KONINKRIJK BELGIE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 26e juli 1966 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet "tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten", zoals het door de Minister op 16 januari 1967 gewijzigd werd, heeft de 20e januari 1967 het volgend advies gegeven :

ROYAUME DE BELGIQUE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 26 juillet 1966, d'une demande d'avis sur un projet de loi "modifiant la législation sur les contrats de louage de travail", ainsi qu'il a été amendé par le Ministre le 16 janvier 1967, a donné le 20 janvier 1967 l'avis suivant :

ALGEMENE OPMERKINGEN.

I.

Het voorontwerp van wet brengt in de eerste plaats een aantal wijzigingen aan in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, in de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract en in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. Een van de hierbij nagestreefde doelstellingen, waarbij het voetspoor van vroegere wijzigingswetten wordt gevolgd, is tot een grotere eenvormigheid in de desbetreffende regelen te komen. Aldus zal volgens de memorie van toelichting een grotere eenheid in het juridisch statuut van de "verschillende categorieën van werknemers (werklieden, bedienden, binnenschippers) wier overeenkomsten door speciale wetten beheerst worden", worden bereikt. Hierbij moet dadelijk worden opgemerkt, dat het streven naar eenvormige regelen vooral merkbaar is in de wetgevingen inzake arbeidsovereenkomsten voor werklieden en voor bedienden. Er mag evenwel niet uit het oog worden verloren dat in de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst voor bedienden bovendien een onderscheid wordt gemaakt naar gelang van het bedrag van het loon, welk onderscheid het streven naar eenvormige regelen inzake arbeidsovereenkomst sterk doorkruist. Maar hoe groot het streven naar een eenvormige behandeling van werklieden en bedienden terzake van hun dienstverhouding ook is, toch zal een zeker verschil wellicht onvermijdelijk blijven bestaan; zoniet zou men meteen de vraag kunnen stellen naar het verdere nut van de weliswaar niet zo talrijke maar soms belangrijke verschilpunten

.../...

in de regelen welke voor werklieden en bedienden terzake van sociale zekerheid gelden.

De verwezenlijking van dit streven naar grotere eenheid stuit tegen sommige hinderpalen, waarvan de voornaamste het gemis van een algemene wetgeving inzake arbeidsovereenkomst is. Met uitzondering van de artikelen 38, 40 en 41 vormt de wet van 10 maart 1900 met haar wijzigingen inderdaad niet, zoals bijvoorbeeld de regeling inzake arbeiderspensioenen ten aanzien van de pensioenregelingen, het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomst.

Anderzijds zijn bedoelde wetgevingen niet zo opgebouwd, dat zij bewust de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst voor werklieden als model hebben gebruikt en dat zij gewoon naar de bepalingen ervan verwijzen, wanneer deze wetgeving een zelfde regeling inhoudt. Met uitzondering van artikel 31 van de wetten inzake de bediendenarbeidsovereenkomst, waarbij de artikelen 29 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op bedienden toepasselijk worden verklaard, komt een verwijzing naar de wetten inzake de werkliedenarbeidsovereenkomst in die wetgevingen niet voor.

Dit heeft dan ook tot gevolg dat de reeds genoemde wetten van 10 maart 1900 en 1 april 1936 en de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 een aantal parallelle bepalingen bevatten, waarvan het aantal voornamelijk in eerst- en laatstgenoemde gestadig toeneemt, hetgeen de wetgever, bij wijziging of invoering van dergelijke bepalingen, telkens zoals in het ontwerp verplicht in verscheidene van die wetten wijziging te brengen.

.../...

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 zouden 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.

Nu de hier bedoelde wetten sedert de wet van 10 december 1962 ook het gebied van de sociale zekerheid in de ruimste zin van het woord hebben betreden, door het invoeren van sommige bepalingen welke vanzelfsprekend imperatief zijn en bijvoorbeeld de werkgever verplichten bij arbeidsongeschiktheid het loon of een belangrijk deel ervan door te betalen, zal men waarschijnlijk nog vaker dan in het verleden aanpassingen van de teksten moeten doorvoeren, hetgeen de verwezenlijking van het reeds voortdurende streven naar codificatie waarschijnlijk zal vertragen, onder meer omdat de materie hiervoor toch een zekere stabiliteit moet hebben verkregen en het experimenteel kader moet zijn ontgroeid. Toch zal de codificatiegedachte verder doorwerken, ook al vermindert het belang van de individuele arbeidsovereenkomst ten koste van andere, aan het sociaal recht eigen rechtsbronnen als de algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité, de collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement.

Het optreden van de wetgever zou hem meteen de gelegenheid bieden aandacht te schenken aan de vraag of het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomst, dat practisch neerkomt op de ontstentenis van gebiedende of aanvullende, imperatieve of suppletieve regelen met de daaruit voor werknemers voortvloeiende bescherming, niet plaats moet maken voor het uitvaardigen van een minimumregeling inzake arbeidsovereenkomst toepasselijk op alle werknemers die niet vallen onder de bijzondere regelen

.../...

inzake arbeidsovereenkomst, zoals bijvoorbeeld op dienstboden. Ongetwijfeld is het niet eenvoudig dergelijke regelingen op te stellen, aangezien zij soms in feite volledig verschillende typen van arbeidsovereenkomst, vaak alleen voor randgevallen bedoeld, op het oog moet hebben. Door het uitvaardigen van die regelen zou men evenwel de bescherming die deze werknemers eventueel op het stuk van de sociale zekerheid aan de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders ontlenen, ook verder doortrekken op het gebied van de verhouding tussen werkgever en werknemer. Meteen zou ook de innige band tussen arbeidsovereenkomst en sociale zekerheid nog eens duidelijk zijn onderstreept. Ook zou eventueel kunnen worden gedacht aan een bescherming van personen die niet onder arbeidsovereenkomst staan of van wie zulks in twijfel zou kunnen worden getrokken, zoals bijvoorbeeld van leerjongens of huisarbeiders.

II.

De artikelen 1 en 10 van het ontwerp handelen over, wat door de memorie van toelichting genoemd wordt, "de gedetailleerde regeling van de overeenkomst op proef". Daartoe wijzigen zij respectievelijk artikel 5^{bis} van de wet van 10 maart 1900 en artikel 3 van de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955.

Hierbij wordt wellicht te weinig gelet op de verwarring welke in verband met de zogenaamde overeenkomst

.../...

op proef bestaat en welke voor een groot deel de uiteenlopende stellingen verklaart waaraan het ontwerp een einde wil maken.

Al te dikwijls wordt immers uitgegaan van het denkbeeld dat er vier soorten van arbeidsovereenkomsten zouden zijn :

1° de arbeidsovereenkomst op proef;

2° de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;

3° de arbeidsovereenkomst voor bepaald werk;

4° de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Nochtans bestaat de eerste soort van arbeidsovereenkomst niet; aldus wordt ten onrechte aangeduid een arbeidsovereenkomst van een der drie andere soorten waarbij een proeftijd is bedongen, tijdens welke de gewone regelen inzake stabiliteit van de betrekking niet noodzakelijk zullen gelden.

Dit is overigens de leer van het Hof van cassatie, dat nooit spreekt van overeenkomst op proef (Cass. 3 september 1959, Arr. Verbr. 1960, p. 5).

Het verder gebruik van de uitdrukking arbeidsovereenkomst op proef moet dan ook worden afgekeurd.

Deze uitdrukking past overigens in geen enkel opzicht om de daarmede bedoelde rechtsverhouding te kenschetsen. Met het bedingen van een proeftijd wordt immers bedoeld niet zozeer een arbeidsovereenkomst voor de duur van de proeftijd aan te gaan, maar voornamelijk de partijen in staat te stellen na te gaan of een verdere

.../...

arbeidsverhouding hun gelegen komt. De proeftijd is essentieel gericht op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd of voor bepaald werk waarbij zij bedongen is. Een dergelijk beding geeft aan de partijen het recht tijdens de duur van de proeftijd de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, zonder dat zij verplicht zijn hiervoor de normale regelen inzake eenzijdige beëindiging in acht te nemen of de instemming van de andere partij te bekomen. De proeftijd is dus essentieel een periode tijdens welke de werknemer nog geen aanspraak kan maken op de bescherming inzake stabiliteit van de betrekking welke hij aan de arbeidsovereenkomst ingevolge haar soort ontleent, welke bescherming hem overigens eveneens sommige verplichtingen oplegt, die in dat geval evenmin gelden. Met deze optiek zullen overigens alle nieuwe regelen die door het ontwerp worden ingevoerd, in een volkomen logisch systeem terechtkomen.

III.

Sommige artikelen van het voorontwerp voorzien in een optreden van het bevoegde paritair comité bij wege van beslissing, algemeen verbindend te verklaren door de Koning. In dit verband merkt de Raad van State op, dat hem een voorontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten werd voorgelegd waarover hij op 18 november 1966 heeft geadviseerd (L. 9727/1). Dit voorontwerp van wet is bestemd om de besluitwet van 9 juni 1945 te vervangen. Ingeval dit voorontwerp van wet wet wordt vóór het onderhavig voorontwerp van wet, zal dit laatste dan ook moeten worden aangepast aan de desbetreffende nieuwe regelen.

.../...

IV.

De artikelen 3 en 18 van het voorontwerp voorzien onder meer in de nietigheid van bedingen waarbij wordt bepaald dat het bereiken door de werkman of de bediende van de "normale wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd" een einde maakt aan de overeenkomst.

Bij brief van 16 januari 1967 heeft de Minister enige opheldering verstrekt nopens de juiste strekking van deze artikelen. Aangezien het doel ervan is, een grotere bescherming te verlenen aan de oudere werknemers, "treft de nietigheid", aldus de brief, "alle bedingen waarbij het bereiken van een leeftijd welke recht geeft op eender welk rustpensioen automatisch een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst".

De genoemde artikelen 3 en 18 verwijzen, zoals gezegd, naar het begrip "normale ... pensioengerechtigde leeftijd". Het gebruik van het woord "normale" in die uitdrukking houdt een zekere beperking van de bescherming in. Aangezien die beperking door de Minister blijkens zijn brief niet bedoeld is, schrappe men in de artikelen 3 en 18 van het voorontwerp het woord "normale".

.../...

V.

Een aantal opmerkingen die bij de artikelen zullen worden gemaakt, betreffen de terminologie, voornamelijk van de Nederlandse tekst. Vooral wat deze laatste betreft, hebben de herhaalde wijzigingen in de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst niet altijd dezelfde terminologie gebruikt, soms overigens terecht: in recente teksten geschiedde dit vaak om juistere rechtstermen te kunnen invoeren, meestal op het voetspoor van de aanbevelingen van de Subcommissie voor eenmaking van de terminologie inzake sociaal recht, neergelegd in een door die Benelux-commissie samengestelde Sociaalrechtelijk Woordenboek.

Laatstgenoemde aanbevelingen zijn evenwel niet de enige waarmede rekening moet worden gehouden bij het vastleggen van de Nederlandse terminologie. Er moet immers ook worden gelet op de terminologie van de Nederlandse tekst van het Burgerlijk Wetboek, vastgesteld bij de wet van 30 december 1961.

Zeker wat het Nederlands betreft, zou een volledige aanpassing van de wetteksten met het oog op een eenvormige terminologie slechts gepaard kunnen gaan met een wijziging van een ongemeen groot aantal bepalingen,

.../...

het geen evenwel ondoenlijk is. Deze terminologische aanpassing van de teksten blijkt overigens een taak te zijn welke de Koning op grond van zijn coördinatiebevoegdheid met welslagen kan vervullen, zonder dat het optreden van de wetgever daartoe noodzakelijk vereist is.

VI.

Het ontwerp is voor de Raad van State de gelegenheid geweest om bovendien enkele aanvullende tekstwijzigingen voor te stellen die geen verband houden met de ene of andere bepaling van het ontwerp. Zij zijn aan het slot van de bespreking van het eerste of van het tweede hoofdstuk geformuleerd en verantwoord. In enkele gevallen beperken zij zich tot een tekstaanpassing ingevolge een impliciete opheffing of wijziging. Aangezien deze wetten zich tot een grote massa burgers richten en door hen moeten kunnen worden begrepen en verstaan, past het dat hun teksten niet alleen in een voor hen bevattelijke taal zijn gesteld maar ook geen regels zouden inhouden die inmiddels hun gelding hebben verloren.

.../...

BIJZONDERE OPMERKINGEN.

Artikel 1 van het ontwerp wil het eerste en het tweede lid van artikel 5bis van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden vervangen. Het herneemt de bestaande tekst met twee preciseringen : 1° de schriftelijke vaststelling van bepaalde voorwaarden van de arbeidsovereenkomst moet uiterlijk bij de indiensttreding plaatshebben ; 2° de minimum- en maximum-duur van de proeftijd is in kalenderdagen uitgedrukt. Bovendien regelt het de duur van de proeftijd, zo deze niet uitdrukkelijk is bepaald, en voorziet het in de verlenging van de proeftijd bij schorsing van de overeenkomst doch ten hoogste met zeven dagen.

In het eerste lid van artikel 5bis wordt een uitzondering gemaakt op de regel dat de arbeidsovereenkomst voor werklieden, zoals de meeste overeenkomsten overigens, waaronder ook de arbeidsovereenkomst voor bedienden, een vormvrij contract is, hetgeen uit artikel 4 van de wet van 10 maart 1900 blijkt. Van die regel wordt evenwel slechts in zover afgeweken, dat bepaald wordt dat het beding van een proeftijd of het beding dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor bepaald werk is gesloten, slechts geldig zijn, indien zij voor ieder geval afzonderlijk schriftelijk zijn vastgelegd uiterlijk bij de indiensttreding. Zoals hierboven in de algemene opmerking II reeds werd vastgesteld, dient de uitdrukking "arbeidsovereenkomst op proef (gesloten)" afgekeurd te worden.

.../...

Het tweede lid herneemt de bestaande tekst met dien verstande dat het woord "dagen" door "kalenderdagen" wordt vervangen.

Deze verandering van terminologie is af te keuren, want overbodig en verwarrend.

Overbodig want, zoals het Hof van cassatie in een arrest van 2 maart 1962 (Pas. 1962, I, 747) heeft vastgesteld in verband met het begrip "dagen" gebruikt voor het bepalen van de opzeggingstermijn, is de betekenis "kalenderdag" de gewone betekenis waarin het woord "dag" wordt gebruikt.

Verwarrend want die wijziging doet allerlei problemen rijzen met betrekking tot bepalingen waar de term "dagen" gebezigd is (zie bijvoorbeeld artikel 19 van de wet van 10 maart 1900).

- Artikel 1 van het ontwerp voegt aan artikel 5^{bis} van de wet van 10 maart 1900 een nieuwe bepaling toe, volgens welke de duur van de proeftijd verlengd wordt met een periode gelijk aan die van de schorsing van de overeenkomst zonder dat de verlenging evenwel zeven dagen mag overschrijden.

Deze nieuwe bepaling zal dus tot gevolg hebben dat de werkman tijdens de proeftijd op grond van de desbetreffende bepalingen van de wet van 10 maart 1900 eventueel recht zal hebben op de verdere betaling van het loon.

.../...

Deze nieuwe bepaling zal eveneens tot gevolg hebben dat de eventuele eenzijdige beëindiging zonder dringende reden, ingeval de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de beschermde minimum-periode wordt geschorst, gedurende een langere tijd zonder uitwerking zal blijven.

- Het ontwerp zegt evenals de huidige tekst van artikel 5bis niets over het recht van partijen om tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen zonder enige opzeggingstermijn te moeten in acht nemen en zonder enige reden daarvoor te moeten opgeven.

Wat de huidige tekst betreft, kan worden opgemerkt dat dit recht van eenzijdige beëindiging impliciet besloten ligt in het tweede lid van artikel 5bis . Dit was de opvatting van de Senaatscommissie blijkens het verslag gewijd aan het wetsontwerp dat de wet van 4 maart 1954 is geworden, welke dit artikel 5bis in de wet van 10 maart 1900 heeft ingevoegd. Dit verslag aanvaardde immers dat iedere partij aan de arbeidsovereenkomst een einde kan maken na verloop van de zeven dagen of tussen de zevende en de vijftiende dag, onverminderd de toepassing van de artikelen 20 en 21 van de wet van 10 maart 1900 (Gedr. St., Senaat, zitting 1952-1953, nr. 518, p.9). Doordat het ontwerp de verlenging van de proeftijd mogelijk maakt, lijkt het wenselijk de gevolgen hiervan op het recht tot eenzijdige beëindiging uitdrukkelijk te regelen en meteen ook dit recht buiten het geval van verlenging uitdrukkelijk te bevestigen. Een uitdrukkelijke bepaling is overigens reeds verantwoord door de vaststelling dat hier een uitzondering bedoeld wordt op het gemeen recht inzake eenzijdige beëindiging met inachtneming van een opzeggingstermijn. Zij zou ook nog het voordeel hebben de partijen het belang van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd in herinnering

.../...

te brengen voor het geval dat een van hen het niet wenselijk acht de arbeidsverhouding na de proeftijd voort te zetten. Bij gebreke van een dergelijke voorziening, zou de arbeidsovereenkomst immers alleen volgens de regelen van het gemeen recht eenzijdig kunnen worden beëindigd.

Uit de verklaringen van de gemachtigde ambtenaren, toegelicht aan de hand van concrete voorbeelden, blijkt dat de Regering de huidige regel wil bevestigd zien, met dien verstande evenwel dat de beschermde periode die thans in alle gevallen zeven dagen bedraagt, in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst tijdens die zeven dagen, zou worden verlengd doch met ten hoogste zeven dagen.

De nieuwe regelen zouden dus als volgt luiden :

Wanneer een periode van zeven dagen als proeftijd is bedongen - of nog wanneer de duur van de proeftijd niet nader is bepaald want in dat geval wordt hij krachtens het voorontwerp op zeven dagen vastgesteld-, kan een eenzijdige beëindiging zonder dringende reden eerst uitwerking hebben op het einde van de dag waarop de proeftijd, desgevallend verlengd, eindigt.

Wanneer een periode van meer dan zeven dagen als proeftijd is bedongen, kan een zelfde eenzijdige beëindiging eerst plaatshebben na verloop van de beschermde periode, dit is na verloop van een periode van zeven dagen, welke periode evenwel bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met ten hoogste zeven dagen moet worden verlengd.

In de hierna voorgestelde tekst is getracht deze regelen zo precies mogelijk te formuleren.

.../...

- Naar het voorbeeld van de gecoördineerde wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt voorgesteld de bepalingen van artikel 5^{bis} over twee artikelen te splitsen, waarvan het ene betrekking zou hebben op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk en het andere op het beding van een proeftijd.

Dit heeft dan ook tot gevolg dat het bestaande vierde lid van artikel 5^{bis} moet worden overgenomen. Daarin is sprake van een mogelijk optreden van paritaire comité's. In dit verband moge de Raad verwijzen naar zijn algemene opmerking III.

Voor artikel 1 van het ontwerp wordt dan ook de volgende tekst voorgesteld :

"Artikel 1.-

Artikel 5^{bis} van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954, wordt vervangen door de volgende bepaling :

"Artikel 5^{bis}. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

De schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is niet vereist in bedrijfstakken en voor categorieën van werklieden waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst door het paritair comité toegestaan is of met het gebruik overeenstemt".

.../...

Artikel 2.-

In dezelfde wet wordt een artikel 5ter ingevoegd, luidend als volgt :

"Artikel 5ter. § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

§ 4. Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

.../...

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en met inbegrip van de eerste dag van de proeftijd ; die periode neemt alleszins een einde wanneer na werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt".

\+
\+ +

Het voorgaand tekstvoorstel heeft de vernummering van de artikelen van het voorontwerp tot gevolg.

Artikel 2 van het voorontwerp wijzigt artikel 8 van de wet van 10 maart 1900. Het wil als nieuwe regel stellen dat afwijkingen van de in het tweede en derde lid van artikel 8 bepaalde aansprakelijkheid slechts mogelijk zijn bij beslissing van het bevoegd paritair comité, door de Koning algemeen verbindend verklaard.

In de Nederlandse tekst vervange men de term "verantwoordelijkheid" door "aansprakelijkheid", meer bepaald omwille van de uniformiteit van de terminologie in artikel 8.

\+
\+ +

.../...

Artikel 4 van het voorontwerp vervangt artikel 24 van de wet van 10 maart 1900 dat thans voorziet in de wederkerigheid van het beding inzake de schadevergoeding die verschuldigd is bij voortijdige eenzijdige beëindiging zonder dringende reden van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk. Het voorontwerp herneemt hier, op een kleine wijziging na, de tekst van artikel 21 van de gecoördineerde wetten inzake de arbeidsovereenkomst voor bedienden, ten einde overeenstemming te bereiken tussen beide wetgevingen. Zodoende zal de werkman in het hier bedoelde geval voortaan recht hebben op een forfaitaire ontslagvergoeding.

De overplanting van deze bepaling van de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst voor bedienden in de wet van 10 maart 1900 heeft evenwel sommige gevolgen waarop de aandacht moet worden gevestigd.

Zij doet in de eerste plaats de huidige regel van de wet van 10 maart 1900 vervallen van de wederkerigheid ten aanzien van de bepaling en het bedrag der vergoeding welke geldt ondanks elk hiermede strijdig beding. In de wetgeving op de bedienden wordt in artikel 22 gezegd dat elk beding waarbij mindere vergoedingen worden voorzien dan die vastgesteld bij de artikelen 20 en 21, nietig is wat aangaat de opzegging die de werkgever doen moet. Bij ontstentenis van een in dezelfde zin luidende bepaling zal moeten worden besloten dat het hier om een regel van aanvullend recht gaat. Dit is evenwel niet de bedoeling, althans wat de beëindiging door de werkgever betreft.

.../...

In de tweede plaats verdwijnt in het voorontwerp de verwijzing naar de overeenkomst voor bepaald werk, daar artikel 21 van de gecoördineerde wetten enkel toepasselijk is op overeenkomsten voor bepaalde tijd. Er is evenwel geen reden om hier in de wetgeving inzake arbeidsovereenkomst voor werklieden een leemte te doen ontstaan die juist in genoemd artikel 21 aanwezig is, des te meer daar doorgaans wordt aangenomen dat dit artikel eveneens toepasselijk is op overeenkomsten voor bepaald werk, aangegaan door bedienden (zie hierover A.COLENS, Le contrat d'emploi, Brussel, Larcier, 3e druk, 1964, nr. 74).

De volgende tekst wordt voor het nieuwe artikel 24 in overweging gegeven :

"Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk werd aangegaan, geeft de eenzijdige beëindiging ervan zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had dienen in acht te worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Nietig is elk beding dat er toe strekt de vergoeding te verminderen in geval van beëindiging door de werkgever".

+

+ +

.../...

Artikel 6 van het voorontwerp, dat door de Regering op 13 januari 1967 werd geamendeerd, wil door wijziging van artikel 28bis, b, van de wet van 10 maart 1900, in een betere bescherming van het moederschap voorzien. Daartoe worden tweeërlei maatregelen voorgesteld : enerzijds het ontslagverbod wegens moederschap en anderzijds de verlenging van de moederschapsrust.

Bij de tekst die verband houdt met het ontslagverbod wegens moederschap kan het volgende worden opgemerkt.

Volgens het vierde lid van het nieuwe b, § 1, worden de betwistingen omtrent het bestaan, de aard of de oorsprong van de ingeroepen redenen aan de beoordeling van de rechter overgelaten. Deze bepaling is overbodig en gevaarlijk want zij verwijst enkel naar het gemeen recht, dat op zich zelf volstaat. Zij zou dus best worden weggelaten.

Het zesde lid van het nieuwe b, § 1, luidt als volgt : "De werkgever die de werkster in zijn onderneming wederopneemt, is er toe gehouden het door haar verloren loon te betalen". Volgens de memorie van toelichting zijn de werkgevers- en werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid met betrekking tot dit loon normaal verschuldigd. Ten einde dienomtrent iedere twijfel weg te nemen, ware het wel icht aangewezen deze precisering in de tekst zelf van de wet op te nemen, naar het voorbeeld van artikel 21, § 6, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zoals laatst vastgesteld bij artikel 2 van de wet van 16 januari 1967, en van artikel 1bis, § 6, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, zoals ingevoegd bij artikel 5 van dezelfde wet van 16 januari 1967.

.../...

Bij de tekst betreffende de verlenging van de moederschapsrust moge het volgende worden opgemerkt. Zoals de memorie van toelichting aanstipt, brengt deze tekst de verplichte rustperiode na bevalling van zes op acht weken en laat hij de werkster toe te vragen dat deze periode wordt verlengd met de duur van de periode waarin zij vanaf de zesde week vóór de bevalling heeft gewerkt. Deze maatregel is niet enkel toepasselijk op werksters, hij wordt in artikel 13 van het voorontwerp op vrouwelijke bedienden toepasselijk gemaakt en in artikel 23 van het voorontwerp op vrouwelijke werknemers in dienst op binnenschepen, terwijl hij door artikel 31 van het voorontwerp ook nog wordt ingevoegd in de wet op de arbeid van vrouwen en kinderen. Het gaat hier dus om een zeer algemene maatregel. In dit verband moet worden opgemerkt dat artikel 56, § 1, vijfde lid, van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering opgemaakt is met inachtneming van de bestaande toestand.

De vraag rijst dan ook of deze bepaling niet moet worden aangepast, ten einde de **werkneemster** ter zake van laatstbedoelde wetgeving tijdens de ganse duur van haar bevallingsverlof op dezelfde voet te plaatsen.

Voor artikel 6 van het voorontwerp wordt de volgende lezing in overweging gegeven, rekening gehouden met het op 13 januari 1967 ingediend Regeringsamendement:

"Artikel ...

In artikel 28bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954 en gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1960, 10 december 1962 en 24 december 1963, worden volgende wijzigingen aangebracht :

.../...

1° het bepaalde in b wordt door de volgende bepalingen vervangen :

"b) § 1. Zodra de werkgever door een geneeskundig getuigschrift in kennis wordt gesteld van de zwangerschap van de werkster, kan hij, behalve tijdens de proeftijd, aan haar voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst geen einde maken dan om redenen waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de lichamelijke toestand van de werkster ingevolge haar zwangerschap of bevalling. Deze bepaling blijft gelden tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode.

Bij beëindiging van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, kan de werkster om haar behoud of wederopneming in de onderneming verzoeken. Dit verzoek moet in geval van beëindiging door opzegging worden ingediend vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn en uiterlijk de dertigste dag na de betekening van de opzegging. Werd geen opzeggingstermijn in acht genomen, dan moet het verzoek binnen dertig dagen na de betekening van de beëindiging worden ingediend.

Uiterlijk de dertigste dag na het verzoek, deelt de werkgever zijn beslissing over het verzoek aan de werkster mede. Een weigering mag enkel steunen op dringende redenen, op economische of technische redenen of op redenen waarvan de aard of de oorsprong vreemd zijn aan de zwangerschap of de bevalling van de werkster. In geval van weigering deelt de werkgever samen met zijn beslissing de redenen ervan mede.

.../...

Zo de werkgever de in het derde lid opgelegde verplichtingen niet nakomt of zo de door hem tot staving van zijn weigering ingeroepen reden niet beantwoordt aan het bepaalde in hetzelfde derde lid of niet aanwezig is, zal de werkgever aan de werkster een vergoeding moeten betalen gelijk aan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn met een maximum van drie maanden, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 23.

... (zesde lid van het voorontwerp, onder voorbehoud van de gemaakte opmerking) ...

Verzoeken en mededelingen als in deze paragraaf bedoeld, dienen te worden gedaan in dezelfde vorm als die welke door artikel 19, § 1, voor het betekenen van de opzegging wordt voorgeschreven.

§ 2. Op verzoek van de werkster moet de uitvoering van de overeenkomst gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. De werkster bezorgt daartoe aan haar werkgever een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaatshebben. Zo de bevalling eerst plaatsheeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt de schorsing tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende acht weken na de bevalling. Op verzoek van de werkster wordt de schorsing na de achtste week verlengd met een duur gelijk aan die waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de bevalling.

.../...

Bij het begin van een van deze rustperioden behoudt de werkster het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

Indien de werkster buiten de voornoemde periode arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 29 van toepassing".

2° Het bepaalde in c wordt door de volgende bepalingen vervangen:

"c) tijdens de bij dit artikel bedoelde schorsingen behoudt de werkman het recht opzegging te doen en loopt de opzeggingstermijn wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.

Onverminderd het bepaalde in b, § 1, behoudt de werkgever tijdens diezelfde schorsingen eveneens het recht opzegging te geven maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van de overeenkomst.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst vóór de schorsing heeft opgezegd en de opzeggingstermijn bij het begin van een der bij dit artikel bedoelde schorsingen nog niet is verlopen, dan houdt die termijn op te lopen tijdens die schorsing".

+

+ +

.../...

Artikel 7 van het voorontwerp voegt in artikel 28ter van de wet van 10 maart 1900 een bepaling in waaruit blijkt dat de werkman van de werkhervatting moet worden verwittigd.

Voor deze bepaling wordt de volgende lezing aanbevolen :

"Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkman gewaarschuwd worden dat het werk wordt hervat".

\+
\+ +

Artikel 8 van het voorontwerp wil een redactieverbetering aanbrengen in artikel 28quinquies, § 4, van de wet van 10 maart 1900, dat betrekking heeft op de vergoeding verschuldigd bij overtreding van het in § 2 van dat artikel neergelegde ontslagverbod.

Voor het nieuwe § 4 wordt de volgende tekst in overweging gegeven :

"§ 4. Bij overtreding van het verbod van § 2 is het bepaalde in de artikelen 22 en 23 van toepassing.

Bovendien betaalt de werkgever die tijdens een in § 1, 1° of 6°, of § 2, eerste lid, 3° of 4°, bedoelde periode het bepaalde in § 2 niet in acht neemt, een vergoeding ... (voorts zoals in het ontwerp) ...".

Overeenkomstig de algemene opmerking II ware het wenselijk in artikel 28quinquies, § 2, een uitzondering te maken voor de beëindiging tijdens de proeftijd.

.../...

Daartoe kan artikel 28quinquies, § 2, worden aangevuld met een nieuw derde lid, bijvoorbeeld gesteld als volgt :

"Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 5ter onverminderd geldt".

\+

\+ \+

Artikel 9 van het voorontwerp brengt twee wijzigingen aan in artikel 29 van de wet van 10 maart 1900, zoals vastgesteld bij de wet van 10 december 1962. De eerste wil in § 2, eerste lid, de woorden "eerste twaalf werkdagen" vervangen door "eerste veertien kalenderdagen" ; hierbij kan worden opgemerkt dat de woorden "eerste veertien dagen" gelet op het zinsverband even duidelijk zouden zijn; de tweede wil § 3, dat uitzonderingen op de verplichting tot betaling van het gewaarborgd loon bevat, vervangen door een tekst die ongeveer gelijkluidend is met artikel 70, § 3, van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, ten einde overeenstemming te bereiken tussen beide wetgevingen.

Hoewel de bezorgdheid voor eenvormigheid in de wetgeving een gegronde reden is, toch mag worden opgemerkt dat het bepaalde van artikel 29, § 3, in het ontwerp van aard is de regelen inzake gewaarborgd weekloon merkbaar te wijzigen.

Vooreerst is "zich opzettelijk kwetsen, doen kwetsen of ziek maken", welke regel in de huidige stand van wetgeving een uitsluiting van het voordeel van het gewaarborgd weekloon met zich brengt, niet gelijk aan de regel in ontwerp volgens welke van het voordeel van het gewaarborgd weekloon is uitgesloten de werkman die ingevolge persoonlijke zware fout arbeidsongeschikt wordt. Bij wijze van voorbeeld, de arbeider die zelfmoord pleegt doch mislukt valt niet noodzakelijk onder de nieuwe regel.

.../...

Vervolgens, in de huidige stand van wetgeving kan de werkman geen aanspraak maken op de betaling door de werkgever van een week loon als zijn arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bezigheid die hem verzekeringsplichtig maakt in de kinderbijslagregeling voor zelfstandigen. Het ontwerp herneemt die regel niet. Voortaan zal dus de werkgever ertoe gehouden zijn aan de werkman een loon van zeven dagen toe te kennen zelfs indien er tussen de dienstbetrekking van de werkman en diens ongeschiktheid geen verband is, behoudens het bepaalde onder artikel 29, § 3, a en b.

In verband met artikel 29 van de wet van 10 maart 1900, dat door het hier besproken artikel 9 van het voorontwerp wordt gewijzigd, moge nog worden opgemerkt dat § 1 van dit artikel 29 bij vergetelheid niet aangepast werd aan de wijziging welke de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten in artikel 28^{bis}, b^{bis}, heeft gebracht. Zodoende is er een zekere tegenspraak tussen beide teksten. Om die disharmonie weg te werken, wordt voorgesteld in artikel 29, § 1, eerste lid, de woorden "ander dan een beroepsziekte" in te voegen na het woord "ziekte".

\+

\+ \+

Opmerkingen in verband met bepalingen van de wet van 10 maart 1900 die door het voorontwerp niet worden gewijzigd.

a) Artikel 17 van de wet van 10 maart 1900 kan zonder bezwaar worden opgeheven. Het eerste lid ervan is overbodig geworden, gelet op het laatste lid van artikel 3, in de wet van 10 maart 1900 ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954. Het tweede lid werd reeds overgenomen in artikel 5^{bis} van de wet van 10 maart 1900 en het behoud ervan is zonder nut.

.../...

b) In artikel 40 van de wet van 10 maart 1900 wordt verwezen naar de bepalingen van de artikelen 35 tot 37. Artikel 37 werd evenwel opgeheven bij de wet van 30 april 1958, zodat de verwijzing gedeeltelijk zonder voorwerp is geworden.

De artikelen 38, 40 en 41 van de wet van 10 maart 1900 vormen een aparte groep van bepalingen, want zij zijn toepasselijk op iedere arbeid of op elk loon. Zij hebben dus een ruimer toepassingsgebied dan alleen ten aanzien van de werklieden. Daarom zouden zij overigens beter in een tekst worden opgenomen die een ruimer gebied bestrijkt. In artikel 41 wordt evenwel ten onrechte alleen naar de werkrechtersraden en de vrederechter verwezen. Ook andere rechtsinstanties kunnen kennis nemen van geschillen inzake werk, arbeid en loon waarbij minderjarigen zijn betrokken. In het wetsontwerp houdende het Gerechtelijk Wetboek dat door de Senaat naar de Kamer van volksvertegenwoordigers is overgezonden (Gedr. St., Kamer, zitting 1964-1965, nr. 1040/1, blz. 314), komt overigens onder artikel 56 van artikel 3 een bepaling voor tot wijziging van artikel 41 van de wet van 10 maart 1900.

\+
\+ \+

Artikel 10 van het voorontwerp wil artikel 3 van de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955, welk artikel betrekking heeft op het beding van een proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor bedienden, door een nieuwe tekst vervangen. Blijkens de memorie van toelichting wenst het voorontwerp een einde te maken aan de betwistingen in verband met het tijdstip waarop de schriftelijke vaststelling van het proefbeding moet plaatshebben, met de duur van de proeftijd wanneer partijen dienaangaande niets hebben vermeld, met de verlenging van de proeftijd bij schorsing

.../...

van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met de vorm en de datum van uitwerking van de opzegging en ten slotte met de noodzakelijkheid van een opzegging om de arbeidsovereenkomst op het einde van de proeftijd te beëindigen.

Zoals de memorie van toelichting aanstipt, wordt de duur van de verlenging van de proeftijd voor de bedienden, in tegenstelling dan met de overeenstemmende bepaling van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, niet beperkt. In dat verband wijst de memorie van toelichting op het bestaan van artikel 12^{bis} van de gecoördineerde wetten, dat aan de werkgever het recht geeft om zelfs tijdens de eerste maand de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen zonder een opzeggingstermijn in acht te moeten nemen, wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan acht dagen. In de andere gevallen van schorsing bestaat dit recht niet en zal de werkgever niet alleen moeten rekening houden met het bepaalde in artikel 3 van de gecoördineerde wetten, maar ook met hetgeen in artikel 11 van dezelfde wetten is voorgeschreven.

Zoals voorheen, zullen de bepalingen van artikel 3 van de gecoördineerde wetten van gebiedend recht zijn, althans wat de zogenoemde lagere bedienden betreft. Ten aanzien van de zogenoemde hogere bedienden zal, naar aanleiding van artikel 22 van het voorontwerp dat artikel 35 van de gecoördineerde wetten wil wijzigen, worden voorgesteld, alleen de mogelijkheid van een proefbeding te voorzien, met volledige vrijheid voor de partijen om de nadere regelen zelf te bepalen.

Het spreekt evenwel van zelf dat zoals voorheen, artikel 14, tweede lid, van de gecoördineerde wetten, dat immers het oog heeft op de in maanden uitgedrukte opzeggingstermijnen bepaald in artikel 15 van dezelfde wetten, niet toepasselijk zal zijn op

.../...

de in artikel 3 van dezelfde wetten bepaalde opzeggingstermijn van zeven dagen. Een uitdrukkelijke bevestiging van deze regel schijnt niet nodig, gelet op het bepaalde in artikel 14, derde en vijfde lid, waarnaar artikel 10 van het voorontwerp uitdrukkelijk verwijst.

Artikel 10 van het voorontwerp bepaalt uitdrukkelijk dat een opzegging eveneens vereist is om een einde te maken aan de overeenkomst wanneer deze de einddatum bereikt die voor de proeftijd werd bepaald. Er kan getwijfeld worden aan het nut van deze bepaling, die slechts het gemeen recht in herinnering brengt. In artikel 1 van het voorontwerp wordt immers ten aanzien van de werklieden niet uitdrukkelijk gezegd dat een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd vereist is, indien een van de partijen wil afzien van een verdere arbeidsverhouding met de andere partij. De omstandigheid dat bij de bedienden het recht van eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd afhankelijk is van het inachtnemen van een proeftijd, lijkt onvoldoende te zijn om de hier bedoelde bepaling in de wet op te nemen. Mocht de Regering van een ander gevoelen zijn, dan kan de volgende tekst aan de hierna voorgestelde tekst worden toegevoegd :

"§ 5. Een opzegging als in § 4 bepaald, is eveneens vereist als een van de partijen de arbeidsovereenkomst wil doen eindigen op het tijdstip waarop de proeftijd met inachtneming van de in § 3 bepaalde verlenging een einde neemt".

Voor de nieuwe tekst van artikel 3 van de gecoördineerde wetten, welke artikel 10 van het voorontwerp wil invoeren, beveelt de Raad van State de volgende lezing aan, naar het voorbeeld van zijn tekstvoorstel bij artikel 1 van het voorontwerp. Hierbij is getracht, enkele onnauwkeurigheden van de Regeringstekst recht te zetten en tevens enkele nuttige preciseringen in de tekst zelf op te nemen.

.../...

"Artikel 3.-

§ 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand en niet meer dan drie maanden duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

§ 4. Onverminderd de toepassing van artikel 12bis kan de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, te betekenen in de vorm bepaald in artikel 14, derde en vijfde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking".

\+

\+ \+

Artikel 11 van het voorontwerp wil een artikel 5quater in de gecoördineerde wetten invoegen, dat het bepaalde in het tweede, derde, vierde en vijfde lid van artikel 8 van de wet van 10 maart 1900, zoals door artikel 2 van het voorontwerp gewijzigd, met enkele lichte aanpassingen herneemt. De memorie van toelichting stipt aan dat de gecoördineerde wetten geen enkele bepaling behelzen waarbij de aansprakelijkheid van de bediende wordt beperkt.

.../...

Dit artikel van het voorontwerp kan dus gezien worden in het teken van een grotere harmonisatie tussen beide wetgevingen. In dit verband kan worden opgemerkt dat de aansprakelijkheid van de werkman niet uitsluitend in artikel 8, tweede en volgende leden, van de wet van 10 maart 1900 wordt geregeld, aangezien dezelfde materie ook in artikel 9 en in artikel 13, tweede lid, van dezelfde wet wordt behandeld.

Terloops kan worden vastgesteld dat het hele hoofdstuk II van de wet van 10 maart 1900, dat de wederzijdse verplichtingen der partijen regelt, geen tegenhanger vindt in de gecoördineerde wetten, met uitzondering van artikel 14 waarvan de tekst terugkomt in artikel 24 van de gecoördineerde wetten en met dien verstande dat artikel 12 van de wet van 10 maart 1900, dat het recht op het normale loon van de werkman regelt, eerder thuishoort in hoofdstuk III^{bis}. Hoe dan ook, dit bewijst dat er zelfs nadat het voorontwerp wet zal zijn geworden, nog plaats zal zijn voor een systematisch onderzoek naar een verdere harmonisatie tussen beide wetgevingen.

In het laatste lid van de tekst van het nieuwe artikel 5^{quater} schrijve men : "... bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers".

\+

\+ \+

Artikel 12 van het voorontwerp brengt in artikel 7 van de gecoördineerde wetten, dat betrekking heeft op de gevolgen van de militaire dienst op de arbeidsverhouding van de bediende, dezelfde wijziging aan welke in artikel 8 van het voorontwerp ten aanzien van werklieden voorkomt.

.../...

Het aldaar gedaan tekstvoorstel kan hier, onder voorbehoud van wijziging voor sommige verwijzingen, worden herhaald.

Gelet op de passus in de memorie van toelichting volgens welke het in artikel 7, § 2, bedoeld verbod niet geldt tijdens de proeftijd, tijdens welke het gemeen recht inzake beëindiging tijdens de proeftijd van toepassing is, lijkt het nuttig, artikel 7, § 2, in die zin aan te vullen. Op het voetspoor van een soortgelijk voorstel gedaan naar aanleiding van artikel 8 van het voorontwerp, wordt aanbevolen artikel 7, § 2, van de gecoördineerde wetten met een nieuw derde lid aan te vullen, bijvoorbeeld gesteld als volgt : "Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 3 onverminderd geldt".

\+
\+ \+

Artikel 13 van het voorontwerp, door de Minister op 13 januari 1967 geamendeerd, heeft betrekking op de maatregelen die strekken tot een betere bescherming van het moederschap. Daar de tekst die in artikel 8 van de gecoördineerde wetten wordt ingevoegd, dezelfde inhoud heeft als artikel 6, 1°, van het voorontwerp, dienen de aldaar gemaakte opmerkingen en voorstellen hier herhaald te worden.

\+
\+ \+

.../...

Artikel 14 van het voorontwerp wijzigt artikel 10 van de gecoördineerde wetten dat betrekking heeft op het gewaarborgd loon. Het is wat de bedienden betreft de tegenhanger van artikel 9 van het voorontwerp, dat artikel 29 van de wet van 10 maart 1900 wijzigt.

In § 2 van artikel 10 van de gecoördineerde wetten werd het 1° volledig vervangen bij de wet van 24 december 1963. Het 1° regelt het geval van "arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, van een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte". Het 2°, dat voorzieningen treft voor het "geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk", werd evenals overigens de rest van het artikel bij vergetelheid ongewijzigd gelaten. Dit verzuim zou thans eveneens moeten worden goedgemaakt door de woorden "ander dan een beroepsziekte" in 2° van § 2 in te voegen na "ziekte".

In § 3 van ditzelfde artikel 10 staat eveneens een zelfde tekst als in § 2, 2°. Ook hier zal volgens de gemachtigde ambtenaren een zelfde wijziging moeten worden doorgevoerd.

In § 6 van hetzelfde artikel 10 dient volgens de gemachtigde ambtenaren de regel die geldt inzake arbeidsongevallen, verruimd te worden tot het geval van een beroepsziekte.

Rekening gehouden met deze vaststellingen, wordt voor artikel 14 van het voorontwerp de volgende tekst in overweging gegeven :

.../...

"Artikel ...

In artikel 10 van dezelfde geordende wetten, gewijzigd bij de wetten van 10 december 1962 en 24 december 1963, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 2, 2°, worden de woorden "een beroepsziekte," ingevoegd vóór de woorden "een arbeidsongeval of" ;

2° in § 3 worden de woorden "een beroepsziekte," ingevoegd vóór de woorden "een arbeidsongeval of" en worden de woorden "eerste twaalf werkdagen" vervangen door de woorden "eerste veertien dagen" ;

3° § 4 wordt door de volgende bepaling vervangen :

"§ 4. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een beroepsziekte, een arbeidsongeval of ... (voorts zoals in het voorontwerp)...";

4° § 5 wordt door de volgende bepaling vervangen :

... (zoals in het voorontwerp) ... ;

5° § 6 wordt door de volgende bepaling vervangen :

"§ 6. De bediende getroffen door een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk mag de bezoldiging welke toegekend wordt krachtens de bepalingen van dit artikel niet cumuleren met de voordelen waarop hij aanspraak kan maken krachtens de wet van 24 december 1963 betreffende de schadeloosstelling voor en de voorkoming van beroepsziekten of krachtens de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortspruitende uit arbeidsongevallen. Hij kan enkel aanspraken laten gelden op de door de werkgever verleende bezoldiging".

+

+ +

.../...

Artikel 15 van het voorontwerp wijzigt artikel 11, tweede lid, van de gecoördineerde wetten, volgens hetwelk ook de werkgever tijdens de bij de artikelen 8 tot 10 bedoelde schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze laatste met inachtneming van een opzeggingstermijn eenzijdig kan beëindigen, met dien verstande dat de opzeggingstermijn pas ingaat wanneer de oorzaak van de schorsing vervalt. Om het ontslagverbod dat in artikel 8, § 1, van de gecoördineerde wetten zal worden opgenomen, niet over het hoofd te zien, wordt de werkgever hiervan uitdrukkelijk gewaarschuwd in artikel 15 van het voorontwerp. Voor de nieuwe tekst wordt de volgende lezing aanbevolen : "Ook de werkgever kan, onverminderd het bepaalde in artikel 8, § 1, de overeenkomst opzeggen".

\+

\+ \+

Artikel 16 van het voorontwerp voegt een artikel 15^{bis} in de gecoördineerde wetten in en voorziet in een verkorte opzeggingstermijn voor eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het naderen van de pensioenleeftijd of daarna. Het is een gevolg van de in artikel 18 van het voorontwerp uitgevaardigde nietigheid van bedingen die de arbeidsovereenkomst van rechtswege doen eindigen op de dag waarop de bediende met pensioen gaat. Voorts zal die verkorte opzeggingstermijn volgens het voorontwerp eveneens voldoende zijn wanneer bedoeld wordt de arbeidsovereenkomst te doen ophouden op een tijdstip waarop de bediende recht heeft op een conventioneel pensioen dat ten minste gelijkwaardig is aan het wettelijk pensioen, of op een later tijdstip.

.../...

In verband met deze bepaling heeft de Minister in een brief van 16 januari 1967 zijn bedoeling nader toegelicht als volgt : "

"De verkorte opzeggingstermijnen zijn bestemd om de tewerkstelling na de pensioengerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. Ze zijn een uitzonderingsregeling waarvan de toepassing bijgevolg dient beperkt te blijven. Daarom mag van deze verkorte opzeggingstermijnen slechts worden gebruik gemaakt om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de leeftijd waarop de bediende theoretisch een recht op volledig pensioen kan doen gelden. De toepassing van de verkorte opzeggingstermijnen dient uitgesloten bij vroegere dan de wettelijke oppensioenstelling

Evenwel is het mogelijk om bij middel van de verkorte opzeggingstermijnen een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken door de bediende van een leeftijd die lager is dan de normale pensioenleeftijd en waarop hij eventueel aanspraak kan maken op een conventioneel pensioen dat minstens gelijkwaardig is aan het (volledig) wettelijk pensioen.

De verkorte opzeggingstermijnen mogen evenwel vervangen worden door opzeggingstermijnen welke gunstiger zijn voor de bediende, dus die bij opzegging door de bediende korter zijn dan drie maanden en bij opzegging door de werkgever langer dan zes maanden. Deze gunstigere opzeggingstermijnen kunnen voortvloeien, hetzij uit een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij uit een individuele overeenkomst".

Uit dit laatste blijkt dat de opzeggingstermijnen bepaald in het nieuwe artikel 15^{bis} op dezelfde voet worden geplaatst als de opzeggingstermijn bepaald in artikel 15 voor de toepassing van artikel 22 van de gecoördineerde wetten. Dit laatste artikel moet dus aan de nieuwe toestand aangepast worden, die in een verkorte opzeggingstermijn voorziet.

.../...

Anderzijds is het nuttig de sanctie bij niet-voldoen aan de verplichting van een opzeggingstermijn nader te bepalen. Daartoe volstaat wellicht een wijziging van artikel 20, eerste lid, van de gecoördineerde wetten, waarin de vermelding van de artikelen 14 en 15 vervangen zou worden door het vernoemen van de artikelen 14, 15 en 15^{bis}.

Zoals de memorie van toelichting opmerkt, zal de opzegging, ook al wordt zij tijdig gegeven, niet noodzakelijk de arbeidsovereenkomst doen beëindigen op het tijdstip dat bij de opzegging op het oog was genomen, vooral wanneer de werkgever hiertoe besluit.

Dit komt doordat krachtens reeds in herinnering gebrachte teksten de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst een beletsel vormt voor het lopen of het verder lopen van de opzeggingstermijn. Zo deze bij het bereiken van de pensioenleeftijd nog niet geheel is verlopen, zal de bediende eventueel zelf het initiatief kunnen nemen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te doen beëindigen op het tijdstip waarop zijn pensioen ingaat, en zulks om de schorsing te ontlopen welke zijn recht op bediendenpensioen zou ondergaan, indien hij verder nog onder arbeidsovereenkomst zou staan.

Om deze bedoelingen te verwezenlijken, stelt de Raad ter vervanging van artikel 16 van het voorontwerp de volgende teksten voor :

"Artikel ...

Een artikel 15^{bis} luidend als volgt wordt in dezelfde geordende wetten ingevoegd :

.../...

"Artikel 15bis. Indien de opzegging wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken op het tijdstip waarop de bediende zijn volledig wettelijk pensioen of een ten minste daaraan gelijkwaardig conventioneel pensioen kan genieten, of daarna, wordt de termijn van opzegging in afwijking van het bepaalde in artikel 15 vastgesteld op zes maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, en op drie maanden, wanneer zij van de bediende uitgaat".

Artikel ...

In artikel 20, eerste lid, van dezelfde geordende wetten worden de woorden "de artikelen 14 en 15" vervangen door de woorden "de artikelen 14, 15 en 15bis ".

Artikel ... (welk artikel na artikel 19 van het voorontwerp zou komen)

In artikel 22 van dezelfde geordende wetten worden de woorden "de artikelen 14 en 15" vervangen door de woorden "de artikelen 14, 15 en 15bis ".

\+

\+ \+

Artikel 17 van het voorontwerp wil in de gecoördineerde wetten een nieuw artikel 20bis invoegen, dat van artikel 23 van de wet van 10 maart 1900 is afgekeken. In de tekst van het nieuwe artikel 20bis van de gecoördineerde wetten vervange men de woorden "in het vorig artikel" door "in artikel 20".

\+

\+ \+

.../...

Artikel 19 van het voorontwerp wil in de gecoördineerde wetten een nieuw artikel 21bis invoegen met dezelfde inhoud als in artikel 25 van de wet van 10 maart 1900. Dit artikel 25 werd door een zeer recente wet, namelijk de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, vervangen. Ten einde een in beide wetgevingen gelijkvormige Nederlandse tekst te hebben, wordt voorgesteld de woorden "wegens beëindiging van de overeenkomst" te vervangen door de woorden "uit hoofde van verbreking van de overeenkomst".

\+
\+ \+

De bedoeling van artikel 21 van het voorontwerp is, in de gecoördineerde wetten een artikel 34bis in te voegen, dat als volgt zou luiden :

"Onverminderd het bepaalde in artikel 35, kan de nietigheid van de overeenkomst wegens arbeid in speelzalen niet worden ingeroepen om afbreuk te doen aan de wetten en plichten die voortvloeien uit deze wet".

De betekenis van de woorden "Onverminderd het bepaalde in artikel 35" is niet duidelijk. Wil men hiermede alleen bedoelen, dat deze bepaling niet geldt voor zogenoemde hogere bedienden, dan blijkt dit reeds voldoende uit de tekst van artikel 35 van de gecoördineerde wetten, zoals hij door artikel 22 van het voorontwerp wordt gewijzigd.

De nieuwe bepaling is kennelijk geïnspireerd door artikel 47 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, volgens hetwelk de nietigheid van de overeenkomst niet kan worden ingeroepen ten aanzien van loonaanspraken die steunen op het verrichten van arbeid in speelzalen of ingevolge een overeenkomst nietig wegens overtreding van bepalingen die de regels van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben.

.../...

Zij heeft evenwel een veel beperkter toepassingsgebied, aangezien zij beperkt is tot sommige bedienden die in speelzalen worden tewerkgesteld.

In een ander verband moge worden verwezen naar de toestand van de buitenlandse arbeiders die mochten worden tewerkgesteld zonder dat de door het koninklijk besluit nr. 258 van 31 maart 1936 voorgeschreven arbeidsvergunning is afgegeven.

+

+ +

Artikel 22 van het voorontwerp wijzigt de in artikel 35, derde lid, van de gecoördineerde wetten voorkomende opsomming van artikelen die op zogenaamde hogere bedienden toepasselijk zijn. In de Nederlandse tekst is het cijfer 12 in de te vervangen opsomming tussen de cijfers 11 én 12^{bis} vergeten.

In dit verband kan de vraag worden gesteld, of er geen uitdrukkelijke bepaling dient te worden ingevoerd die voor de zogenaamde hogere bedienden de wettigheid van een proefbeding zou bevestigen. Daartoe kan een verwijzing naar artikel 3, § 1, van de gecoördineerde wetten, waarvan de tekst door de Raad van State is voorgesteld, volstaan, waarbij het aan partijen zou vrij staan de nadere regelen inzake duur, beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd, enz. naar goeddunken te bedingen.

+

+ +

.../...

Opmerkingen in verband met bepalingen var de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 die door het ontwerp niet worden gewijzigd.

a) Terwijl artikel 1 van het voorontwerp door wijziging van artikel 5bis van de wet van 10 maart 1900 de schriftelijke vaststelling van alle arbeidsovereenkomsten met tijdsbepaling aan bepaalde voorwaarden verbindt, laat het voorontwerp de daarmede in verband staande bepaling van artikel 2 van de gecoördineerde wetten ongewijzigd, zonder dat hiervoor enige reden wordt genoemd. Indien de Regering op dit punt een volledig parallellisme in beide wetgevingen wenst te bekomen, dan zal zij in artikel 2 van de gecoördineerde wetten een zelfde wijziging moeten doorvoeren als in artikel 1 van het voorontwerp is aangebracht.

b) Zoals in de commentaar bij artikel 4 van het voorontwerp is vastgesteld, is in artikel 21 van de gecoördineerde wetten de arbeidsovereenkomst voor bepaald werk niet als zodanig genoemd, in tegenstelling dan met de huidige tekst van artikel 24 van de wet van 10 maart 1900, dat door genoemd artikel 4 wordt vervangen.

Indien men in artikel 4 van het voorontwerp de vermelding van de arbeidsovereenkomst voor bepaald werk herstelt, zal men er omwille van het parallellisme tussen beide wetgevingen best aan doen, artikel 21 van de gecoördineerde wetten ook, op dit punt aan te vullen.

.../...

c) In artikel 36 van de gecoördineerde wetten is nog altijd sprake van de machtiging van de gehuwde vrouw om in rechte te verschijnen, terwijl artikel 41 van de wet van 10 maart 1900, dat overigens, zoals vroeger reeds opgemerkt, een algemene bepaling is, bij de wet van 30 april 1958 gewijzigd werd zodat de verwijzing naar die machtiging als onnodig kwam te vervallen. Het ontwerp is een welkome gelegenheid om hier nog eens in beide wetgevingen het parallellisme zoveel mogelijk in ere te houden.

\+

\+ \+

Artikel 23 van het voorontwerp, dat door de Regering op 13 januari 1967 werd goedgekeurd, wil dezelfde wijzigingen aanbrengen in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen als die welke besproken werden naar aanleiding van de artikelen 6, 1°, en 13, 1°, van het voorontwerp. De aldaar gemaakte opmerkingen kunnen hier als herhaald worden beschouwd.

In artikel 23 wordt evenwel de bepaling niet overgenomen volgens welke sommige aanvragen en mededelingen moeten geschieden in de vormen voorgeschreven inzake opzegging van arbeidsovereenkomst afgesloten voor onbepaalde tijd.

De opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, afgesloten zonder tijdsbepaling, wordt geregeld door artikel 29 van de wet van 1 april 1936. Er wordt geen speciale vorm voorgeschreven waaruit men moet afleiden dat de beëindiging van de overeenkomst

.../...

geschiedt volgens de regelen van het Burgerlijk Wetboek. De afwezigheid van een speciale bepaling daaromtrent in artikel 29 van de wet van 1 april 1936 verklaart waarschijnlijk de afwezigheid van een of andere wijziging in de tekst van het nieuw artikel 25bis.

Bij afwezigheid van dergelijke speciale bepaling hoort het dus aan de partij die beweert bevrijd te zijn, het bewijs te leveren van het feit dat het teniet gaan van zijn verbintenis heeft teweeggebracht (Burgerlijk Wetboek, 1315).

Het is terzake weinig aangewezen beroep te doen op de gebruikelijke vormen, die zijn gerechtsdeurwaardersexploot of aangetekend schrijven. Indien men het nodig heeft geoordeeld de toepassing van artikel 25bis aan stipte termijnen te binden, dan zou het een leemte zijn geen enkele aangepaste bepaling op te nemen met betrekking tot de vorm waarin de verschillende aanvragen en mededelingen in kwestie dienen te geschieden.

\+

\+ \+

Artikel 24 van het ontwerp bedoelt in artikel 25quater van de wet van 1 april 1936 twee wijzigingen aan te brengen die ook in de artikelen 9 en 14 van het voorontwerp voor werklieden en bedienden worden ingevoerd. In zover bij die wijzigingen bij de artikelen 9 en 14 opmerkingen werden gemaakt, dienen ze hier als herhaald te worden beschouwd.

Van de gelegenheid moet gebuik worden gemaakt om § 1 van artikel 25quater van de wet van 1 april 1936 in overeenstemming te brengen met de tekst van artikel 25ter van die wet, zoals gewijzigd bij artikel 75, § 3, van de wet van 24 december 1963. Daartoe kunnen de woorden "andere dan beroepsziekte" ingevoegd worden in § 1 van artikel 25quater tussen de woorden "ten gevolge van ziekte" en de woorden "of ongeval ander dan".

\+

\+ \+

Artikel 25 van het voorontwerp wil artikel 32 van de wet van 1 april 1936 vervangen, zodat de tekst van deze laatste bepaling gelijkluidend wordt aan artikel 25 van de wet van 10 maart 1900 en aan artikel 21bis, in de gecoördineerde wetten van 20 juli 1955 door artikel 19 van het voorontwerp in te voegen. Bij dit artikel 25 van het voorontwerp moge de bij artikel 19 gemaakte opmerking worden herhaald.

\+

\+ \+

Artikel 26 van het voorontwerp voorziet in de opheffing van de artikelen 21, tweede en derde lid, 22, 24, laatste zin, 27, eerste lid, en 28, 5°, van de wet van 1 april 1936, terwijl artikel 27 van het voorontwerp in artikel 41, eerste lid, van dezelfde wet de getallen "21 tot 24" door de getallen "21 en 24" wil vervangen.

Artikel 26 van het voorontwerp streeft er naar de wet van 1 april 1936 in overeenstemming te brengen met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Met betrekking tot de bescherming van het loon der binnenschippers blijven, in de wet van 1 april 1936, alleen behouden de bepalingen die het voorwerp uitmaken van artikel 21, eerste lid, en artikel 24, eerste zin. Het behoud van die bepalingen wordt in de memorie van toelichting verantwoord door een verwijzing naar het bepaalde van artikel 1, laatste zin, van de wet van 12 april 1965, naar luid waarvan die laatste wet geen afbreuk doet aan gunstiger bepalingen die voor sommige kategorieën werknemers kunnen bestaan.

.../...

Daargelaten de vraag of die verantwoording afdoende is voor het behoud van de speciale regel volgens welke betaling van het loon slechts mag geschieden tegen kwijtschrift, kan men vaststellen dat artikel 27 van het voorontwerp zich ertoe beperkt de tekst van artikel 41 van de wet van 1 april 1936 aan te passen aan de opheffingen die het voorwerp zijn van artikel 26; met andere woorden, de regelen van straftoemeting blijven onaangeroerd. De Raad van State oordeelt dat laatste minder aangewezen en geeft daarom een tekst in overweging met het opzet, ter bevordering van de eenvormigheid der strafbepalingen in het sociaal recht, de bestraffing van de overtreding van de blijvende bepalingen van de genoemde artikelen 21 en 24 dichter te brengen bij de strafbepalingen van de wet van 12 april 1965. Dat voorstel, dat artikel 27 van het voorontwerp zou vervangen, is als volgt :

"Artikel ...

Artikel 41 van dezelfde wet wordt door de volgende bepaling vervangen :

"Artikel 41.

Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen, de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van de artikelen 21 en 24.

De artikelen 43 tot 46 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn daarop van toepassing".

.../...

Met betrekking tot het weglaten van de bepalingen die voorkomen in artikel 41, tweede en vierde lid, zoals het thans bestaat, meent de Raad van State dat het ook voor die aangelegenheden niet aangewezen is andere regelen te bepalen dan die welke hun plaats hebben in de wet van 12 april 1965.

\+
\+ \+

Het voorontwerp heeft in de wetgeving toepasselijk op de werklieden en de bedienden, respectievelijk onder de artikelen 3 en 18, bepalingen opgenomen omtrent de nietigheid van bedingen waarbij is overeengekomen dat het huwelijk of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de arbeidsovereenkomst.

Dergelijke bepaling komt in het ontwerp niet voor wat betreft de wetgeving van toepassing op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

\+

\+ \+

Artikel 28 van het voorontwerp voorziet in de opheffing van artikel 19, tweede lid, van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, volgens hetwelk de handelsvertegenwoordiger wiens overeenkomst een concurrentieverbod bevat, geen aanspraak kan maken op de in artikel 15 van genoemde wet bepaalde vergoeding wegens uitwinning, wanneer de werkgever, uiterlijk binnen acht dagen na de beëindiging der overeenkomst, van het voordeel van het concurrentiebeding afziet.

.../...

Het door de memorie van toelichting bedoelde amendement dat aan artikel 19, tweede lid, iedere betekenis heeft ontnomen, is dat van de Senatoren Hambye en Henckaerts (Gedr. St. Senaat, zitting 1962-1963, nr. 230), die voorstelden de verschuldigdheid van een vergoeding wegens uitwinning, voorgeschreven in alle gevallen waarin de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigde, te beperken tot de gevallen waarin de verbreking door de werkgever zonder dringende reden plaats heeft.

De grondgedachte van de door het ontwerp voorgestelde opheffing is dat, aangezien het concurrentiebeding, ook al is het geldig, krachtens artikel 18, derde lid, geen uitwerking heeft wanneer de werkgever de vertegenwoordiger zonder dringende reden ontslaat of wanneer de vertegenwoordiger de werkgever om een dringende reden verlaat, er geen reden is om de werkgever toe te laten in die gevallen door het afzien van het toch zonder gevolgen blijvende concurrentiebeding een einde te maken aan de verplichting een uitwinningsvergoeding te moeten betalen.

\+

\+ \+

Artikel 30 van het voorontwerp vervangt artikel 23, eerste lid, 3°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De huidige tekst van dit 3° bedoelt enkel de vergoedingen en schadeloosstellingen verschuldigd ter uitvoering van de artikelen 8 en 25 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. Het voorontwerp voegt daaraan toe de vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 5 quater

.../...

en 21bis van de geordende wetten betreffende het bediendencontract, of krachtens de artikelen 24 en 32 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Artikel 23 van de wet van 12 april 1965 geeft een aanduiding van de inhoudingen, voorschotten, vergoedingen en schadeloosstellingen die in mindering mogen worden gebracht op het loon van de werknemer.

Zoals artikel 23 thans is gesteld, wordt inzake arbeidsovereenkomstenwetgeving slechts melding gemaakt van de vergoeding door de werkman verschuldigd hetzij uit hoofde van zijn aansprakelijkheid voor of bij zijn werk (wet van 10 maart 1900, artikel 8), hetzij ingevolge een ongeoorloofde beëindiging van de arbeidsovereenkomst (wet van 10 maart 1900, artikel 25).

Het ontwerp vult die opsomming thans aan met een verwijzing naar de desbetreffende bepalingen uit de arbeidsovereenkomstenwetgeving voor bedienden en binnenschippers.

Het is nu zo dat het ontwerp in de arbeidsovereenkomstenwetgeving voor bedienden bepalingen heeft ingelast die een aangepaste kopij zijn van hetgeen voor de werklieden is bepaald (zie artikelen 11 en 19 van het ontwerp), terwijl voor de binnenschippers die aanpassing slechts de vergoedingen voor niet geoorloofde beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft (zie artikel 25 van het voorontwerp).

.../...

De omschrijving van de verantwoordelijkheidsnorm van de aangeworvene inzake gebrekkig werk of gebruik van materieel wordt door het ontwerp niet geraakt. Het ontwerp beperkt zich ertoe de laatste zin van artikel 24 van de wet van 1 april 1936 op te heffen. Het zou aanbeveling verdienen de eenvormigheid die het ontwerp brengt in de stelsels van werklieden en bedienden, door te trekken tot het stelsel van de binnenschepen ook wat betreft de verantwoordelijkheidsnorm van de aangeworvene. Daartoe zou het volstaan artikel 24 van de wet van 1 april 1936 te vervangen door een aangepaste versie van hetgeen in artikel 8, tweede tot vierde lid, van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst is bepaald. De eenvormigheid zou betrekking hebben zowel op de verantwoordelijkheidsnorm van de werknemer als op de onderlinge verwijzing tussen de wetten op de binnenschippers en de bescherming van het loon.

\+

\+ \+

Artikel 31 van het voorontwerp, zoals het door de Regering op 13 januari 1967 werd geamendeerd, vervangt artikel 5 van de bij koninklijk besluit van 28 februari 1919 gecoördineerde wetten betreffende de arbeid van vrouwen en kinderen, door een tekst die met betrekking tot de bescherming van het moederschap de belangrijkste bepalingen van artikel 6 van het voorontwerp herneemt, overigens overgenomen in de artikelen 13 en 23 van het voorontwerp.

.../...

Hoewel deze gecoördineerde wetten niet volledig werden aangepast aan de toestand ontstaan ingevolge de opheffing van de wet van 14 juni 1921 op de arbeidsduur door artikel 49, 1°,van de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectors van 's lands bedrijfsleven, kan in verband met de verdere toepassing van de wetgeving inzake vrouwen- en kinderenarbeid en met de werkingssfeer van artikel 31 van het voorontwerp met nut worden verwezen naar de volgende opmerking welke de Raad van State maakte in zijn advies (L. 7993/2) van 5 oktober 1962 over het wetsontwerp dat genoemde wet van 15 juli 1964 is geworden :

"Het nauwe verband tussen de wetgeving op de arbeidsduur en de wet op de vrouwen- en kinderenarbeid komt vooreerst duidelijk aan het licht, doordat het toepassingsgebied van deze laatste mede bepaald wordt door dat van de wet op de arbeidsduur (zie artikel 1, 1°). Een uitbreiding van het toepassingsgebied van de ene brengt dus meteen een uitbreiding van het toepassingsgebied van de andere teweeg" (Gedr. St. Kamer, zitting 1962-1963, nr 476 (1962-1963) nr 1, p. 13).

In dit zelfde advies wees de Raad tevens op de noodzakelijkheid van overeenstemming tussen beide wetgevingen. De Raad moge hier het nut van een herziening van de wet op de vrouwen- en kinderenarbeid nog eens in herinnering brengen.

.../...

Wat de tekst van het nieuwe artikel 5 betreft, kan worden verwezen naar de vroeger in verband met artikel 6, 1°, van het voorontwerp gemaakte opmerkingen en voorstellen, welke hier voor een groot deel kunnen worden herhaald.

\+

\+ \+

Artikel 32 van het voorontwerp vervangt artikel 20 van de wet van 9 juli 1957 tot regeling van de verkoop op afbetaling en van zijn financiering. In de nieuwe tekst leze men : "... de bij deze wet geregelde verkopen, leningen op afbetaling en persoonlijke leningen op afbetaling".

\+

\+ \+

De artikelen 33 en 34 van het voorontwerp regelen de overgang van de bestaande regelen inzake bediendenarbeidsovereenkomst naar de nieuwe regelen die een verbod van automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd invoeren en die voorzien in een verkorte opzeggingstermijn, als het erom gaat de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd of daarna eenzijdig zonder dringende reden te beëindigen.

De vraag kan worden gesteld of een overgangsbepaling niet nuttig zou zijn in verband met het voorgenomen verbod van ontslag van vrouwelijke werknemers tijdens zwangerschap en na bevalling en met de voorgenomen verlenging van

.../...

het verlof naar aanleiding van de bevalling.

+

+ +

Artikel 48 van de wet van 10 december 1962 maakt de Koning bevoegd om de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden en binnenschippers te coördineren. Het is nu zo dat ook andere wetten verwijzen naar bepalingen uit de in dat artikel 48 opgesomde wetten (bijvoorbeeld artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, of nog artikel 5 en artikel 16 van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers). De machtiging tot coördinatie gaat evenwel niet zo ver om ook die laatste verwijzigingen aan te passen; daaruit volgt dat zij na uitvoering van de coördinatie moeilijk leesbaar worden. Dat euvel kan worden verholpen door de bevoegdheid van de Koning uit te breiden ten einde hem in staat te stellen de bestaande wetsbepalingen, naar de vorm en in hun verwijzingen, in overeenstemming te brengen met de in de coördinatie opgenomen teksten. Onderhavig ontwerp biedt daartoe de gelegenheid.

De Raad van State geeft hierna een tekst in overweging :

"Artikel ...

Artikel 48 van de wet van 10 december 1962 tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, van de wetten betreffende het

.../...

bediendencontract geordend bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 en van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, wordt aangevuld met de volgende bepaling :

"Bovendien kan de Koning de verwijzingen naar de in de coördinatie opgenomen bepalingen, die in andere niet in de coördinatie opgenomen bepalingen voorkomen, naar de vorm aanpassen".

Dat artikel zou best worden ingeschakeld na artikel 32 van het ontwerp, in hoofdstuk VIII waarvan het opschrift zou worden: "Hoofdstuk VIII - Slot- en overgangsbepalingen". De artikelen 33 en 34 moeten alsdan worden vernummerd.

OBSERVATIONS GENERALES.

I.

L'avant-projet de loi tend, en premier lieu, à apporter un certain nombre de modifications à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, aux lois relatives au contrat d'emploi coordonnées par arrêté royal du 20 juillet 1955 et à la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. Un des buts poursuivis est d'arriver, à l'instar de ce qui a été entrepris par des lois modificatives antérieures, à une plus grande uniformité dans les règles en cause. Ainsi pourra-t-on réaliser, selon l'exposé des motifs, une plus grande unité dans le statut juridique des "différentes catégories de travailleurs (ouvriers, employés et bateliers) dont les contrats sont régis par des lois spéciales". Une observation s'impose d'emblée : la tendance à établir des règles uniformes se perçoit surtout dans les législations relatives au contrat de travail et au contrat d'emploi. Il importe toutefois de ne pas perdre de vue que, dans la législation sur le contrat d'emploi, il est fait une distinction selon le montant de la rémunération, distinction qui entrave sérieusement la réalisation de règles uniformes en matière de contrat de louage de travail. Mais quelle que soit la volonté d'uniformiser les règles applicables aux ouvriers et aux employés en matière de louage de travail, il semble bien qu'une différence demeurera inévitable; si tel n'était pas le cas, il y aurait lieu de s'interroger sur l'utilité du maintien

.../...

de points de divergence - sans doute peu nombreux, mais parfois importants - dans les règles qui s'appliquent aux ouvriers et aux employés en matière de sécurité sociale.

La recherche d'une plus grande uniformité se heurte dans la pratique à certains obstacles, dont le principal est l'absence d'une législation générale en matière de contrat de louage de travail. En effet, à l'exception de ses articles 38, 40 et 41, la loi du 10 mars 1900 et ses modifications ultérieures ne constituent pas le droit commun en matière de contrat de louage de travail, comme la réglementation en matière de pensions des ouvriers l'est par exemple pour les régimes de pension.

D'autre part, ces législations n'ont pas été élaborées en prenant délibérement pour modèle la législation en matière de contrat de travail et en procédant par simple référence aux dispositions de celle-ci, dans le cas de similitude d'objet. A l'exception de l'article 31 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, par lequel les articles 29 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sont déclarés applicables aux employés, lesdites législations ne contiennent aucune référence aux lois régissant le contrat de travail.

Il en résulte que les lois précitées des 10 mars 1900 et 1er avril 1936 ainsi que les lois coordonnées du 20 juillet 1955 contiennent des dispositions parallèles, dont le nombre ne fait que croître surtout dans la première et la dernière de ces lois, ce qui oblige le législateur, en cas de modification ou d'insertion de semblables dispositions, à apporter à chaque reprise - comme dans le présent projet - la modification dans les différentes lois.

.../...

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 aucun 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.

.../...

Depuis la loi du 10 décembre 1962, les lois sous revue s'étendent également au secteur de la sécurité sociale dans le sens le plus large du terme : en effet, certaines dispositions évidemment impératives ont été insérées, telles par exemple, celles qui obligent l'employeur, en cas d'incapacité de travail, à poursuivre le paiement du salaire ou d'une partie importante de celui-ci. Dès lors, il est probable que, plus encore maintenant que par le passé, les textes devront subir des adaptations, ce qui freinera vraisemblablement la réalisation de la codification souhaitée, notamment parce que cette codification suppose une certaine stabilité de la matière concernée, laquelle doit avoir dépassé le stade expérimental. Le souci de codification se développera néanmoins, même si l'importance du contrat de louage de travail individuel s'amenuise au profit d'autres sources de droit, propres au droit social, tels les décisions rendues obligatoires des commissions paritaires compétentes, les conventions collectives du travail et le règlement du travail.

En intervenant lui-même le législateur serait en outre amené à se demander si le droit commun en matière de contrat de louage de travail, qui se résume en fait à l'absence de règles impératives ou supplétives et, dès lors, à l'inexistence de la protection qui devrait en résulter pour les travailleurs, ne doit pas faire place à une réglementation minimale en matière de contrat de louage de travail, réglementation qui serait applicable à tous les travailleurs ne tombant pas sous l'application des règles particulières existant en la matière, tels par exemple les domestiques.

.../...

Sans doute ne sera-t-il pas aisé d'établir une telle réglementation, car dans la pratique elle doit pouvoir couvrir des types totalement différents de contrats de louage de travail, qui ne visent souvent que des cas marginaux. Edicter de telles règles aurait ainsi pour effet de prolonger, sur le plan des rapports entre employeurs et travailleurs, la protection que ces derniers tiennent éventuellement, en matière de sécurité sociale, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Les liens étroits existant entre le contrat de louage de travail et la sécurité sociale se trouveraient ainsi une nouvelle fois mis en lumière. Il y aurait lieu d'envisager aussi, le cas échéant, la protection des personnes non engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail ou dont l'appartenance à cette catégorie sociale pourrait être mise en doute, tels par exemple les apprentis ou les travailleurs à domicile.

II.

Les articles 1er et 10 du projet sont relatifs à ce que l'exposé des motifs nomme "la réglementation détaillée de la clause d'essai". A cet effet, ils modifient respectivement l'article 5bis de la loi du 10 mars 1900 et l'article 3 des lois coordonnées du 20 juillet 1955. A cet égard, le projet ne s'emploie pas à dissiper la confusion qui règne au sujet du contrat dit à l'essai, confusion qui explique dans une large mesure les opinions divergentes auxquelles le projet entend mettre un terme.

.../...

Trop souvent, en effet, on part de l'idée qu'il y a quatre sortes de contrats de louage de travail :

1° le contrat de louage de travail à l'essai;

2° le contrat de louage de travail pour une durée déterminée;

3° le contrat de louage de travail pour une entreprise déterminée;

4° le contrat de louage de travail pour une durée indéterminée.

Mais la première espèce desdits contrats de louage de travail n'existe pas; par ces termes, on désigne à tort un contrat de louage de travail qui relève d'une des trois autres espèces et dans lequel une période d'essai a été stipulée, c'est-à-dire une période pendant laquelle les règles ordinaires en matière de stabilité d'emploi ne seront pas nécessairement d'application.

Tel est d'ailleurs l'enseignement de la Cour de cassation, qui ne connaît pas le contrat à l'essai (Cass. 3 septembre 1959, Pas. 1960, I, p. 5).

L'emploi de l'expression "contrat de louage de travail à l'essai" doit dès lors être proscrit.

Au demeurant, cette expression est totalement inadéquate pour caractériser la relation de droit qu'elle vise. Stipuler une clause d'essai n'est pas tellement conclure un contrat de louage de travail pour la durée de la période d'essai, que permettre aux parties de juger de

.../...

l'opportunité de poursuivre leurs relations de travail. La période d'essai est, essentiellement, l'accessoire du contrat de louage de travail dans lequel elle se trouve stipulée, que ce contrat soit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ou pour une entreprise déterminée. Une telle clause permet aux parties, pendant la durée de la période d'essai, de mettre fin unilatéralement au contrat de louage de travail conclu entre elles, sans qu'elles soient tenues, pour ce faire, d'observer les règles ordinaires en matière de résiliation unilatérale ou d'obtenir l'accord de l'autre partie. La période d'essai est donc essentiellement une période pendant laquelle le travailleur ne peut encore prétendre à la protection, en matière de stabilité de l'emploi, qu'il puise dans le contrat de louage de travail, protection qui lui impose d'ailleurs aussi certaines obligations, lesquelles ne jouent pas davantage dans ce cas. Si ce point de vue est respecté, toutes les nouvelles règles insérées par le projet trouveront leur place dans un système parfaitement logique.

III.

Certains articles de l'avant-projet prévoient l'intervention de la commission paritaire compétente, par la voie d'une décision à rendre obligatoire par le Roi. Le Conseil d'Etat fait observer à cet égard qu'il a émis, le 18 novembre 1966, un avis (L. 9727/1) sur un avant-projet de loi relatif aux conventions collectives du travail. Cet avant-projet de loi est appelé à remplacer l'arrêté-loi du 9 juin 1945. S'il devient loi avant le présent avant-projet, celui-ci devra être adapté aux nouvelles règles concernant le susdit objet.

.../...

IV.

Les articles 3 et 18 de l'avant-projet prévoient notamment la nullité des clauses stipulant que le fait pour l'ouvrier ou l'employé d'avoir atteint "l'âge normal de la pension légale ou conventionnelle" met fin au contrat.

Par lettre du 16 janvier 1967, le Ministre a explicité la portée exacte de ces articles. Leur but étant d'assurer une plus grande protection aux travailleurs âgés, la nullité frappe, selon ladite lettre, "toutes les clauses aux termes desquelles le fait d'atteindre un âge ouvrant droit à une quelconque pension de retraite, met automatiquement fin au contrat".

Lesdits articles 3 et 18 se réfèrent, comme il vient d'être dit, à la notion d'"âge normal de la pension". L'utilisation, dans cette expression, du mot "normal" implique une certaine limitation de la protection. Cette limitation n'étant pas voulue par le Ministre, comme sa lettre l'indique, il convient de supprimer le mot "normal" dans les articles 3 et 18 de l'avant-projet.

.../...

V.

Certaines observations qui seront formulées au sujet des articles concernent la terminologie du texte néerlandais principalement. Dans ce texte, la même terminologie n'a pas été invariablement employée lors des modifications successives de la législation en matière de contrat de louage de travail, parfois à juste titre du reste : il en a été ainsi dans les textes récents afin de permettre l'introduction de termes juridiques plus corrects recommandés la plupart du temps par la sous-commission pour l'unification de la terminologie en matière de droit social, recommandations consignées dans le "Sociaal-rechtelijk Woordenboek" établi par cette commission de Benelux.

Ces recommandations ne sont pourtant pas les seules dont il y ait lieu de tenir compte aux fins d'arrêter la terminologie néerlandaise. Le texte néerlandais du Code civil établi par la loi du 30 décembre 1961 doit également être suivi.

En ce qui concerne la version néerlandaise, une adaptation complète des textes légaux en vue de réaliser une terminologie uniforme, s'accompagnerait nécessairement de la modification d'un nombre considérable de dispositions, ce qui n'est évidemment pas faisable. Cette adaptation terminologique des textes apparaît au surplus comme une tâche dont le Roi peut s'acquitter avec succès en vertu de son pouvoir de coordination, sans qu'il faille recourir à l'intervention du législateur .

.../...

Le Conseil d'Etat a saisi la présente occasion pour proposer aussi quelques modifications de textes supplémentaires qui ne concernent pas l'une ou l'autre disposition du projet. Ces propositions sont formulées et justifiées à la fin de l'analyse du premier ou du deuxième chapitre. Dans certains cas, elles se bornent à une adaptation de texte consécutive à une abrogation ou une modification implicite. Ces lois s'adressant à un grand nombre de citoyens et devant être compréhensibles pour eux, il conviendrait non seulement que les textes soient rédigés de manière intelligible, mais aussi qu'ils ne contiennent pas de règles qui ne seraient plus appliquées.

OBSERVATIONS PARTICULIERES.

L'article 1er du projet tend à remplacer les alinéas 1er et 2 de l'article 5bis de la loi sur le contrat de travail. Il reproduit le texte existant tout en le précisant sur deux points : 1° la constatation par écrit de certaines conditions du contrat doit avoir lieu au plus tard au moment de l'entrée en service : 2° la durée maximale et minimale de la période d'essai est exprimée en "jours-calendrier". En outre, il règle la durée de la période d'essai, si celle-ci n'est pas expressément fixée, et prévoit la prolongation de sept jours au maximum, de la période d'essai en cas de suspension de l'exécution du contrat.

.../...

L'alinéa 1er de l'article 5bis établit une exception à la règle selon laquelle le contrat de travail, comme d'ailleurs la plupart des contrats, et notamment le contrat d'emploi, est un contrat ne nécessitant pas d'écrit, ainsi qu'il ressort de l'article 4 de la loi du 10 mars 1900. Il n'est dérogé à cette règle que dans la mesure où il est stipulé que la clause d'essai et la clause selon laquelle le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, ne sont valables qu'autant qu'elles aient été constatées par écrit, pour chaque cas individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service. Ainsi qu'il a été dit ci-dessus dans l'observation générale II, l'expression "contrat de travail (conclu) à l'essai" doit être écartée.

L'alinéa 2 reprend le texte actuel, en remplaçant le mot "jours" par "jours-calendrier".

Cette modification de la terminologie est à proscrire car elle est superflue et de nature à engendrer la confusion.

Superflue parce que, ainsi que la Cour de cassation l'a constaté dans son arrêt du 2 mars 1962 (Pas. 1962,I, 747) à propos de la notion de "jour" utilisée pour la détermination d'un délai de préavis, le mot "jour" doit communément s'entendre dans le sens de "jour-calendrier".

De nature à engendrer la confusion, parce que la modification soulève de nombreux problèmes en ce qui concerne les dispositions où figure le mot "jour" (cfr. par exemple l'article 19 de la loi du 10 mars 1900).

L'article 1er du projet ajoute à l'article 5bis de la loi du 10 mars 1900 une disposition nouvelle, aux

.../...

termes de laquelle la durée de l'essai est prolongée d'une durée équivalente à la période de suspension de l'exécution du contrat, sans que la prolongation ne puisse toutefois excéder sept jours.

Il suit donc de cette nouvelle disposition que l'ouvrier, en vertu des dispositions de la loi du 10 mars 1900 relatives à la période d'essai, conservera le cas échéant, pendant cette période, le droit au paiement de son salaire.

Autre conséquence de cette même disposition : en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période minimale protégée, l'éventuelle résiliation unilatérale sans motif grave restera sans effet pendant une plus longue durée.

- Tout comme le texte actuel de l'article 5bis, le projet est muet quant au droit, pour les parties, de résilier unilatéralement le contrat pendant la période d'essai, sans obligation d'observer un délai de préavis et de justifier d'un quelconque motif.

En ce qui concerne le texte actuel, l'on peut affirmer que ce droit de résiliation unilatérale est implicitement contenu dans l'alinéa 2 de l'article 5bis. Telle était l'opinion de la commission du Sénat, ainsi qu'il résulte du rapport qu'elle a consacré au projet de loi qui est devenu la loi du 4 mars 1954, qui a inséré ledit article 5bis dans la loi du 10 mars 1900. Ce rapport admettait , en effet, le droit pour chaque partie de mettre fin au contrat après l'expiration d'un délai de sept jours ou entre le septième et le quinzième jour, sans

.../...

préjudice de l'application des articles 20 et 21 de la loi du 10 mars 1900 (Doc. parl. , Sénat, session 1952-1953, n° 518, p. 9). Le projet prévoyant la possibilité de prolonger la période d'essai, il apparaît souhaitable de régler explicitement les conséquences qui en résulteront à l'égard du droit de résiliation unilatérale et de confirmer simultanément , de manière expresse, la faculté d'exercer ce droit en dehors du cas de la prolongation. Une disposition expresse se justifie déjà à la seule constatation qu'il s'agit en l'espèce d'une exception au droit commun en matière de résiliation unilatérale moyennant préavis. Une telle disposition aurait de surcroît le mérite de rappeler aux parties l'intérêt qu'elles ont à mettre fin au contrat pendant la période d'essai, au cas où l'une d'elles ne souhaiterait pas poursuivre l'engagement au-delà de cette période. A défaut d'une telle stipulation, il ne pourrait être unilatéralement mis fin au contrat que selon les règles du droit commun.

D'après les déclarations des fonctionnaires délégués, illustrées par des exemples concrets, l'intention du Gouvernement serait de maintenir la règle actuelle, étant entendu toutefois que la période protégée, qui est à présent de sept jours sans exception, serait prolongée - de sept jours au maximum - en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant les sept jours actuellement prévus.

Les nouvelles règles seraient donc les suivantes :

Lorsqu'une période de sept jours a été stipulée au titre de période d'essai - ou lorsque la durée de la période d'essai n'a pas été précisée, celle-ci étant alors de sept jours, en vertu de l'avant-projet -, une résiliation unilatérale sans motif grave ne peut produire effet qu'après le dernier jour de la période - éventuellement prolongée - de l'essai.

.../...

Lorsqu'une période de plus de sept jours a été stipulée au titre de période d'essai, la résiliation unilatérale ne peut intervenir qu'après l'expiration de la période protégée, c'est-à-dire après l'expiration d'une période de sept jours, période qui peut toutefois être prolongée d'un maximum de sept jours en cas de suspension de l'exécution du contrat.

Le texte proposé ci-après s'attache à traduire ces règles avec un maximum de précision.

- Il est proposé de scinder en deux articles les dispositions de l'article 5bis, à l'exemple de ce qui est fait dans les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, le premier traitant du contrat conclu pour une durée ou pour une entreprise déterminées, le second de la clause d'essai.

La reproduction de l'actuel alinéa 4 de l'article 5bis s'imposera par voie de conséquence. Cet alinéa prévoit l'intervention éventuelle des commissions paritaires. Sur ce point, le Conseil d'Etat renvoie à son observation générale III.

Il est proposé de rédiger l'article 1er du projet dans les termes suivants :

"Article 1er.-

L'article 5bis de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat du travail, inséré par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par la disposition suivante :

.../...

"Article 5bis. Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque ouvrier individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée n'est toutefois pas requise dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat est admise par la commission paritaire ou correspond à l'usage".

Article 2.-

Dans la même loi, il est inséré un article 5ter rédigé comme suit :

"Article 5ter. § 1er. Le contrat de travail peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de prévision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jour.

.../...

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.

§ 4. Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail pendant ladite période sans motif grave. Si la période d'essai est supérieure à sept jours, cette disposition ne s'applique qu'aux sept premiers jours. Toute stipulation contraire est nulle, et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci.

Si la période d'essai est suspendue au cours des sept jours visés à l'alinéa 1er, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail sans motif grave, est prolongée au plus tard jusqu'au quatorzième jour le premier jour de la période d'essai compris ; cette période prend fin en tout état de cause, dès qu'après la reprise du travail dans les limites prévues au § 3, les sept jours d'essai sont atteints".

\+

\+ \+

Cette proposition de texte nécessitera une adaptation des numéros des articles suivants de l'avant-projet.

.../...

L'article 2 de l'avant-projet modifie l'article 8 de la loi du 10 mars 1900. Il a pour objet d'introduire une règle nouvelle selon laquelle des dérogations à la responsabilité fixée aux alinéas 2 et 3 de l'article 8 ne seront autorisées qu'en vertu d'une décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par le Roi.

Par souci d'unité de la terminologie au sein de l'article 8, il conviendrait, dans la version néerlandaise, de remplacer le mot "verantwoordelijkheid" par "aansprakelijkheid".

\+

\+ \+

L'article 4 de l'avant-projet remplace l'article 24 de la loi du 10 mars 1900, qui prévoit la réciprocité de la clause relative à l'indemnité qui est due en cas de résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, du contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée. L'avant-projet reprend, à une légère modification près, le texte de l'article 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi en vue de réaliser l'uniformité entre les deux législations. Désormais, l'ouvrier aura donc droit, dans le cas envisagé, à une indemnité de rupture forfaitaire.

La transposition de cette disposition de la législation sur le contrat d'emploi dans la loi du 10 mars 1900 aura toutefois des conséquences qu'il importe de souligner.

.../...

En premier lieu, elle fait tomber la règle exprimée dans la loi du 10 mars 1900, de la réciprocité de la stipulation et du montant de l'indemnité , nonobstant toute convention contraire. L'article 22 de la loi sur le contrat d'emploi dispose que sont nulles, en ce qui concerne le congé à donner par le patron, toutes clauses prévoyant des indemnités moindres que celles qui sont déterminées aux articles 20 et 21. A défaut d'une disposition similaire, cette règle devra être considérée comme supplétive. Or, telle n'est pas l'intention, du moins en ce qui concerne le congé donné par l'employeur.

En second lieu, la référence au contrat conclu pour une entreprise déterminée disparaît de l'avant-projet, l'article 21 des lois coordonnées ne s'appliquant qu'aux seuls contrats pour une durée déterminée. Il n'y a nulle raison toutefois de créer dans la législation sur le contrat de travail, une lacune qui existe dans ledit article 21, ce d'autant plus qu'il est généralement admis que cet article est également applicable aux contrats pour une entreprise déterminée conclus par les employés (cfr. A. COLENS, Le contrat d'emploi, Bruxelles, Larcier, 3ème édition, 1964, n° 74).

La rédaction suivante est suggérée pour le nouvel article 24 :

"Article 24.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, sa résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, ouvre droit à la partie lésée à une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme,

.../...

sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

Est nulle, toute clause qui tend à réduire le montant de l'indemnité en cas de résiliation par l'employeur".

+

\+ +

L'article 6 de l'avant-projet, amendé le 13 janvier 1967 par le Gouvernement, tend à assurer, par la voie d'une modification de l'article 28bis, b, de la loi du 10 mars 1900 , une meilleure protection de la maternité. A cet effet, deux sortes de mesures sont proposées : d'une part, l'interdiction de licencier pour cause de maternité et, d'autre part, la prolongation du congé de maternité.

Le texte relatif à l'interdiction de licencier pour cause de maternité appelle les observations suivantes.

Aux termes de l'alinéa 4 du nouveau b, § 1er, les contestations sur l'existence, la nature ou l'origine des motifs invoqués sont soumises à l'appréciation du juge. Cette disposition est superflue et dangereuse ; en effet, elle ne fait que se référer au droit commun, qui se suffit à lui-même. Mieux vaudrait donc l'omettre.

.../...

L'alinéa 6 du nouveau b, § 1er, est ainsi conçu : "L'employeur qui réintègre l'ouvrière dans l'entreprise, est tenu de payer la rémunération perdue par elle". Selon l'exposé des motifs, les cotisations patronales et ouvrières de sécurité sociale afférentes à cette rémunération sont normalement dues. Afin de ne laisser planer aucun doute à cet égard, il y aurait avantage à inscrire cette précision dans le texte même de la loi, à l'exemple de l'article 21, § 6, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, tel qu'il découle en dernier lieu de l'article 2 de la loi du 16 janvier 1967, et à l'exemple de l'article 1erbis, § 6, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, tel qu'il a été inséré par l'article 5 de la même loi du 16 janvier 1967.

Le texte relatif à la prolongation du congé de maternité appelle les observations suivantes. Ainsi que le relève l'exposé des motifs, ce texte porte de six à huit semaines, la période de repos obligatoire qui suit l'accouchement et permet à l'ouvrière de demander que cette période soit prolongée d'une durée équivalente à celle pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant l'accouchement . Cette mesure n'est pas uniquement applicable aux ouvrières : en effet, les articles 13 et 23 de l'avant-projet la rendent également applicable, respectivement aux employées et aux engagées pour le service des bâtiments de navigation intérieure, tandis que l'article 31 de l'avant projet l'insère également dans la loi sur le travail des femmes et des enfants. Cette mesure a donc une portée très générale.Il y a lieu d'observer à cet égard, que l'article 56, § 1er,alinéa 5, de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire

.../...

contre la maladie et l'invalidité, a été établi en fonction de la situation existante.

Dès lors, il y a lieu de se demander si cette disposition ne devrait pas être adaptée, afin d'assurer aux travailleusesle bénéfice du même régime dans cette dernière législation pendant toute la durée de leur congé de maternité.

Compte tenu de l'amendement introduit par le Gouvernement le 13 janvier 1967, il est proposé de rédiger l'article 6 de l'avant-projet dans les termes suivants :

"Article ...

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 28bis de la même loi, inséré par la loi du 4 mars 1954 et modifié par les lois des 20 juillet 1960, 10 décembre 1962 et 24 décembre 1963 :

1° les dispositions sous le b sont remplacées par les dispositions suivantes :

"b) § 1er. Dès lors qu'il a été informé de la grossesse de l'ouvrière par un certificat médical, l'employeur ne peut, sauf pendant la période d'essai, mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée que pour des motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à l'état physique de l'ouvrière résultant de sa grossesse ou de son accouchement. Cette disposition continue à produire ses effets pendant un mois au-delà de la fin de la période de repos postnatale.

.../...

S'il est mis fin à son contrat à durée indéterminée pendant la période visée à l'alinéa 1er, l'ouvrière peut demander son maintien ou sa réintégration dans l'entreprise. Cette demande doit, en cas de résiliation avec préavis, être introduite avant l'expiration du délai de préavis et au plus tard le trentième jour qui suit la notification du préavis. S'il n'a pas été donné de préavis, la demande doit être introduite dans les trente jours qui suivent la notification de la résiliation.

L'employeur communique sa décision à l'ouvrière au plus tard le trentième jour qui suit l'introduction de la demande. Ne justifient un refus que les motifs graves, les motifs d'ordre économique ou technique ou tous autres motifs dont la nature ou l'origine sont étrangères à la grossesse ou à l'accouchement de l'ouvrière. En cas de refus, l'employeur fait connaître, en même temps que sa décision, les raisons qui la motivent.

S'il n'exécute pas les obligations qui lui incombent en vertu de l'alinéa 3 ou si le motif invoqué à l'appui de son refus ne répond pas aux prescriptions du même alinéa 3 ou fait défaut, l'employeur payera à l'ouvrière une indemnité égale au double de la rémunération correspondante au délai de préavis avec un maximum de trois mois, sans préjudice de l'application des articles 22 et 23.

... (alinéa 6 de l'avant-projet, sous réserve de l'observation soulevée) ...

.../....

Les demandes et communications prévues par le présent paragraphe seront faites dans les mêmes formes que celles qui sont prescrites par l'article 19, § 1er, pour la notification du préavis.

§ 2. L'exécution du contrat doit être suspendue, à la demande de l'ouvrière, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'ouvrière remet à cet effet à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période. Si l'accouchement a lieu après la date prévue par le médecin, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

L'exécution du contrat est suspendue pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. A la demande de l'ouvrière, la suspension est prolongée au-delà de la huitième semaine, d'une durée équivalente à celle pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement.

Au début de l'une de ces périodes de repos, l'ouvrière conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail, du fait de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes susmentionnées, les dispositions de l'article 29 sont applicables".

.../...

2° Les dispositions sous le c sont remplacées par les dispositions suivantes :

"c) pendant les suspensions prévues au présent article l'ouvrier conserve le droit de donner congé et le délai de préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

Sans préjudice des dispositions du littera b , § 1er, l'employeur conserve lui aussi le droit de donner congé pendant les mêmes suspensions, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat.

Si l'employeur a résilié le contrat avant la suspension et si le délai de préavis n'est pas encore expiré au début d'une des suspensions prévues au présent article, ce délai cesse de courir pendant cette suspension".

+

+ +

L'article 7 de l'avant-projet insère dans l'article 28ter de la loi du 10 mars 1900 une disposition prévoyant que l'ouvrier doit être averti de la reprise du travail.

Il est proposé de rédiger cette disposition comme suit :

"Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci".

+

+ +

.../...

L'article 8 de l'avant-projet vise à améliorer la rédaction de l'article 28quinquies, § 4, de la loi du 10 mars 1900, qui a trait à l'indemnité due en cas d'inobservation de l'interdiction de licencier prévue au § 2 du même article.

Il est proposé de rédiger le nouveau § 4 dans les termes suivants :

" § 4. En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions des articles 22 et 23 sont applicables.

En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1er, 1° ou 6°, ou au § 2, alinéa 1er, 3° ou 4°, est tenu au paiement d'une indemnité ... (la suite comme au projet) ... ".

Conformément à ce qui est exposé dans l'observation générale II, il serait souhaitable de faire à l'article 28quinquies une exception pour la résiliation intervenant au cours de la période d'essai.

A cet effet, l'article 28quinquies, § 2, pourrait être complété par un alinéa 3 nouveau , ainsi conçu par exemple :

.../...

"L'alinéa 1er ne s'applique pas à la période d'essai, au cours de laquelle les dispositions de l'article 5ter demeurent pleinement valables".

+

+ +

L'article 9 de l'avant-projet apporte deux modifications à l'article 29 de la loi du 10 mars 1900, tel qu'il découle de la loi du 10 décembre 1962. La première tend à remplacer, au § 2, alinéa 1er, les mots "douze premiers jours ouvrables" par "quatorze premiers jours-calendrier"; eu égard au contexte, les mots "quatorze premiers jours" seraient tout aussi clairs. La deuxième tend à remplacer le § 3, qui prévoit des exceptions à l'obligation de payer le salaire hebdomadaire garanti, par un texte identique, à peu de choses près, à l'article 70, § 3, de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, dans le souci de rendre les deux législations uniformes sur ce point.

Quelque justifié que puisse être pareil souci, il faut noter cependant que les dispositions de l'article 29, § 3, sont, dans le projet, de nature à modifier sensiblement les règles en matière de salaire hebdomadaire garanti.

Premièrement, la règle selon laquelle "se blesser, faire blesser ou rendre malade intentionnellement" entraîne, dans l'état actuel de la législation,

.../...

l'exclusion du bénéfice du salaire hebdomadaire garanti, n'est pas identique à la règle du projet qui exclut du bénéfice du salaire hebdomadaire garanti, "l'ouvrier dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise".Ainsi, par exemple, l'ouvrier qui échoue dans sa tentative de suicide ne tombe pas nécessairement sous la règle nouvelle.

Ensuite, dans l'état actuel de la législation, l'ouvrier ne peut prétendre au paiement du salaire hebdomadaire garanti lorsque son incapacité est la conséquence d'un accident survenu en effectuant des travaux qui donnent lieu à l'assujettissement au régime des allocations familiales des non-salariés. Le projet ne reprenant pas cette règle, l'employeur sera désormais tenu de payer à l'ouvrier un salaire de sept jours, même s'il n'existe aucun rapport entre l'emploi de l'ouvrier et son incapacité, ce toutefois, sans préjudice des dispositions de l'article 29, § 3, a et b.

A propos de l'article 29 de la loi du 10 mars 1900 - modifié par l'article 9 de l'avant-projet -, il faut encore observer que le § 1er dudit article 29 n'a pas été adapté, par oubli, à la modification que la loi du 24 décembre 1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci a apportée à l'article 28bis, b^{bis}. Il en résulte une certaine contradiction entre les deux textes. Afin de remédier à cet état de choses,il est proposé d'insérer à l'article 29,§ 1er, alinéa 1er, les mots "autre qu'une maladie professionnelle" après le mot "maladie".

\+

\+ \+

.../...

Observations concernant les dispositions de la loi du 10 mars 1900 que l'avant-projet ne modifie pas.

a) L'article 17 de la loi du 10 mars 1900 peut être abrogé sans inconvénient : son alinéa 1er est superflu, eu égard au dernier alinéa de l'article 3 inséré dans la loi du 10 mars 1900 par la loi du 4 mars 1954; son alinéa 2 a été repris à l'article 5bis de la loi du 10 mars 1900 et le maintien en est, dès lors, sans utilité.

b) L'article 40 de la loi du 10 mars 1900 se réfère aux dispositions des articles 35 à 37. L'article 37 a toutefois été abrogé par la loi du 30 avril 1958, de sorte que la référence est devenue partiellement sans objet.

S'appliquant à tout travail et à toute rémunération, les dispositions des articles 38, 40 et 41 de la loi du 10 mars 1900 forment un groupe à part. Le champ d'application n'en étant pas limité aux seuls ouvriers, elles trouveraient du reste mieux leur place dans un texte couvrant un domaine plus vaste. C'est à tort cependant que l'article 41 ne fait mention que des conseils de prud'hommes et du juge de paix. D'autres juridictions encore peuvent être appelées, en effet, à connaître des contestations pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire auxquelles des mineurs d'âge sont intéressés. Le projet de loi contenant le Code judiciaire, transmis par le Sénat à la Chambre des Représentants (Doc. parl., Chambre, session 1964-1965, n° 1040/I, page 314), prévoit d'ailleurs, à l'article 56 de son article 3, une disposition qui modifie l'article 41 de la loi du 10 mars 1900.

\+

\+ +

.../...

L'article 10 de l'avant-projet tend à remplacer par un texte nouveau l'article 3 des lois coordonnées du 20 juillet 1955, qui a trait à la clause d'essai insérée dans un contrat d'emploi. Il ressort de l'exposé des motifs que l'avant-projet entend mettre un terme aux controverses ayant pour objet la date à laquelle la clause d'essai doit être rédigée, la durée de la période d'essai en cas de silence des parties, la prolongation de cette période lorsque l'exécution du contrat d'emploi est suspendue, la forme et la date de prise de cours du préavis et, enfin, la nécessité d'un préavis pour mettre fin au contrat d'emploi à l'expiration de la période d'essai.

L'exposé des motifs fait observer que, contrairement à la disposition correspondante de la loi sur le contrat de travail, la durée de la prolongation de la période d'essai pour les employés ne doit pas être limitée. Il attire, à cet égard, l'attention sur l'article 12bis des lois coordonnées, qui permet à l'employeur de mettre fin au contrat, unilatéralement et sans préavis même au cours du premier mois, en cas d'incapacité de travail de plus de huit jours. Ce droit n'existe pas dans les autres cas de suspension et l'employeur devra alors se conformer, non seulement aux dispositions de l'article 3 des lois coordonnées, mais aussi au prescrit de l'article 11 de ces lois.

Comme par le passé, les dispositions de l'article 3 des lois coordonnées seront impératives, à tout le moins en ce qui concerne les employés dits subalternes.

.../...

Quant aux employés dits supérieurs, il sera proposé, à l'examen de l'article 22 de l'avant-projet, qui modifie l'article 35 des lois coordonnées, de prévoir seulement la possibilité d'une clause d'essai, tout en laissant aux parties la liberté la plus entière d'en régler elles-mêmes les modalités.

Il va sans dire pourtant que l'article 14, alinéa 2, des lois coordonnées, qui vise les délais de préavis, exprimés en mois, de l'article 15 des mêmes lois, ne sera pas applicable, comme ce fut d'ailleurs le cas jusqu'ici, au délai de préavis de sept jours prévu par l'article 3 de celles-ci. Une confirmation expresse de cette règle ne semble pas s'imposer, eu égard à la disposition de l'article 14, alinéas 3 et 5, auxquels l'article 10 de l'avant-projet fait explicitement référence.

L'article 10 de l'avant-projet prévoit expressément que le préavis est aussi requis pour mettre fin au contrat à l'échéance du terme fixé pour la durée de l'essai. L'utilité de cette disposition, qui se borne à rappeler les règles du droit commun, apparaît douteuse. En effet, l'article 1er de l'avant-projet ne dispose pas expressément, à l'égard des ouvriers, qu'une résiliation unilatérale du contrat de louage de travail est requise au cours de la période d'essai, lorsque l'une des parties entend renoncer à l'engagement. Le fait que le droit de résiliation unilatérale du contrat pendant la période d'essai est, en ce qui concerne les employés, subordonné au respect d'une durée d'essai ne semble pas constituer une raison suffisante pour insérer ladite disposition dans la loi. Au cas où le Gouvernement ne partagerait pas ce point de vue, le texte qui sera proposé ci-après pourrait être complété par un § 5 ainsi conçu :

.../...

"§ 5. Le préavis prévu au § 4 est aussi requis lorsque l'une des parties entend mettre fin au contrat d'emploi au moment où la période d'essai prend fin compte tenu de la prolongation prévue au § 3".

En ce qui concerne le nouvel article 3 des lois coordonnées, qui fait l'objet de l'article 10 de l'avant-projet, le Conseil d'Etat suggère le texte suivant, qui, inspiré de la proposition qui a été faite pour l'article 1er de l'avant-projet, redresse certaines inexactitudes du projet du Gouvernement, tout en introduisant dans le texte lui-même quelques précisions utiles.

"Article 3.-

§ 1er. Le contrat d'emploi peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à trois mois. En l'absence de prévisionquant à sa durée soit dans la convention individuelle ou collective, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est d'un mois.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat d'emploi pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension .

§ 4. Sans préjudice de l'application de l'article 12bis, le contrat d'emploi ne peut, sans motif grave, être résilié unilatéralement que moyennant un préavis

.../...

de sept jours notifié dans les formes prévues à l'article 14, alinéas 3 et 5. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a au plus tôt effet le dernier jour de ce mois".

+

+ +

L'article 11 de l'avant-projet tend à insérer dans les lois coordonnées un article 5quater qui reproduit, tout en les adaptant légèrement, les dispositions des alinéas 2, 3, 4 et 5 de l'article 8 de la loi du 10 mars 1900, tel qu'il est modifié par l'article 2 de l'avant-projet. L'exposé des motifs relève que les lois coordonnées ne comportent aucune disposition limitant la responsabilité des employés.

Cet article de l'avant-projet s'inscrit donc dans le cadre de l'harmonisation des deux législations. Il convient d'observer, à ce sujet, que la responsabilité de l'ouvrier n'est pas uniquement réglée à l'article 8, alinéas 2 et suivants, de la loi du 10 mars 1900, la même matière étant traitée aux articles 9 et 13, alinéa 2, de la même loi.

Incidemment, l'on notera que le chapitre II de la loi du 10 mars 1900, qui règle les obligations réciproques des parties, n'a pas, exception faite pour l'article 14, dont le texte se retrouve à l'article 24 des lois coordonnées, son pendant dans les lois coordonnées, encore que l'article 12 de la loi du 10 mars 1900, qui règle le droit de l'ouvrier au salaire normal, serait mieux à sa place au chapitre IIIbis. C'est là une preuve que, même lorsque l'avant-projet sera devenu loi, il restera place pour un examen systématique visant à une harmonisation toujours plus poussée des deux législations.

.../...

Au dernier alinéa du nouvel article 5quater, il convient d'écrire : " ...par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs".

\+

\+ +

L'article 12 de l'avant-projet apporte à l'article 7 des lois coordonnées, qui règle les effets du service militaire sur l'engagement de l'employé, une modification identique à celle que l'article 8 de l'avant-projet prévoit à l'égard des ouvriers.

La proposition de texte qui a été faite pour cet article 8 peut, sous réserve de modification de certaines références, être reprise ici.

L'interdiction prévue par l'article 7, § 2, ne visant pas, selon l'exposé des motifs, la période d'essai, laquelle reste soumise aux règles du droit commun en matière de résiliation, il paraît utile de compléter l'article 7, § 2, dans ce sens. Il est suggéré, à l'instar de la proposition qui a été faite en ce qui concerne l'article 8 de l'avant-projet, d'ajouter à l'article 7, § 2, des lois coordonnées un nouvel alinéa 3 qui pourrait être rédigé ainsi qu'il suit : "L'alinéa 1er ne s'applique pas à la période d'essai, au cours de laquelle les dispositions de l'article 3 demeurent pleinement valables".

\+

\+ +

.../...

L'article 13 de l'avant-projet, tel que le Ministre l'a amendé le 13 janvier 1967, introduit des mesures tendant à une meilleure protection de la maternité. Le texte inséré dans l'article 8 des lois coordonnées ayant la même portée que celui de l'article 6, 1°, de l'avant-projet, les observations et propositions qui ont été formulées au sujet de ce dernier article sont de mise en l'occurrence.

\+

\+ \+

L'article 14 de l'avant-projet modifie l'article 10 des lois coordonnées, qui est relatif au salaire garanti. Il fait, en ce qui concerne les employés, pendant à l'article 9 de l'avant-projet, qui modifie l'article 29 de la loi du 10 mars 1900.

Au § 2 de l'article 10 des lois coordonnées, le 1° a été remplacé intégralement par la loi du 24 décembre 1963. Il règle actuellement le cas d'"incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle". On a toutefois oublié, à l'époque, de modifier également le 2°, qui règle le cas d'"incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident sur le chemin du travail", tout comme on a oublié de modifier le reste de l'article. Il s'indiquerait de mettre à profit l'occasion offerte par le présent projet pour réparer cet oubli en insérantau 2° du § 2 les mots "autre qu'une maladie professionnelle" à la suite du mot "maladie".

.../...

Le § 3 du même article contient un texte identique à celui du § 2, 2°. Ici encore, il y aura lieu, selon les fonctionnaires délégués, d'apporter la même modification.

Au § 6 du même article 10, il importe, suivant les précisions fournies par les fonctionnaires délégués, d'étendre la règle régissant les accidents du travail aux maladies professionnelles.

Compte tenu de ces constatations, il est proposé de rédiger l'article 14 de l'avant-projet ainsi qu'il suit :

"Article ...

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 10 des mêmes lois coordonnées, modifié par les lois des 10 décembre 1962 et 24 décembre 1963 :

1° au § 2, 2°, les mots "autre qu'une maladie professionnelle" sont insérés après les mots ""d'une maladie";

2° au § 3, les mots "autre qu'une maladie professionnelle", sont insérés après les mots "d'une maladie" , et les mots "douze premiers jours ouvrables" sont remplacés par les mots "quatorze premiers jours";

3° le § 4 est remplacé par la disposition suivante :

"§ 4. 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 ... (la suite comme à l'avant-projet) ... ";

.../...

4° le § 5 est remplacé par la disposition suivante :

... (comme à l'avant-projet) ... ;

5° le § 6 est remplacé par la disposition suivante :

"§ 6. L'employé victime d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail ne peut cumuler la rémunération accordée en vertu des dispositions du présent article avec les avantages auxquels il est en droit de prétendre 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. Il ne peut prétendre qu'à la rémunération accordée par l'employeur".

\+

\+ +

L'article 15 de l'avant-projet modifie l'article 11, alinéa 2, des lois coordonnées selon lequel l'employeur peut également mettre fin au contrat de manière unilatérale, moyennant préavis, au cours des suspensions de l'exécution du contrat visées aux articles 8 à 10, étant entendu que le délai de préavis ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension. Afin d'éviter que l'employeur ne perde de vue l'interdiction de donner congé qui sera prévue dans le nouvel article 8, § 1er, l'article 15 de l'avant-projet la lui rappelle expressément. Il est suggéré de formuler le nouveau texte ainsi qu'il suit : "Le congé peut aussi être donné par l'employeur, sans préjudice des dispositions de l'article 8, § 1er".

\+

\+ +

.../...

L'article 16 de l'avant-projet insère un article 15bis dans les lois coordonnées et prévoit un délai de préavis réduit pour la résiliation unilatérale du contrat d'emploi à l'approche de l'âge de la pension ou après cet âge. Il est le corollaire de la nullité dont l'article 18 frappe les clauses prévoyant que le contrat prend fin de plein droit le jour où l'employé prend sa retraite. Suivant l'avant-projet, ce délai de préavis réduit sera également suffisant lorsqu'il s'agit de mettre fin au contrat au moment où l'employé peut prétendre à une pension conventionnelle au moins équivalente à la pension légale, ou à une époque ultérieure.

Dans une lettre du 16 janvier 1967, le Ministre a précisé la portée de cette disposition comme suit :

"Les délais de préavis réduits sont destinés à faciliter la mise au travail après l'âge de la pension. Ils constituent un régime d'exception qui, à ce titre, devra être d'application restreinte. C'est pourquoi, il conviendra de n'y avoir recours que pour mettre fin au contrat quand l'employé atteint l'âge où il peut, théoriquement, faire valoir un droit à la pension complète. En cas de mise à la retraite avant la mise à la retraite légale, leur application est exclue.

Cependant, les délais de préavis réduits sont très bien concevables dans le cas d'un contrat auquel il est mis fin à un âge qui, tout en étant inférieur à l'âge normal de la pension, ouvre éventuellement à l'employé des droits à une pension conventionnelle au moins équivalente à la pension légale (complète).

.../...

Les délais de préavis réduits peuvent cependant être remplacés par des délais de préavis plus favorables à l'employé, c'est-à-dire par des délais inférieurs à trois mois si le préavis est donné par l'employé et supérieurs à six mois lorsqu'il est le fait de l'employeur. Ces délais de préavis plus favorables peuvent résulter, soit d'une convention collective du travail, soit d'un contrat individuel".

Il ressort du dernier alinéa de cette lettre que les délais de préavis prévus au nouvel article 15bis sont mis sur une ligne avec celui que l'article 15 fixe en vue de l'application de l'article 22 des lois coordonnées. Ce dernier article devra donc être adapté à la situation nouvelle, qui comporte un délai de préavis réduit.

Il serait utile, d'autre part, de préciser la sanction qui frappe l'inobservation d'un délai de préavis. Sans doute suffira-t-il , à cette fin, de modifier l'article 20, alinéa 1er, des lois coordonnées et d'y remplacer la référence aux articles 14 et 15 par une référence aux articles 14, 15 et 15bis.

Ainsi que le relève l'exposé des motifs, le préavis , même donné en temps utile, n'aura pas nécessairement pour effet de mettre fin au contrat au moment envisagé lors du préavis, surtout lorsque celui-ci est décidé par l'employeur.

Cela tient au fait qu'en vertu de textes prérappelés, la suspension de l'exécution du contrat empêche le délai de préavis de courir. Si donc ce délai n'est pas

.../...

entièrement venu à expiration au moment où l'employé atteint l'âge de la pension, celui-ci pourra, le cas échéant, prendre lui-même l'initiative de faire résilier le contrat, d'un commun accord, au moment de la prise de cours de sa pension, cela afin d'échapper à la suspension qui frapperait son droit à la pension d'employé s'il continuait à être engagé dans les liens d'un contrat d'emploi.

Afin de traduire ces intentions dans le texte, le Conseil d'Etat propose de remplacer l'article 16 de l'avant-projet par les articles suivants :

"Article ...

Un article 15bis, rédigé comme suit, est inséré dans les mêmes lois coordonnées :

"Article 15bis. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat d'emploi à durée indéterminée au moment où l'employé sera admissible au bénéfice de sa pension légale complète ou d'une pension conventionnelle au moins équivalente, ou postérieurement à ce moment, le délai de préavis, par dérogation à l'article 15, est fixé à six mois si le préavis émane de l'employeur, et à trois mois, s'il émane de l'employé".

Article ...

A l'article 20, alinéa 1er, des mêmes lois coordonnées, les mots "aux articles 14 et 15" sont remplacés par les mots "aux articles 14, 15 et 15bis".

.../...

Article ... (qui s'insérerait à la suite de l'article 19 de l'avant-projet) ...

A l'article 22 des mêmes lois coordonnées, les mots "aux articles 14 et 15" sont remplacés par les mots "aux articles 14, 15 et 15bis".

\+

\+ +

L'article 17 de l'avant-projet tend à insérer dans les lois coordonnées un nouvel article 20bis dont le texte s'inspire de l'article 23 de la loi du 10 mars 1900. Dans le texte de ce nouvel article 20bis des lois coordonnées, il convient de remplacer les mots "à l'article précédent" par les mots "à l'article 20".

\+

\+ +

L'article 19 de l'avant-projet tend à insérer dans les lois coordonnées un nouvel article 21bis de même portée que l'article 25 de la loi du 10 mars 1900. Or, cet article 25 a été remplacé par une loi récente, celle du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Par souci de l'uniformité des deux législations, il est proposé de remplacer dans le texte néerlandais les mots "wegens beëindiging van de overeenkomst" par les mots "uit hoofde van verbreking van de overeenkomst".

\+

\+ +

.../...

L'article 21 de l'avant-projet a pour but d'insérer dans les lois coordonnées un article 34bis ainsi rédigé :

"Sans préjudice des dispositions de l'article 35, la nullité du contrat ne peut être opposée aux droits et obligations de la présente loi qui découlent des prestations de travail dans les salles de jeu".

Le sens des mots "Sans préjudice des dispositions de l'article 35" n'est pas très clair. S'il faut simplement entendre par là que la disposition ne s'applique pas aux employés dits supérieurs, ces mots sont superflus, car cela résulte à suffisance du texte de l'article 35 des lois coordonnées, tel qu'il est modifié par l'article 22 de l'avant-projet.

La nouvelle disposition est manifestement inspirée de l'article 47 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs aux termes duquel la nullité du contrat ne peut être opposée aux droits à la rémunération qui découlent de prestations de travail effectuées dans des salles de jeu ou en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail.

Elle a toutefois un champ d'application beaucoup moins étendu, étant limitée à certains employés occupés dans des salles de jeu.

.../...

L'attention est attirée, d'autre part, sur la situation des ouvriers étrangers qui seraient occupés sans que leur ait été délivré le permis de travail prévu par l'arrêté royal n° 258 du 31 mars 1936.

\+

\+ +

L'article 22 de l'avant-projet modifie l'énumération que l'article 35 , alinéa 3, des lois coordonnées donne des articles qui s'appliquent aux employés dits supérieurs. Dans le texte néerlandais de l'énumération à remplacer, le chiffre 12 a été omis entre les chiffres 11 et 12bis.

Il est permis de se demander s'il n'y aurait pas lieu d'introduire dans les lois coordonnées une disposition expresse confirmant la légalité d'une clause d'essai à l'égard des employés dits supérieurs. Il suffirait, à cet effet, de faire référence à l'article 3, § 1er, des lois coordonnées dont le texte a été proposé ci-avant par le Conseil d'Etat. Ce faisant, on laisserait aux parties la liberté de régler à leur meilleure convenance les modalités de durée, de résiliation du contrat au cours de la période d'essai, etc ...

\+

\+ +

.../...

Observations concernant certaines dispositions des lois coordonnées du 20 juillet 1955 que l'avant-projet ne modifie pas.

a) Alors qu'en son article 1er il subordonne la constatation écrite de tous les contrats de travail à terme à certaines conditions en modifiant l'article 5bis de la loi du 10 mars 1900, l'avant-projet ne touche pas, sans préciser pourquoi, à la disposition correspondante de l'article 2 des lois coordonnées. Si le Gouvernement entend parvenir, sur ce point, à un parallélisme complet entre les deux législations, il devra apporter à l'article 2 desdites lois une modification identique à celle qui est prévue à l'article 1er de l'avant-projet.

b) Conformément à ce qui est dit dans le commentaire de l'article 4 de l'avant-projet, l'article 21 des lois coordonnées, à la différence de l'actuel article 24 de la loi du 10 mars 1900, remplacé par l'article 4 précité, ne cite pas nommément le contrat d'emploi pour une entreprise déterminée.

Si la mention de ce contrat était rétablie à l'article 4 de l'avant-projet, le parallélisme entre les deux législations exigerait que l'article 21 des lois coordonnées fût également complété sur ce point.

c) A l'article 36 des lois coordonnées, il est toujours question de l'autorisation, pour la femme mariée, d'ester en justice, alors que la loi du 30 avril 1958, en modifiant l'article 41 de la loi du 10 mars 1900, qui est, ainsi qu'il a déjà été observé, une disposition à caractère général, rendait la référence à cette

.../...

autorisation sans objet. L'occasion offerte par le présent projet pourrait être mise à profit pour assurer, ici encore, un parallélisme maximal entre les deux législations.

\+

\+ +

L'article 23 de l'avant-projet, tel que le Gouvernement l'a amendé le 13 janvier 1967, tend à apporter à la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure des modifications identiques à celles dont il a été question à propos des articles 6, 1°, et 13, 1°, de l'avant-projet. Les observations formulées à cette occasion s'appliquent également en l'espèce.

L'article 23 ne reprend toutefois pas la disposition en vertu de laquelle certaines demandes et communications doivent être faites dans les formes prévues en matière de résiliation de contrats de louage de travail conclus pour une durée indéterminée.

La résiliation d'un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, conclu sans limitation de durée, est réglée à l'article 29 de la loi du 1er avril 1936. Cet article ne prévoyant aucune formalité spéciale , il y a lieu d'en inférer que la résiliation du contrat se fait selon les règles du Code civil. L'absence , dans l'article 29 de la loi du 1er avril 1936, de disposition particulière relative à cet objet, explique sans doute l'absence de modifications au texte du nouvel article 25bis.

.../...

A défaut d'une telle disposition particulière, il appartiendra dès lors à la partie qui se prétend libérée, de justifier le fait qui a produit l'extinction de son obligation (Code civil 1315).

Il ne s'indique guère , en l'espèce, de recourir aux formalités d'usage, que sont l'exploit d'huissier de justice ou la lettre recommandée. Dès lors que l'on estime devoir lier l'application de l'article 25bis à des délais stricts, ce serait créer une lacune que de ne prévoir aucune disposition adéquate relative à la forme dans laquelle les diverses demandes et communications en question doivent être faites.

\+

\+ \+

L'article 24 du projet a pour objet d'apporter à l'article 25quater de la loi du 1er avril 1936 deux modifications que les articles 9 et 14 prévoient également à l'égard des ouvriers et des employés. Dans la mesure où ces modifications ont, à l'examen des articles 9 et 14, donné lieu à des observations, celles-ci valent au même titre ici.

Il importe de mettre la présente occasion à profit pour mettre le § 1er de l'article 25quater de la loi du 1er avril 1936 en concordance avec le texte de l'article 25ter de cette loi, tel qu'il a été modifié par l'article 75, § 3, de la loi du 24 décembre 1963, par l'insertion des mots "autre qu'une maladie professionnelle" entre les mots"résultant d'une maladie" et les mots "ou d'un accident, autre que ".

\+

\+ \+

L'article 25 de l'avant-projet tend à remplacer l'article 32 de la loi du 1er avril 1936 par un texte identique à celui de l'article 25 de la loi du 10 mars 1900 et à celui de l'article 21bis, que l'article 19 de l'avant-projet insère dans les lois coordonnées du 20 juillet 1955. Il y a lieu de rappeler ici l'observation qui a été faite à propos de l'article 19 de l'avant-projet.

\+

\+ +

L'article 26 de l'avant-projet abroge les articles 21, alinéas 2 et 3, 22, 24, dernière phrase, 27, alinéa 1er, et 28, 5°, de la loi du 1er avril 1936. L'article 27 de l'avant-projet , quant à lui, remplace à l'article 41, alinéa 1er, de la même loi, la mention "21 à 24" par la mention "21 et 24".

L'article 26 de l'avant-projet procède du souci de mettre la loi du 1er avril 1936 en concordance avec la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. En ce qui concerne la protection de la rémunération des bateliers, seules sont maintenues, dans la loi du 1er avril 1936, les dispositions faisant l'objet de l'article 21, alinéa 1er, et de l'article 24, première phrase. L'exposé des motifs justifie le maintien de ces dispositions par un renvoi à l'article 1er, dernière phrase, de la loi du 12 avril 1965, aux termes duquel cette loi ne porte pas atteinte aux réglementations particulières plus favorables, qui peuvent exister pour certaines catégories de travailleurs.

.../...

Indépendamment de la question de savoir si c'est là une justification suffisante du maintien de la règle particulière selon laquelle la rémunération ne peut être payée que contre quittance, il convient d'observer que l'article 27 de l'avant-projet se borne à adapter le texte de l'article 41 de la loi du 1er avril 1936 aux abrogations prévues par l'article 26, et qu'il laisse inchangées les règles en matière de détermination du taux de la peine. Le Conseil d'Etat estime que le maintien de ces règles telles quelles est moins indiqué. Dans le souci de promouvoir l'uniformité des dispositions pénales du droit social, il suggère un texte qui tend à rapprocher des dispositions pénales de la loi du 12 avril 1965 la répression des infractions aux dispositions restantes des articles 21 et 24. Ce texte remplacerait l'article 27 de l'avant-projet et pourrait être rédigé ainsi qu'il suit :

"Article ...

L'article 41 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

"Article 41. Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 francs à 500 francs ou d'une de ces peines seulement, l'employeur, ses préposés ou mandataires coupables d'une infraction aux articles 21 et 24.

Les articles 43 à 46 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs sont applicables à ces peines".

.../...

Quant à la suppression des dispositions reprises à l'actuel article 41, alinéas 2 et 4, le Conseil d'Etat estime qu'ici non plus, il ne s'indique de prévoir des règles différentes de celles qui ont été inscrites dans la loi du 12 avril 1965.

\+

\+ +

L'avant-projet insère dans la législation applicable aux ouvriers et dans celle relative aux employés, respectivement en ses articles 3 et 18, des dispositions frappant de nullité les clauses stipulant que le mariage ou le fait d'atteindre l'âge de la pension mettent fin au contrat.

Il ne prévoit pas de disposition analogue en ce qui concerne la législation sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

\+

\+ +

L'article 28 de l'avant-projet abroge l'article 19, alinéa 2, de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, aux termes duquel le représentant dont le contrat porte une clause de non-concurrence ne peut prétendre à l'indemnité d'éviction visée à l'article 15 de cette loi, lorsque l'employeur renonce à la clause au plus tard dans les huit jours de la cessation du contrat.

.../...

L'amendement qui, selon l'exposé des motifs, a rendu l'article 19, alinéa 2, sans objet, est celui des sénateurs HAMBYE et HENCKAERTS (Doc. parl., Sénat, session 1962-1963, n° 230), qui avaient proposé que l'indemnité d'éviction prévue dans tous les cas de résiliation du contrat par l'employeur, ne serait due qu'en cas de résiliation sans motif grave.

L'abrogation proposée procède essentiellement de la conception suivante : comme, en vertu de l'article 18, alinéa 3, la clause de non-concurrence, même valable, ne produit pas ses effets lorsque l'employeur licencie le représentant sans motif grave ou que celui-ci quitte son employeur pour motif grave, il n'y a plus aucune raison d'autoriser l'employeur à mettre dans ces cas fin à l'obligation de payer une indemnité d'éviction, en renonçant à la clause de non-concurrence, qui est quand même inopérante.

\+

\+ \+

L'article 30 de l'avant-projet remplace l'article 23, alinéa 1er, 3°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Le texte actuel dudit 3° ne mentionne que les indemnités et réparations dues en exécution des articles 8 et 25 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. L'avant-projet y ajoute les indemnités dues en vertu des articles 5quater et 21bis des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi ou en vertu des articles 24 et 32 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

.../...

L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 donne des indications concernant les retenues, les avances, les indemnités et dommages-intérêts qui peuvent être imputés sur la rémunération du travailleur.

Le texte actuel de cet article ne fait mention, en ce qui concerne la législation sur les contrats de louage de travail, que des indemnités dues par l'ouvrier soit en raison de sa responsabilité pour son travail ou à l'occasion de celui-ci (loi du 10 mars 1900, article 8), soit du chef de rupture illicite du contrat (loi du 10 mars 1900, article 25).

Le projet vient compléter cette énumération par une référence aux dispositions correspondantes de la législation sur le contrat d'emploi et sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Or, le projet insère dans la législation sur le contrat d'emploi des dispositions qui reprennent, dans une version adaptée, celles qui sont prévues à l'égard des ouvriers (voir les articles 11 et 19 du projet), alors qu'en ce qui concerne les bateliers l'adaptation ne porte que sur les indemnités dues pour cause de rupture illicite du contrat (voir l'article 25 de l'avant-projet).

Le projet ne touche pas à la définition de la responsabilité de l'engagé du chef de malfaçons ou d'emploi abusif de matériel. Il se borne à abroger la dernière phrase de l'article 24 de la loi du 1er avril 1936. Il serait souhaitable que l'uniformité qu'apporte le projet aux régimes des ouvriers et des employés

.../...

soit étendue, au régime des bateliers, sur le plan aussi de la responsabilité de l'engagé. Pour y arriver, il suffirait de substituer à l'article 24 de la loi du 1er avril 1936 une version adaptée de la disposition qui fait l'objet de l'article 8, alinéas 2 à 4, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. L'uniformité porterait tant sur les règles en matière de responsabilité du travailleur que sur les références réciproques de la loi sur les bateliers et de celle concernant la protection de la rémunération.

\+

\+ +

L'article 31 de l'avant-projet, tel que le Gouvernement l'a amendé le 13 janvier 1967, substitue à l'article 5 des lois sur le travail des femmes et des enfants, coordonnées par arrêté royal du 28 février 1919, un texte qui reproduit, en ce qui concerne la protection de la maternité, les principales dispositions de l'article 6 de l'avant-projet, d'ailleurs reprises aux articles 13 et 23 de celui-ci.

Bien que ces lois coordonnées n'aient pas été en tous points adaptées à la situation qui est résultée de l'abrogation de la loi du 14 juin 1921 sur la durée du travail par l'article 49, 1°, de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale, il peut être utile, en ce qui concerne l'application ultérieure de la législation en matière du travail des femmes et des enfants et le champ d'application de l'article 31 de l'avant-projet, de rappeler l'observation que le Conseil d'Etat a faite dans son avis (L.7993/2) du 5 octobre 1962 sur le projet de loi qui est devenu la loi du 15 juillet 1964 précitée :

.../...

"L'étroite relation entre la législation sur la durée du travail et la loi sur le travail des femmes et des enfants apparaît déjà clairement du fait que le champ d'application de cette dernière est en partie déterminé par celui de la loi sur la durée du travail (voir article 1er, 1°). Il en résulte que l'extension du champ d'application de l'une entraîne automatiquement celle de l'autre" (Doc. parl., Chambre, session 1962-1963, n° 476 (1962-1963) n° 1, p. 13).

Dans le même avis, le Conseil d'Etat a, en outre, souligné la nécessité d'assurer la concordance entre les deux législations. Il se permet de rappeler à nouveau à cet égard, l'opportunité qu'il y aurait à revoir la loi sur le travail des femmes et des enfants.

Quant au texte du nouvel article 5, le Conseil d'Etat renvoie aux observations qui ont été faites à propos de l'article 6, 1°, de l'avant-projet et qui valent aussi, en majeure partie, pour l'article sous revue.

\+

\+ \+

L'article 32 de l'avant-projet remplace par un texte nouveau l'article 20 de la loi du 9 juillet 1957 réglementant les ventes à tempérament et leur financement. Dans le nouveau texte, version néerlandaise, il faut lire : "... de bij deze wet geregeldeverkopen, leningen op afbetaling en persoonlijke leningen op afbetaling".

\+

\+ \+ .../...

Les articles 33 et 34 de l'avant-projet règlent la transition du régime existant en matière de contrat d'emploi au régime nouveau qui interdit la résiliation automatique du contrat de louage de travail à l'âge de la pension et qui prévoit un délai de préavis réduit lorsqu'il s'agit de mettre fin au contrat unilatéralement, sans motif grave, quand le travailleur a atteint l'âge de la pension ou après cet âge. Ne serait-il pas utile de prévoir également une disposition transitoire en ce qui concerne l'interdiction de licencier les travailleurs féminins au cours de la grossesse et après l'accouchement, et en ce qui concerne la prolongation du congé de maternité.

\+

\+ \+

L'article 48 de la loi du 10 décembre 1962 habilite le Roi à coordonner les lois relatives aux contrats de travail, d'emploi et d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. Or, il est encore d'autres lois qui se réfèrent à certaines dispositions des lois énumérées au susdit article 48 (par exemple l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ou encore l'article 5 et l'article 16 de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce). L'autorisation de coordonner ne va toutefois pas jusqu'à permettre d'adapter ces dernières références; c'est dire que, coordination faite, la lecture n'en sera que plus difficile. Il peut être remédié à cet inconvénient par un élargissement des pouvoirs du Roi qui lui permettent de mettre les dispositions existantes en concordance, quant à la forme et dans leurs références, avec les textes contenus dans la coordination. Le présent projet en offre l'occasion.

.../...

Le Conseil d'Etat suggère le texte suivant :

"Article ...

L'article 48 de la loi du 10 décembre 1962 modifiant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, les lois sur le contrat d'emploi coordonnées par arrêté royal du 20 juillet 1955, et la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, est complété par la disposition suivante :

"Le Roi peut, en outre, adapter, quant à la forme, les références faites aux dispositions contenues dans la coordination qui figurent dans d'autres dispositions non contenues dans la coordination".

Cet article pourrait être inséré à la suite de l'article 32 du projet, au chapitre VIII, dont l'intitulé serait modifié comme suit : "Chapitre VIII - Dispositions finales et transitoires". Les articles 33 et 34 devraient alors changer de numéro d'ordre.

---

r was samengesteld uit

n : F. LEPAGE,
rs :

H. BUCH,
Ch. SMOLDERS,

G. VAN HECKE,
W. VEROUGSTRAETE,

M. JACQUEMIJN,

La chambre était composée de

voorzitter van de Raad van State,
président du Conseil d'Etat,

staatsraden,
conseillers d'Etat,

bijzitters van de afdeling wetgeving,
assesseurs de la section de législation,

adjunct-griffier,
greffier adjoint,

griffier.
greffier.

vereenstemming tussen de ndse en de Franse tekst werd n onder toezicht van de UCH.
verslag werd uitgebracht H. O. DE LEYE, substituut auditeur-generaal.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. H. BUCH.
Le rapport a été présenté par M. O. DE LEYE, substitut de l'auditeur général.

RIFFIER - LE GREFFIER,

DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

t) M. JACQUEMIJN.

(get) F. LEPAGE.