de l'article 2, 12°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif aux petits chômages, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 22 juillet 1970 (Moniteur belge du 18 septembre 1970). Ledit 12° prévoit le maintien du salaire normal pendant toute la période nécessaire, avec un maximum de cinq jours, pour "la participation à un jury, la convocation comme témoin devant les tribunaux ou la comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail".

Selon le délégué du Ministre, le membre de phrase en question a été inséré dans le projet pour donner une base légale à la réglementation relative "à la comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail".

Il y a lieu d'observer, à cet égard, que le texte de loi projeté a une portée plus étendue que le texte de l'arrêté d'exécution précité. Le terme "en justice" vise, en effet, tous les tribunaux, par exemple, aussi les tribunaux correctionnels. Ainsi le Roi pourrait prescrire, sur la base de l'article 28, que le salaire est maintenu en cas de comparution comme prévenu devant le tribunal correctionnel. Le projet, a déclaré le délégué du Ministre, n'entend pas aller jusque là. Ce qui pourrait éventuellement être prescrit

.../...

c'est le maintien du salaire en cas d'absence au travail pour cause de comparution devant le tribunal civil en vue du règlement d'affaires familiales.

En tout état de cause, de la manière dont le texte est formulé, il appartiendra au Roi de déterminer, de manière précise, dans quels cas l'article 28 trouvera à s'appliquer.

CHAPITRE IV. - Fin du contrat.

Article 33.

La version française de l'alinéa 2 gagnerait en clarté si elle était rédigée comme suit : "Le congé pour des motifs graves ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait ...(la suite comme au projet)".

Au même alinéa, il y a discordance entre les versions française et néerlandaise. Cette dernière version devrait se lire comme suit : "Ontslag om dringende reden mag niet meer worden gegeven zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn, wanneer het feit ...(la suite comme au projet)".

.../...

A l'alinéa 3, les mots "à la poste" ont été maintenus dans le texte français. On évitera donc de même dans la version néerlandaise : "bij een ter post aangetekende brief".

Par souci de concordance avec le texte français, il conviendrait de faire débuter cet alinéa comme suit : "Alleen de dringende redenen waarvan ...".

Article 35.

A l'alinéa 4, version néerlandaise, il convient d'écrire "bij een ter post aangetekende brief" et "gerechtsdeurwaardersexploot".

Articles 36 et 37.

Ainsi qu'il a été observé lors de l'examen de l'article 27, les §§ 2, 3 et 4 de cet article ont leur place au chapitre IV puisqu'ils concernent la fin du contrat. Ces paragraphes seraient incorporés dans les articles 36 et 37 du projet ainsi qu'il sera proposé ci-après, les dispositions relatives au congé étant groupées dans l'article 36, celles qui ont trait aux indemnités, dans l'article 37 :

.../...

"Article 36.-

§ 1er. Le travailleur peut dénoncer le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 26, 1° et 2°, 27 et 29.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis n'est pas interrompu pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le congé peut, dans les cas visés au § 1er, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis est interrompu pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 33 ou pour un motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

1° pendant la durée des événements visés à l'article 27, 1° à 5° et 7° ;

.../...

2° pendant la durée du rengagement visé à l'article 27, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement :

3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date de l'appel ou du rappel jusqu'à la date de cet appel ou rappel ;

4° à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 27.

Les dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 50, 69 et 111.

Article 37.-

§ 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui y met fin sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 61, 83, 84 et 117, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité

.../...

est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 36, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 27, 1°, 6° et 7°, et à l'article 36, § 3, alinéa 1er, 3° et 4°, ne respecte pas les dispositions de l'article 36, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 36, § 3, alinéa 1er, 3° et 4°, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40".

*

* *

.../...

Ainsi que le déclare l'exposé des motifs, l'article 36 modifie la législation existante, notamment en ce qui concerne le congé régulièrement notifié par l'employeur avant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'obligations militaires. Le délai de préavis ne courra plus, désormais, pendant la durée de la suspension du contrat de travail. Par là le projet semble souscrire à la thèse que la suspension du contrat de travail n'interrompt le délai de préavis que dans les cas prévus expressément par la loi. Les récents développements de la jurisprudence ne vont pas dans le même sens. Ainsi, à l'occasion d'un litige relatif aux effets de la grève sur le contrat de travail, la Cour de Cassation a considéré "que le délai du préavis ne peut normalement courir lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue, puisque, durant une telle suspension aucune prestation de travail ne peut être fournie" et "dès lors que la suspension de l'exécution du contrat de travail emporte, sauf disposition contraire de la loi, suspension du délai de préavis"(Cassation, 9 octobre 1970, Pas. 1971, I, p. 113).

*
* *

A propos de l'article 37, -cela vaut aussi mutatis mutandis pour l'article 38- il convient de relever que le projet, s'il précise les cas où il y a lieu à octroi d'une indemnité de congé, se borne, comme la législation actuelle, à établir des règles générales quant aux modalités de calcul de cette indemnité.

.../...

Il n'a certes pas pu échapper au Gouvernement que le calcul de l'indemnité de congé est, dans la pratique, une source permanente de difficultés qui, plus particulièrement en ce qui concerne les éléments de la rémunération à prendre en considération ou les éléments susceptibles d'y être assimilés, ont donné lieu à une jurisprudence fort divergente, ainsi qu'en témoignent, notamment en matière de pécule de vacances, la note sous le jugement du 24 mai 1971 du tribunal à Bruges (Journal des tribunaux du travail, 1972, p. 159), l'étude de M. TAQUET et C. WANTIEZ (Rémunération et pécules de vacances, dans "Journal des tribunaux du travail, 1972, p. 241 et suiv.) et l'aperçu de jurisprudence dans "Revue de droit social", 1972, p. 238. Sans doute est-il malaisé de formuler des règles générales lorsque l'indemnité doit être constituée à partir d'éléments variables comme le sont les commissions. Cette considération ne peut toutefois être invoquée lorsque le montant à prendre en considération peut être déterminé avec précision, comme c'est le cas, par exemple, du double pécule de vacances des employés ou des gratifications de fin d'année. Dans l'intérêt de la sécurité juridique, il est souhaitable que le législateur mette fin à ces controverses jurisprudentielles par l'adoption de règles précises.

.../...

Article 38.

L'article 38, qui fait pendant à l'article 37 pour les contrats conclus pour une durée ou pour une entreprise déterminées, doit être adapté à la proposition de texte formulée par le Conseil d'Etat concernant l'article 37.

Il est suggéré de scinder l'article 38 en deux paragraphes, dont le premier comprendrait le texte de l'article 38 du projet, la disposition ci-après faisant l'objet du second paragraphe.

"§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40 ".

Article 39.

Par souci de clarté, il est proposé de faire référence aux articles qui déterminent les conditions spéciales relatives à l'absence pour la recherche d'un nouvel emploi. D'autre part, eu égard à l'article 6, les mots "et nonobstant toute convention contraire" sont superflus.

En conséquence, il est suggéré de remplacer les mots "dans les conditions fixées par la présente loi" et "nonobstant toute convention contraire" par les mots "dans les conditions fixées aux articles 66, 86 et 117".

.../...

Article 40.

L'insertion de l'article 40 dans le titre Ier du projet ("Les contrats de travail en général") a pour effet d'étendre les règles relatives à la quittance pour solde de compte aux domestiques. L'exposé des motifs ne fait pas état de la modification qui est ainsi apportée à la législation en vigueur .

Dans la version néerlandaise, il convient de remplacer les mots "voor vereffening van de rekening" par les mots "voor saldo van rekening".

CHAPITRE V. - Dispositions particulières concernant la capacité de certains travailleurs.

Articles 41, 42 et 43.

La règle selon laquelle le mineur d'âge est réputé capable d'engager son travail sans assistance aucune à partir de l'âge de dix-huit ans constitue une innovation. Selon l'exposé des motifs, cette modification se justifie par le fait "qu'il y a une évolution de la société et que, sur le plan politique notamment, l'âge de l'électorat pour les communes a été fixé à dix-huit ans".

*

.../...

L'alinéa 1er de l'article 42 dispose que la remise de la rémunération au mineur d'âge est libératoire pour l'employeur. L'alinéa 2 de l'article 42 prévoit une limitation à cette règle dans le cas du mineur qui n'a pas atteint l'âge de dix-huit ans : le père, la mère ou le tuteur du mineur sont admis à faire opposition et l'employeur est alors tenu de remettre la rémunération à l'opposant conformément aux règles du droit commun.

Le mineur capable de percevoir sa rémunération n'acquiert pas pour autant le droit d'en disposer. En vertu de l'article 43 du projet, il ne peut acquérir ce droit que si son intérêt l'exige et qu'il ait été décidé ainsi par le juge de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le délégué du Ministre a précisé que l'article 43 s'applique à tout mineur non émancipé, qu'il ait ou non atteint l'âge de dix-huit ans.

*

Pour le surplus, les articles 41 et 42 appellent les observations de pure forme ci-après.

Il serait préférable de réunir les alinéas 2 et 3 de l'article 41 en un seul alinéa.

.../...

Au début de l'alinéa 2, version néerlandaise, on écrira : "De minderjarige die de leeftijd van achtien jaar niet heeft bereikt, is met ... (la suite comme au projet)".

Il est proposé de fusionner également les deux alinéas de l'article 42 comme suit :

"Article 42.-

L'employeur ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement la rémunération au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur du mineur qui n'a pas atteint l'âge de dix-huit ans".

Article 44.

Cet article est inspiré de l'article 41 de la loi du 10 mars 1900, tel qu'il a été modifié par la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire. Les mots "une contestation pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire" sont remplacés par les mots "une contestation relative aux contrats visés par la présente loi". Le champ d'application de l'article se trouve ainsi défini en termes plus généraux, sans qu'il soit pour autant élargi.

.../...

Dans la version néerlandaise de l'article, on écrira : "... kan een voogd ad hoc aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen".

Article 45.

Cet article, qui correspond à l'article 30 de la loi du 10 mars 1900, a trait à la capacité de la femme mariée. Il est permis de se demander si la disposition de l'article 45 du projet ne pourrait pas être omise comme faisant double emploi avec l'article 226septies inséré dans le Code civil par la loi du 30 avril 1958.

Les produits du travail de la femme qui exerce une profession distincte de celle de son mari et les économies en provenant constituent, aux termes de l'article 226septies précité, des biens réservés à son profit.

En vertu du § 2 du même article, seule la femme a l'administration et la jouissance de ses biens réservés : "elle peut seule en faire emploi en acquisitions de biens mobiliers et immobiliers ; elle peut, sans l'autorisation de son mari, engager, hypothéquer, aliéner à titre onéreux les biens acquis ainsi et en disposer à titre gratuit dans l'intérêt du ménage ou pour l'établissement des enfants communs".

.../...

La disposition de l'article 30 de la loi du 10 mars 1900 n'est donc que l'application concrète de la règle énoncée à l'article 226septies du Code civil.

Article 46.

L'alinéa 3 de l'article 46, qui correspond à l'alinéa 4 de l'article 33 de la loi du 10 mars 1900, ne fait qu'appliquer la disposition de l'article 226 septies, § 4, du Code civil, qui règle la saisie des biens réservés (cf. R.P.D.B., Complément III, V° Contrat de travail et d'emploi, n° 183).

*

Conformément à la suggestion faite au sujet de l'article 16 et de l'article 19, 7°, du projet, il convient de remplacer, aux alinéas 1er et 2, le mot "werktuigen" par le mot "arbeidsgereedschap".

TITRE II. LE CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER.

CHAPITRE Ier. - Généralités.

Il convient de rédiger l'intitulé du chapitre comme suit :

"Chapitre Ier. Dispositions générales".

.../...

Article 48.

L'alinéa 2 de l'article 48 serait mieux rédigé comme suit :

"La preuve du contraire n'est pas admise".

Article 49.

En vertu de l'actuel article 5bis de la loi du 10 mars 1900, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est pas requise, notamment dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat correspond à l'usage. Le projet met fin à cette faculté.

Afin de mettre les commissions paritaires en mesure de conclure des conventions collectives pour les secteurs où l'on se fondait jusqu'à présent. sur l'usage, la réglementation existante ne sera abrogée que six mois après l'entrée en vigueur de la loi en projet (voir l'article 139, 1°, du projet).

Dans le texte de l'article, on supprimera le mot "toutefois".

.../...

CHAPITRE II. Suspension de l'exécution du contrat.

Il conviendrait de rédiger l'intitulé du chapitre comme suit : "Chapitre II. Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat".

*

Article 54.

En vertu du § 4 de cet article, l'employeur dispose, contre le tiers responsable, d'une action directe en remboursement des sommes qu'il a dû payer au travailleur -victime , à savoir le salaire hebdomadaire garanti et les cotisations sociales y afférentes. Cette action directe remplace l'action subrogatoire dont l'employeur disposait jusqu'à présent.

L'exposé des motifs fait observer que le terme "cotisations sociales" doit être compris dans un sens large "allant au-delà des cotisations de sécurité sociale proprement dites". Selon le délégué du Ministre, on vise, notamment, les cotisations dues en vertu de conventions individuelles ou collectives de travail, comme dans le cas des Fonds de sécurité d'existence.

Le Conseil d'Etat estime que, pour éviter des contestations éventuelles, le texte du § 4 devrait être rédigé de manière plus précise. Compte tenu des éclaircissements fournis par le délégué du Ministre, il est proposé de remplacer les mots "et des cotisations sociales y afférentes" par les mots "et des cotisations sociales

.../...

auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail".

Article 56.

Certaines références n'étant plus adaptées à la situation actuelle, les alinéas 1er et 2 du § 2 devraient être rédigés comme suit :

"§ 2. Par dérogation à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société ou la caisse d'assurance visées à l'article 49 de la loi sur les accidents du travail, et, en ce qui concerne les gens de mer, le Fonds des accidents du travail visé à l'article 58, § 1er, 1°, de la même loi ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée et par l'article 42 des lois coordonnées du 3 juin 1970 précitées ne sont pas dues".

*

.../...

Le § 4 a pour objet d'apporter, en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles, la même modification que celle prévue par le § 4 de l'article 54 en matière d'accidents de droit commun, à savoir la substitution à l'action subrogatoire de l'employeur d'une action directe.

Les observations faites concernant l'article 54, § 4, valent dès lors aussi pour la présente disposition.

Il est proposé de rédiger le texte de la même manière, en remplaçant les mots "et des cotisations sociales y afférentes" par les mots "et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi, ou par une convention individuelle ou collective de travail".

Article 57.

La référence à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 doit être remplacée par une référence à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

.../...

Article 59.

Pour les motifs exposés et conformément à la proposition faite dans l'observation générale V touchant la notion de "rémunération normale", il convient de supprimer le mot "normale".

CHAPITRE III. - Fin du contrat.

Article 61.

Dans la version néerlandaise, il vaudrait mieux dire, à l'alinéa 1er,"de maandag volgend op de week waarin" au lieu de "de maandag na de week waarin" et, à l'alinéa 4, "met inachtneming van" au lieu de "in verhouding tot".

Article 63.

Dans la version néerlandaise, il faut lire "Op voorstel" au lieu de "Op voordracht".

Article 65.

Si les propositions de texte faites lors de l'examen des articles 36 et 37 sont adoptées,il conviendra d'apporter à l'article 65 les modifications ci-après :

.../...

- à l'alinéa 1er, on écrira : "Sans préjudice de l'article 37, § 1er" au lieu de "Sans préjudice de l'article 37" ;
- à l'alinéa 2, on écrira "visé à l'article 37, §§ 2 et 3, de la présente loi" au lieu de "visé à l'article 27, § 4, de la présente loi" ;
- au même alinéa 2, on supprimera les mots "et à l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes".

Article 67.

Aucun commentaire n'est consacré par l'exposé des motifs à cet article, qui apporte cependant d'assez importantes modifications aux règles relatives à la clause de non-concurrence pour ouvriers. L'article vise à harmoniser le régime de la clause de non-concurrence prévu par les législations concernant les ouvriers et les employés, en introduisant dans le régime applicable aux ouvriers des dispositions identiques à celles de l'article 26, § 1er, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, qui ont trait à la clause ordinaire de non-concurrence.

Les alinéas 2 à 5 de l'article 67, § 1er, du projet étant repris de l'article 26, § 1er, précité, il y a concordance parfaite entre les articles 67, § 1er, et 87, § 1er, du projet. Les règles relatives à la clause

.../...

ordinaire de non-concurrence pour employés sont ainsi étendues aux ouvriers. Selon le délégué du Ministre, cette extension a été dictée par le souci d'éviter les difficultés qui s'étaient produites dans certaines professions. L'extension n'est toutefois pas intégrale, ni le régime parfaitement uniforme. En effet, la possibilité de dérogation qu'offre l'article 26, § 2, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi n'est pas prévue pour les ouvriers. Il s'agit d'entreprises ayant un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux ainsi que des entreprises disposant d'un service de recherches propre. Le Conseil national du Travail a exprimé qu'il n'était pas opportun de prévoir une telle possibilité de dérogation pour les ouvriers (avis n°s 320 et 347). Les auteurs du projet se sont ralliés à ce point de vue.

*

* *

L'article 67, § 2, a fait l'objet d'un amendement déposé par lettre ministérielle du 19 janvier 1971 et rédigé comme suit :

"§ 2. Sur proposition unanime de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions du § 1er, alinéa 1er".

Ce texte est appelé à se substituer à l'actuel article 24quater, alinéa 2 : "Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, modifier le montant prévu à l'alinéa 1er".

.../...

Les deux textes se réfèrent au même alinéa 1er, qui dispose : "Dans les contrats dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 150.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante".

Le rapprochement des textes fait aussitôt apparaître une différence considérable entre le projet et la loi actuelle, notamment en ce qui concerne le pouvoir du Roi de déroger à la règle énoncée au § 1er et son pouvoir d'initiative. A l'avenir, le Roi ne pourra plus agir que pour autant que la commission paritaire compétente lui en fasse la proposition et pour autant que celle-ci ait rencontré l'adhésion unanime des membres de cette commission. L'exposé des motifs est muet sur l'intention qui a présidé à la modification ainsi apportée à la procédure de dérogation.

Aucune précision n'est, non plus, fournie quant au contenu des régimes dérogatoires qu'il sera au pouvoir du Roi d'édicter. Selon le texte actuel de l'article 24quater de la loi du 10 mars 1900, le Roi ne peut que réduire ou étendre, en modifiant le taux de 150.000 francs, le champ d'application de la licéité ou de l'illicité de la clause de non-concurrence. En habilitant le Roi à "déroger aux dispositions du § 1er, alinéa 1er", le projet paraît aller au-delà du texte actuel.

.../...

Selon le délégué du Ministre, il entrerait dans les intentions du Gouvernement d'habiliter le Roi à subordonner la réduction ou l'extension de la validité de la clause de non-concurrence à des conditions spéciales qui lui seront proposées par la commission paritaire compétente, par exemple en ce qui concerne la durée de la clause de non-concurrence ou de sa validité territoriale. Ce faisant, le Roi ne pourrait toutefois modifier le montant maximal de la rémunération annuelle fixé au § 1er, alinéa 1er. En vertu de l'article 133 du projet, ce montant ne pourrait être modifié que sur le plan national et après avis du Conseil national du Travail.

Pour traduire ces intentions dans le texte, il conviendrait, d'une part, de compléter l'article 133 par une référence à l'article 67, et, d'autre part, de préciser, à l'article 67, § 2, les pouvoirs attribués au Roi. Le texte suivant est proposé pour ledit paragraphe :

"§ 2. Sans préjudice des dispositions de l'article 133, le Roi peut, sur proposition unanime de la commission paritaire compétente, déroger, dans les conditions qu'Il détermine, aux dispositions du § 1er, alinéa 1er".

*

* *

Enfin, il convient d'écrire à l'alinéa 3 du § 1er : "... des conditions énoncées à l'alinéa 2...".

.../...

TITRE III. - LE CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE.

CHAPITRE Ier. - Généralités.

Ce chapitre serait mieux intitulé : "Dispositions générales".

Article 70.

L'article 70 correspond à l'article 13 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi. La loi du 21 novembre 1969 aurait dû remplacer la référence que le texte en vigueur fait à l'article 4 par une référence à l'article 2, alinéa 2. En vertu de cette loi, l'article 4 des lois coordonnées du 20 juillet 1955 était, en effet, devenu l'alinéa 2 de l'article 2 de ces lois. La référence à l'article 8 est donc exacte.

Article 71.

Cet article gagnerait à être rédigé comme suit :

"Article 71.-

Par dérogation à l'article 12, la clause d'arbitrage est valable à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse 300.000 francs et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise".

.../...

CHAPITRE II. - Suspension de l'exécution du contrat.

L'intitulé de ce chapitre serait mieux rédigé comme suit : "Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat".

Article 72.

L'article 72 gagnerait à être rédigé comme suit :

"Article 72.-

L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident".

Articles 73, 74 et 75.

Les articles 73 et 75 sont établis en fonction de la nature de l'accident (accident de droit commun ou accident du travail) ou de la maladie (maladie de droit commun ou maladie professionnelle) dont ils traitent respectivement. L'article 72, par contre, part d'éléments propres à l'employé (employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins).

.../...

Bien que ces différents critères de départ ne changent rien à la réglementation en vigueur, il paraît souhaitable, pour l'agencement logique du chapitre, de partir d'un seul et même critère, à savoir la personne de l'employé considérée selon la durée de son contrat, comme c'est le cas à l'article 72 du projet.

Les articles 73 et 75 devraient alors être remaniés, en mettant l'accent, comme le fait l'article 72, sur la personne de l'employé et non pas, comme le fait le projet, sur la nature de l'accident ou de la maladie.

Cette modification aurait toutefois pour corollaire que, logiquement, les articles 73 et 75, séparés dans le projet par l'article 74, devraient se suivre immédiatement puisqu'aussi bien ils visent tous deux des employés se trouvant dans la même situation.

Il est dès lors proposé de :

1. rédiger l'article 73 comme ci-après ;
2. faire de l'article 75 un article 74 rédigé comme suit ;
3. donner à l'article 74 le numéro 75.

Les textes suivants sont alors proposés :

"Article 73.-

L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident

.../...

du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à 80 p.c. de sa rémunération pour une période de sept jours.

Les dispositions des articles 54, § 1er, et 55 sont applicables à cette rémunération.

Article 74.-

L'employé visé à l'article 73 a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, à la totalité de sa rémunération pour une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail et payée à l'employé en vertu des dispositions de l'article 25, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Les dispositions de l'article 56, § 2, alinéas 1er et 2, sont applicables à cette rémunération".

Article 76.

Si le texte proposé pour les articles 73, 74 et 75 est adopté, il y aura lieu de remplacer la référence à l'article 75 par une référence à l'article 74.

*

.../...

Tel qu'il est rédigé, l'article 76 peut donner lieu à cumul de la rémunération et d'une indemnité dans le chef des employés en service public visés à l'article 1er, alinéa 2,du présent projet et qui sont soumis à la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public. La rémunération de ces employés n'est pas, en effet, accordée sur la base des articles 72 et 75 (74) du projet.

Il est possible de remédier à cet inconvénient en faisant référence, non pas aux lois particulières en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles mais, en termes généraux, aux législations régissant ces matières, parmi lesquelles doit être comptée la susdite loi du 3 juillet 1967.

Il est proposé, en conséquence, de substituer aux mots "en vertu de la loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci ou en vertu des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail" les mots "en vertu de la législation relative aux accidents du travail et aux accidents survenus sur le chemin du travail et de la législation concernant les maladies professionnelles".

Cette méthode de référence est du reste à préférer du point de vue de la légistique, puisqu'elle

.../...

permettra d'éviter que l'article ne doive être modifié toutes les fois que la loi en question viendrait à être remplacée par une loi nouvelle.

Article 77.

A l'instar de ce que les articles 54, § 4, et 56, § 4, du projet disposent pour les ouvriers, l'article 77 ouvre à la personne qui occupe l'employé -victime une action directe en remboursement des sommes qu'elle a dû payer à celui-ci.

Pour les motifs indiqués lors de l'examen de l'article 54, § 4, il convient de remplacer les mots "et des cotisations sociales y afférentes" par les mots "et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail".

*

Si le Gouvernement se rallie au texte proposé pour les articles 73, 74 et 75, il y aura lieu de remplacer la référence aux articles 72, 73 et 75 par une référence aux articles 72, 73 et 74.

*

.../...

N'étant assortie d'aucune réserve, la référence à l'article 72 a pour effet d'étendre la réglementation actuelle, limitée aux accidents et aux maladies professionnelles, aux maladies autres que professionnelles. Or, selon les déclarations du délégué du Ministre, telle n'est pas l'intention des auteurs du projet.

Afin d'éviter toute possibilité de confusion et par souci de clarté, le Conseil d'Etat propose d'assortir la référence aux articles d'une énumération des cas envisagés, à savoir le cas d'un accident de droit commun, le cas d'un accident du travail, le cas d'un accident survenu sur le chemin du travail et le cas d'une maladie professionnelle.

*

Compte tenu des observations qui précèdent, la rédaction suivante est suggérée pour l'article 77 :

"Article 77.-

L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné une suspension de l'exécution du contrat au sens des articles 72, 73 et 74, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles il est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail".

.../...

Article 78.

Le § 1er de l'article 78 gagnerait à être rédigé comme suit :

"Article 78. -

§ 1er. L'employée engagée pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois conserve, à partir du début d'une des périodes de congé ou d'interruption du travail visées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le droit à sa rémunération pendant une période de trente jours".

Au § 2, on écrira : "... dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de ..." et on remplacera la référence à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 par une référence à l'article 39 de la loi sur le travail, du 16 mars 1971.

*

Au § 3 on corrigera l'erreur matérielle qui a fait écrire "§§ 2 et 3" au lieu de "§§ 1er et 2".

.../...

Article 79.

Si le texte proposé pour les articles 73, 74 et 75 est adopté, il conviendra de remplacer la référence aux articles 72, 73 et 75 par une référence aux articles 72, 73 et 74.

L'article 26, 2°, auquel l'article 79 se réfère, a trait au congé de maternité et à l'interruption du travail qui en résulte. L'article 26, 7°, n'utilise toutefois pas le terme "incapacité de travail". Dès lors, il eût été plus exact de dire : "l'interruption du travail visée à l'article 26, 2°, et l'incapacité de travail visée aux articles 72, 73 et 74". La femme en congé de maternité n'est d'ailleurs pas frappée "d'incapacité de travail" au sens juridique du terme ; elle est simplement en congé, et ce tout autant dans l'intérêt de son enfant que dans le sien propre. L'incapacité de travail n'est généralement la conséquence, en droit social, que d'un accident ou d'une maladie.

CHAPITRE III. - Fin du contrat.

Article 80.

A l'alinéa 2 de la version néerlandaise, on remplacera le terme "rechtsmiddelen" par les mots "middelen als naar recht".

.../...

A l'alinéa 3, la référence à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 doit être remplacée par une référence à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Une erreur matérielle s'est glissée dans le texte de l'alinéa 1er, in fine. Il faut lire : "... sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours".

Article 81.

La durée de l'incapacité de travail à l'expiration de laquelle l'employeur est en droit de mettre fin au contrat est ramenée par le projet de 8 jours à 7 jours. Ce nouveau délai est indentique à celui qui s'applique aux domestiques (article 119 du projet) et aux étudiants (article 131 du projet).

Afin d'assurer l'unité de la terminologie, on supprimera, à l'alinéa 2, les mots "d'emploi" et, dans la version néerlandaise, les mots "voor bediende".

Dans le même alinéa, on écrira : "... dont l'exécution requiert normalement une occupation de ...".

.../...

De même ici, il faut lire : "... dont l'exécution requiert normalement une occupation de ...".

A la fin de l'article , on lira "rémunération payée" au lieu de "rémunération fixée".

Article 83.

Le paragraphe 1er de l'article 83 gagnerait à être rédigé comme suit :

"§ 1er. Le délai de préavis fixé à l'article 35 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié".

Article 84.

Par souci d'unité dans la terminologie, on supprimera les mots "d'emploi" et, dans la version néerlandaise, les mots "voor bedienden".

Article 87.

Cet article reprend le texte de l'article 26 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi tel qu'il a été modifié par l'article 53 de la loi du 21 novembre 1969. Cet article 26 règle le sort de la clause de non-concurrence insérée dans les contrats de travail d'employé. En son § 1er, il détermine notamment les

.../...

conditions de validité de l'insertion de pareille clause dans les contrats de travail qui comportent généralement une rémunération annuelle supérieure à 150.000 francs (alinéa 2), mais il ajoute aussitôt que la clause, même conforme à ces conditions, ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave ou par l'employé pour motif grave. En son § 2, le même article prévoit que, dans certaines limites et moyennant paiement d'une indemnité par l'employeur, il peut être dérogé aux règles énoncées par la loi, dans les formes et conditions fixées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail. Il ne peut être fait usage de cette faculté de dérogation qu'à l'égard des entreprises ayant un champ d'activité international ou disposant d'un service de recherches propre. De plus, la dérogation ne peut porter que sur la validité territoriale ou la durée de validité de la clause.

Le projet ajoute à ce § 2, alinéa 1er, les mots : "ainsi qu'aux dispositions du § 1er, alinéa 4, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave".

.../...

Il y a lieu d'observer tout d'abord que la version néerlandaise exprimerait plus clairement l'intention du Gouvernement si, serrant de plus près la version française, elle portait "in zoverre daarin voorzien wordt" au lieu de "waar voorzien wordt". Cette modification du texte met en lumière qu'il ne peut être dérogé à la règle selon laquelle la clause de non-concurrence demeurera, de toute façon, sans effet s'il est mis fin au contrat par l'employé pour motif grave.

Mais il y a plus. Par l'insertion du membre de phrase reproduit ci-avant, on assouplit une fois de plus considérablement, dans l'intérêt des entreprises ayant un champ d'activité international ou disposant de leur propre service de recherches les dispositions légales relatives à la clause de non-concurrence spéciale, en ce que l'on permet de stipuler conventionnellement que la clause de non-concurrence -qui limite la liberté de travail de l'employé après la cessation de son contrat- produira ses effets quand bien même il serait mis fin au contrat de travail, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave.

Ces dispositions ont été assouplies une première fois par un amendement que le Gouvernement (Doc. parl. Chambre, session 1968 -1969, n° 270 -2) a fait inscrire dans la loi du 21 novembre 1969 (article 27bis (nouveau), devenu par la suite l'article 53). La justification de cet amendement portait :

.../...

"S'agissant d'un avis unanime (du Conseil national du Travail) qui a fait l'objet de longs échanges de vues entre délégués des organismes d'employeurs et de travailleurs, le Gouvernement a estimé devoir s'inspirer des conclusions auxquelles le Conseil national du Travail est parvenu, d'autant plus que le système qui est proposé à l'appréciation du Parlement repose pour une large part sur une base conventionnelle".

A la lumière des renseignements qui lui ont été fournis, le Conseil d'Etat constate que, dans l'intervalle, il a été conclu au sein du Conseil national du travail, le 12 février 1970, en application de l'article 26, § 2, des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, modifié par l'article 53 de la loi du 21 novembre 1969, une convention portant sous la rubrique "Formes et conditions de la clause dérogatoire de non-concurrence", entre autres ce qui suit :

"Dans le cadre de l'article 26, § 2, de la loi sur le contrat d'emploi et de la présente convention, les modalités de la clause dérogatoire de non-concurrence peuvent être fixées par conventions collectives au niveau de la branche d'activité, à défaut, au niveau de l'entreprise et, à défaut de cette dernière, par convention individuelle entre l'employeur et l'employé".

.../...

Il découle de ce texte que la faculté de dérogation susvisée n'est plus réservée au seul Conseil national du Travail mais est également reconnue, encore que ce soit en vertu d'une convention collective de travail, aux commissions paritaires, voire aux parties contractantes. Il est ainsi offert un éventail de possibilités de dérogation plus vaste encore que ne le prévoit la loi elle-même.

Il serait utile qu'en ce qui concerne la modification apportée au § 2 de l'article 87 du projet, l'exposé des motifs fournisse, à l'intention des Chambres législatives, des précisions tant sur la raison d'être de cette modification que sur la mise en oeuvre de la faculté de dérogation contractuelle prévue par la loi, telle qu'elle se présente à la suite de la convention précitée du 12 février 1970.

*

Au § 1er, alinéa 3, il convient d'écrire : " ... énoncées à l'alinéa 2" et, au § 2, alinéa 1er "... aux dispositions du § 1er, alinéa 2, 2° et 3°, ...".

TITRE IV. - LE CONTRAT DE TRAVAIL DE REPRESENTANT DE COMMERCE.

Les dispositions de ce titre sont reprises de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce. Le projet n'apporte pas de modifications de fond.

*

.../...

A divers endroits, notamment aux articles 91, 94, 100, 102, 105 et 108, il est question de "représentant". Par souci d'unité dans la terminologie, il convient d'employer uniformément les mots "représentant de commerce".

*

L'article 89 gagnerait à être rédigé comme suit :

"Article 89.-

Peut seul invoquer le bénéfice des dispositions du présent titre le représentant de commerce engagé en vue ...(suite comme au projet)".

*

A l'article 93, version néerlandaise, il convient d'écrire "... een periode van drie maanden volgend op ...", à l'article 95, "... gedurende zes maanden ...", à l'article 101 "... gedurende de schorsing of...", à l'article 102, alinéa 3,"... loon van drie maanden" et"... gedurende een periode van één tot vijf jaar...".

.../...

TITRE V. - LE CONTRAT DE TRAVAIL DOMESTIQUE.

Ce titre correspond à la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique. Il ne comporte que 13 articles, de nombreuses dispositions de cette loi figurant déjà au titre Ier du projet où se trouvent réunies les règles applicables non seulement aux domestiques mais aux autres catégories de travailleurs visées par le projet.

*

L'article 110 du projet ne reprend pas l'alinéa 1er de l'article 2 de la loi du 24 avril 1970, qui rappelle la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail. Selon le délégué du Ministre, les auteurs du projet n'entendent toutefois pas exclure l'usage en tant que source de droit pour les domestiques. L'omission dudit alinéa 1er est motivée par le fait qu'en réalité cette disposition fait double emploi avec l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. L'article 51 a, en effet, une portée plus étendue que celle des autres dispositions de cette loi puisqu'il vise "les obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs" sans exception aucune, y compris dès lors, les conventions individuelles de travail qui font l'objet du présent projet.

.../...

L'omission de l'alinéa 1er a toutefois pour effet de priver l'article 110 du projet, tel qu'il est formulé, de toute portée normative, l'utilisation du contrat type n'ayant aucun caractère obligatoire. Cette observation demeure pertinente, même si dans l'intervalle, il a été pourvu à l'exécution de cet article par l'arrêté royal du 9 juillet 1970 déterminant un type de contrat écrit de travail domestique.

*

A l'article 115, il convient de remplacer la référence à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 par une référence à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur le travail.

Il faut noter, en outre, que c'est à juste titre que l'alinéa 2 de l'article 115 se réfère à l'article 114, qui correspond à l'article 25, alinéa 2, du texte actuel. L'erreur réside dans le texte existant, qui fait,à tort, référence à l'article 24 (article 116 du projet) de la loi du 24 avril 1970.

*

Au début de l'article 116, alinéa 2, les mots "Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail", ont été ajoutés. Leur insertion ne constitue qu'une simple précision et ne modifie en rien la réglementation en vigueur.

*

.../...

Au sujet de l'article 120, on peut observer que cette disposition ne fait aucunement double emploi avec l'article 32 du projet, puisqu'elle s'applique tant aux domestiques internes qu'aux domestiques externes, alors que l'article 32 ne vise que les premières.

*

L'article 121 gagnerait à être rédigé comme suit :

"Article 121.-

Lorsque le contrat de travail d'un domestique interne mineur non émancipé prend fin, l'employeur est tenu d'en avertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle de ce domestique".

TITRE VI. - LE CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANTS.

Les dispositions de ce titre sont reprises de la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

*

Les articles 122 et 123 gagneraient à être rédigés comme suit :

.../...

"Article 122.-

Le présent titre règle l'occupation d'étudiants qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur".

Article 123.-

Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail domestique, tels qu'ils sont réglés par la présente loi".

*

L'article 124 du projet correspond à l'article 2 de la loi du 9 juin 1970, à cette différence près que les mots "à défaut de commissions paritaires" ont été remplacés par les mots "à défaut de proposition des commissions paritaires". Le Conseil national du travail pourra donc agir d'initiative si l'une ou l'autre commission paritaire s'abstient de faire des propositions. L'exposé des motifs ne fournit aucune précision sur l'intention qui a présidé à cette modification.

*

.../...

A l'article 125, la référence aux articles 126 et 127 est superflue ; les mots "conformément aux dispositions des articles 126 et 127" peuvent, dès lors, être omis sans inconvénient .

*

L'article 127 serait mieux rédigé comme suit :

"Article 127.-

Une copie du contrat visé à l'article 125 est ...(la suite comme au projet)".

*

Pour assurer la concordance entre les deux versions, il y aurait lieu de rédiger le texte français de l'article 130 comme suit :

"Article 130.-

L'employeur doit assurer à l'étudiant interne atteint d'une incapacité de travail, un logement ...(la suite comme au projet)...".

*

L'article 131 ramène de huit à sept jours la durée de l'incapacité de travail à l'expiration de laquelle l'employeur est en droit de mettre fin au contrat.

.../...

Ce nouveau délai est identique à celui qui est prévu pour les employés à l'essai ou pour les employés engagés pour une durée inférieure à trois mois (article 81 du projet) et pour les domestiques (article 119 du projet).

*

A l'article 132, alinéa 4, version néerlandaise, il convient d'écrire, comme dans le texte actuel, "Op voorstel" au lieu de "Op de voordracht".

TITRE VII.-DISPOSITIONS ADDITIONNELLES et TITRE VIII.-DISPOSITIONS FINALES.

Article 133.

Selon le délégué du Ministre, cet article devrait, en outre, faire une double référence à l'article 67. Cette adjonction serait, en effet, conforme à ce qui a été exposé dans le présent avis au sujet de l'article 67.

Articles 134, 135, 136 et 137.

Les articles 134, 135 et 136 du projet reprennent des dispositions qui figurent actuellement, comme dispositions additionnelles, aux articles 38, 40 et 41, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. Il s'indiquerait de maintenir ces dispositions dans la susdite loi et de ne pas les inclure dans la présente coordination, étant donné qu'elles concernent d'autres femmes

.../...

et mineurs au travail que ceux visés par le présent projet ; ces derniers sont d'ailleurs soumis aux dispositions des articles 42 à 45 du projet.

L'omission des articles 134, 135 et 136 du projet nécessite une adaptation de la disposition abrogatoire qui fait l'objet de l'article 139, 1°, et des références qui figurent aux articles 38 et 40 de la loi du 10 mars 1900 ; cette dernière adaptation peut être laissée au Roi, habilité à cette fin par l'article 140 du projet.

Il y aurait lieu d'écarter également du projet la disposition de l'article 137, qui correspond à l'article 12 de la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants, et de la maintenir dans cette loi. Il s'agit, en effet, d'une disposition de sécurité sociale étrangère aux lois sur les contrats de travail coordonnées par le présent projet. Cette omission requiert une adaptation de la disposition abrogatoire faisant l'objet de l'article 139, 5°, du présent projet et des mots "les étudiants visés par la présente loi " utilisés à l'article 12 précité de la loi du 9 juin 1970. Cette dernière adaptation peut, comme il est dit à propos des articles 134 à 136, être laissée aux soins du Roi.

L'omission des articles 134 à 137 permet de grouper en un titre unique, comme dispositions finales, l'article 133 et les articles 138 à 140.

.../...

Article 139.

La deuxième partie de la disposition abrogatoire du 1° devrait former une disposition transitoire distincte.

*

* *

Compte tenu des observations qui précèdent, le Conseil d'Etat propose le texte suivant pour le dernier titre du projet :

"TITRE VII.- Dispositions finales.

Article 133.-

Pour l'application des articles 67, 69, 71, 83, 85, 86, 87 et 105, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération de l'année antérieure".

Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail , modifier les montants de rémunération prévus aux articles 67, 69, 71, 83, 85, 86, 87 et 105.

Article 134.-

Par dérogation à l'article 49, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est pas requise, pendant les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat correspond à l'usage.

.../...

Article 135 (article 138 du projet).

Article 136 (article 140 du projet).

Article 137.

Sont abrogées :

1° à l'exception de ses articles 38, 40 et 41, la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par les lois des 4 mars 1954, 30 avril 1958, 20 juillet 1960, 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 8 et 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1er mars 1971 et 17 juillet 1972 ;

2° les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, modifiées par les lois des 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 30 juillet et 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1er mars 1971 et 17 juillet 1972;

3° la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, modifiée par la loi du 21 novembre 1969 ;

4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique ;

5° à l'exception de son article 12, la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants".

*

* *

.../...

Au cas où le Gouvernement se rallierait à la suggestion que le Conseil d'Etat a faite, à l'article 27, d'adapter le texte de l'article 21 de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience, l'article réalisant cette adaptation serait le mieux inséré à la suite de l'article 133 proposé.

De kamer was samengesteld uit

De Heren Messieurs	: F.LEPAGE , :	eerste voorzitter, premier président,
	Ch.SMOLDERS, H.COREMANS,	staatsraden, conseillers d'Etat,
	J.DE MEYER, F.DE KEMPENEER,	bijzitters van de afdeling wetgeving, assesseurs de la section de législation,
	E.VAN VYVE,	afdelingsgriffier, greffier de section.

La chambre était composée de

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. H . COREMANS.

Het verslag werd uitgebracht door de H. P. DRUMAUX, adjunct auditeur.

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

Le rapport a été présenté par M. P. DRUMAUX, auditeur adjoint.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER.

E. VAN VYVE.

DE VOORZITTER - LE PRESIDENT.

F. LEPAGE.