L. 6771/2/V.

Coordination (2)

KONINKRIJK BELGIE.

ROYAUME DE BELGIQUE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

De RAAD VAN STATE, afdeling
tgeving, eerste vacantiekamer,
23e juli 1959 door de Minister
n Arbeid verzocht hem van advies
dienen over een ontwerp van wet
ot vaststelling van het statuut
r handelsvertegenwoordigers",
eft de 28e juli 1959 het volgend
lvies gegeven :

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

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

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

ALGEMENE OPMERKINGEN.

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

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

.../...

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

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

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

\+

\+ +

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

.../...

Artikel 1.

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

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

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

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

.../...

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

\+

\+ +

Het bepaalde in artikel 1 zou beter zijn plaats vinden na artikel 2, dat het begrip handelsreiziger omschrijft. Eerst nadat men de inhoud van dit begrip heeft duidelijk gemaakt en meteen het toepassingsgebied van het ontwerp heeft omschreven, kan men bepalen door welke regelen de rechtspositie van de betrokkenen wordt beheerst.

Artikel 2.

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

.../...

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

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

.../...

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

\+

\+ +

Het eerste lid leze men als volgt :

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

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

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

.../...

Artikel 4.

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

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

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

.../...

Artikel 5.

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

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

Artikel 9.

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

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

\+

\+ \+

Overeenkomstig de door het Sociaalrechtelijk Woordenboek voorgestelde terminologie vervange men de term "gewichtige reden" door de term "dringende reden".

.../...

Artikel 10.

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

\+

\+ +

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

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

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

.../...

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

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

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

\+

\+ . \+

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

Artikel 11.

De bepaling van het tweede lid dat het concurrentiebeding geen gevolg heeft, indien de overeenkomst wordt beëndigd "door toedoen van de werkgever" is niet zonder meer duidelijk. Zoals bij artikel 10 in verband

./.

met de uitdrukking "ontslag uit hoofde van de werkgever" werd opgemerkt, kan hi mee worden bedoeld ofwel alleen het ontslag gegeven door de werkgever ofwel eveneens het ontslag gegeven door de handelsreiziger als gevolg van een gedraging of een daad van de werkgever.

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

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

\+

\+ \+

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

Artikel 13.

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

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

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

\+

\+ +

Artikel 13 zou korter als volgt kunnen worden gesteld :

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

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

Artikel 14.

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

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

./.

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

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

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

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

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

"Indien een der partijen de dienstbetrekking, al of niet met inachtneming van de voor de beëindiging geldende bepalingen kennelijk onredelijk doet eindigen, kan de rechter steeds aan de wederpartij naar billijkheid een schadevergoeding toekennen".

De rechtsleer heeft hierbij de nadruk gelegd op de nauwe verwantschap tussen kennelijk onredelijk ontslag

en ontslag met rechtsmisbruik (MOLENAAR : Arbeidsrecht, II, A, blz. 183). Ook de memorie van toelichting wijst op die verwantschap.

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

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

\+

\+ \+

./.

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

Artikel 15.

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

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

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

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

Met dit doel wordt de volgende tekst voorgesteld :

"De handelsreizigers en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de door hen aangegane arbeidsovereenkomst voor bedienden in

de toekomst mochten ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen".

Artikel 16.

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

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

Artikelen 18 en 19.

De volgorde van beide artikelen moet worden omgekeerd.

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

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

OBSERVATIONS GENERALES.

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

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

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

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

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

\+

\+ \+

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

\+

\+ \+

Article 1er.

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

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

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

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

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

\+

\+ \+

La disposition de l'article 1er serait mieux à sa place à la suite de l'article 2 qui définit la notion de voyageur de commerce. Ce n'est qu'après avoir précisé le contenu de cette définition et, par là, circonscrit le champ d'application du projet, que l'on peut déterminer les règles qui régiront le statut des intéressés.

\+

\+ \+

Article 2.

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

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

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

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

+

Dans sa version néerlandaise, l'alinéa 1er de l'article 2 devrait être rédigé comme suit :

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

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

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

Article 4.

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

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

.../...

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

Article 5.

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

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

Article 9.

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

.../...

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

\+

\+ \+

Conformément à la terminologie proposée par le Sociaalrechtelijk Woordenboek l'expression "gewichtige reden" devrait être remplacée par "dringende reden".

Article 10.

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

\+

\+ \+

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

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

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

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

Compte tenu des observations qui précèdent, le Conseil d'Etat propose de rédiger l'alinéa 1er de l'article 10 ainsi qu'il suit :

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

+

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

Article 11.

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

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

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

\+

\+ \+

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

.../...

Article 13.

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

L'article 30 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi qui est abrogé par l'article 17 du projet, contient une disposition similaire et limite la responsabilité au double de la commission. Conformément à l'article 35, alinéa 1er, des mêmes lois cette prescription n'est toutefois applicable qu'aux employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 180.000 francs.

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

\+

\+ \+

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

"Sauf le cas de faute lourde ou de dol, toute clause mettant à la charge du voyageur de commerce une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne

peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client.

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

Article 14.

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

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

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

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

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

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

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

"Indien een der partijen de dienstbetrekking, al of niet met inachtneming van de voor de beëindiging geldende bepalingen kennelijk onredelijk doet eindigen, kan de rechter steeds aan de wederpartij naar billijkheid een schadevergoeding toekennen".

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

L'article 14 du projet introduit ainsi dans notre législation sociale la distinction établie aux Pays-Bas entre la résiliation régulière (regelmatige beëindiging) et la résiliation légitime (rechtmatige beëindiging). La résiliation est jugée régulière

.../...

lorsqu'elle est conforme à des normes de droit objectives, tandis que la résiliation légitime suppose, de surcroît, qu'elle l'est également aux normes d'équité qui sont laissées à l'appréciation du juge (Sociaalrechtelijk Woordenboek, p. 18 et nos 1194 et 1209).

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

\+

\+ \+

.../...

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

Article 15.

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

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

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

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

.../...

À cette fin, la rédaction suivante est suggérée :

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

Article 16.

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

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

Articles 18 et 19.

L'ordre de ces deux articles devrait être interverti.

)e kamer was samengesteld uit

e Heren : F. LEPAGE, raadsheer van State, voorzitter
essieurs : conseiller d'Etat, président

A. MAST, raadsheren van State,
P. DE BOCK, conseillers d'Etat,

P. COART-FRESART, bijzitters van de afdeling wetgeving,
G. VAN HECKE, assesseurs de la section de législation,

evrouw : J. DE KOSTER, adjunct-griffier, griffier
adame : greffier adjoint, greffier.

De overeenstemming tussen e Nederlandse en de Franse tekst erd nagezien onder toezicht van e H.F.LEPAGE.
Het verslag werd uitgebracht oor de H.H.LENAERTS,substituut.

La chambre était composée de

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M.F.LEPAGE.
Le rapport a été présenté par M.H.LENAERTS,substitut.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER,

(get.) J. DE KOSTER.

DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

(get.) F.LEPAGE.