ROYAUME DE BELGIQUE

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale le 17 février 1949 d'une demande d'avis sur un projet de loi "instituant le Code Civil du Travail" et ultérieurement sur des amendements à ce projet de loi, en ayant délibéré en ses séances des 21,21,25,25,28,28 février, 4,7,7, 11,14,14,18,21 mars, 1er et 1er avril, 16,23 et 25 mai, 3, 10 et 27 juin, 4 et 11 juillet, 26 septembre, 3,3,10,17 et 24 octobre, 7,14 et 21 novembre et 5 décembre 1949, a donné en sa séance du 19 decembre 1949 l'avis suivant:

KONINKRIJK BELGIE

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 17e Februari 1949 door de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg verzocht hem van advies te dienen over een "wetsontwerp tot invoering van het Burgerlijk Arbeidswetboek" en later over amendementen aan dit ontwerp van wet, na daarover te hebben beraadslaagd in zijn zittingen van 21,21,25, 25,28,28 Februari, 4,7,7,11,14,14, 18, 21 Maart, 1 en 1 April, 16,23 en 25 Mei, 3, 10 en 27 Juni, 4 en 11 Juli, 26 September, 3,3,10,17 en 24 October, 7, 14 en 21 November en 5 December 1949, heeft ter zitting van 19 December 1949 het volgend advies gegeven:

INTRODUCTION.

Le projet de loi constitue un fragment d'une oeuvre plus vaste dont l'achèvement aura pour résultat de doter le pays d'un code complet du travail.

Le Conseil d'Etat a donné le 31 janvier 1949, un avis au sujet d'un autre projet de loi ayant en vue la coordination des lois de police industrielle, devenu caduc par suite de la dissolution des Chambres.

Actuellement le gouvernement manifeste l'intention de codifier sous le titre de "Code civil du travail" un ensemble important de dispositions légales comportant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi, la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime, la loi du 1er avril 1936 sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, les lois du 16 août 1887 portant réglementation du paiement des salaires aux ouvriers, la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires, et la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

L'exposé des motifs justifie ce travail de codification par la nécessité d'unifier des textes disparates, de présenter les dispositions légales dans un ordre logique, d'employer dans toutes les lois les mêmes termes avec une même signification, d'abroger les dispositions désuètes et de les remplacer par des formules mieux appropriées aux besoins actuels.

A l'occasion de cette codification, le gouvernement se propose de convier le législateur à faire oeuvre constructive et originale en réglementant toute une série de rapports juridiques restés jusqu'à ce jour exclusivement sous l'empire du droit commun : le contrat d'apprentissage, le contrat des voyageurs et représentants de commerce, le contrat de travail domestique, le contrat pour le service des bâtiments de mer non visé par la loi du 5 juin 1928.

../

Pour mener à bonne fin une telle tâche, la question de la méthode est essentielle. Il était possible de choisir entre deux techniques : ou bien envisager une série de titres, chacun d'entre eux traitant exclusivement mais complètement de la matière d'un contrat, ou bien prévoir, en tête du code, un titre formulant les principes communs à tous les contrats, suivi d'une série de titres dans lesquels seraient énoncées les règles propres à chacun des contrats.

C'est cette seconde méthode qui est adoptée dans le projet de loi.

D'après le plan tracé par l'exposé des motifs, les dispositions légales dont l'ensemble constituera le "Code civil du travail" seront rangées dans une série de titres: un titre premier consacré aux principes communs à tous les contrats de louage de services énumérés dans la loi, des titres spéciaux qui grouperont les dispositions propres à chaque catégorie de contrats, un titre final réunissant les dispositions pénales sanctionnant certaines dispositions

L'avis du Conseil d'Etat n'est actuellement demandé qu'en ce qui concerne les dispositions constituant le titre premier.

Ce titre, consacré à l'énoncé des principes généraux qui dominent l'ensemble de la matière, se divise en sept chapitres : Dispositions générales (chapitre I); Capacité de la femme mariée et du mineur d'engager leurs services (chapitre II); Formes (chapitre III); Obligations des parties (chapitre IV); Protection de la rémunération (chapitre V); Fin et suspension du contrat (chapitre VI); Actions et prescriptions (chapitre VII).

Pour libeller l'avis qui lui est demandé, le Conseil d'Etat ne dispose que des textes qui constituent la majeure partie du titre 1er (Art. 1 à 108 et 115 à 127). Les articles 109 à 114 se rapportant à la suspension du contrat de louage de travail pour cause de grève sont tenus en suspens les dispositions des six autres titres lui sont inconnues.

Dans l'ignorance des dispositions qui constitueront les six derniers titres, il est singulièrement malaisé de formuler un avis raisonné au sujet du titre premier.

Toute vue d'ensemble de la matière lui étant refusée, le Conseil d'Etat est dans l'impossibilité de se rendre compte de la répartition et de l'agencement de dispositions destinées cependant à constituer un tout cohérent et systématique; il est empêché de juger de l'incidence des textes soumis à son examen sur les dispositions - qu'il ignore - des autres titres, et réciproquement, d'apprécier l'influence de celles-ci sur les articles au sujet desquels son avis est demandé.

Comment dès lors avoir la certitude que tous les textes sont concordants, qu'il ne subsiste entre eux aucune contradiction, qu'il n'existe point de doubles emplois ou, à l'opposé, de lacunes ?

Le Conseil d'Etat ne se trouve pas, dès lors, en situation d'apprécier en pleine connaissance de cause si les dispositions soumises à son avis sont susceptibles de sorti les conséquences juridiques que l'auteur du projet de loi a entendu y attacher.

Sur le plan - plus étroit mais qui est loin d'être dénué d'importance - de la technique législative, le vote du projet de loi fragmentaire soumis au Conseil d'Etat susciterait fatalement des difficultés et des incohérences.

Le Conseil d'Etat se trouve dans l'obligation de suspendre provisoirement tout avis en ce qui concerne les dispositions rangées dans la section 2 du chapitre premier. Ces dispositions constituent, en effet, la définition de contrats (art. 8 à 17) dont il ignore le contenu, ou de termes (art. 18 à 26) qui ne se rencontrent même pas dans les textes soumis à son avis.

Le Conseil d'Etat ne peut dès lors vérifier l'exactitude de ces définitions et de ces termes.

../..

Si l'on s'en tient au plan de codification adopté par le gouvernement, le Conseil d'Etat, pour les raisons développées ci-dessus, est d'avis que le projet de loi ne peut être voté par les Chambres législatives qu'après achèvement du travail de codification.

\+

\+ \+

INTITULE DU PROJET DE LOI ET DU TITRE PREMIER.

L'intitulé du projet et l'intitulé du titre premier soulèvent des problèmes de terminologie.

Le texte soumis au Conseil d'Etat porte comme intitulé : Projet de loi instituant le "Code civil du travail". L'exposé des motifs reconnaît lui-même que cette formule peut apparaître comme "osée"; néanmoins, il la maintient parce que, dit-il, elle correspond à la réalité : "le gouvernement a estimé qu'il y avait intérêt à mentionner dans l'intitulé même de la loi la parenté qui unit la matière qu'elle se propose de régir à celle de la loi civile générale".

Cette filiation est-elle aussi certaine que l'affirme l'exposé des motifs ?

Le Code civil, surtout dans celles de ses dispositions qui constituent la théorie générale des obligations ou qui régissent les différents contrats, est un code essentiellement individualiste, respectueux du principe de l'autonomie de la volonté, concevant les contractants comme traitant sur un pied de parfaite égalité. Cette matière est toute entière dominée par la règle inscrite dans l'article 1134 du Code civil : "Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites."

Or, les dispositions que le projet de loi a pour but de codifier et celles qui viendront s'y ajouter s'inspirent d'un esprit très différent. La plupart d'entre elles ont pour objet de régler d'autorité, par voie de stipulations d'ordre public, les relations entre employeurs et travailleurs.

La dénomination "Code civil du travail" est dès lors inadéquate.

Le Code a pour but de coordonner les dispositions relatives aux contrats que le projet de loi répute contrats de

./.

louage de services. C'est de la nature même des règles juridiques qui font l'objet de ce Code qu'il importe de s'inspirer pour donner à celui-ci sa dénomination.

On pourrait dès lors penser à "Code du louage de services".

Le Conseil d'Etat estime toutefois que dans le texte français, la qualification "Code du louage de travail" est celle qui traduit le plus exactement l'idée à exprimer.

D'une part, le mot louage met l'accent sur le caractère de subordination qui s'établit dans les différents contrats que vise le projet de loi, par opposition au contrat de louage d'industrie (art. 1779 C.C.).

D'autre part, le terme travail est dans la ligne de l'évolution sociale et juridique qui assimile actuellement le travail manuel et le travail intellectuel.

Au surplus, les termes louage de travail sont déjà entrés dans notre droit positif. Ils ont été employés par la loi du 24 juillet 1939 tendant à sauvegarder les droits des citoyens rappelés sous les armes, pour protéger tous les travailleurs, sans distinction dans la nature du travail accompli par eux.

En conséquence, le Conseil d'Etat propose d'intituler le titre 1er (texte français) : "Du contrat de louage de travail en général".

En ce qui concerne le texte néerlandais, le Conseil d'Etat propose, d'employer comme terme générique : "Arbeidsovereenkomst" (contrat de louage de travail) qui est en usage aux Pays-Bas avec cette signification générale.

Le contrat de travail s'appellera : "Arbeidscontract van werklieden"; le contrat d'emploi : "Arbeidscontract van bedienden"; le contrat d'engagement maritime : "Arbeidscontract van zeelieden" et le présent avis fera déjà usage de cette terminologie. Quant au titre néerlandais du Code, le Conseil d'Etat propose "Wetboek op de arbeidsovereenkomst".

EXAMEN DES ARTICLES.

Remarque préliminaire : Dans les textes qui vont suivre, les mots "Contrat de louage de services" seront remplacés par "Contrat de louage de travail" et dans le texte néerlandais les mots "dienstcontract" seront remplacés par les mots "arbeidsovereenkomst", suivant la terminologie préconisée par le Conseil d'Etat.

./.

TITRE PREMIER.

DU CONTRAT DE LOUAGE DE TRAVAIL EN GENERAL

CHAPITRE 1er - DISPOSITIONS GENERALES

Section première - Préliminaires

Articles 1 à 7

Les quatre premiers articles ne se présentent pas dans un ordre logique. Il n'est pas rationnel d'établir d distinctions entre un contrat qui n'est pas encore défini et des catégories de contrats qui y sont assimilés.

L'article 3 qui contient la définition du contrat de louage de travail doit être placé en tête et devenir l'article 1er. Dans cette disposition :

a) Le qualificatif "synallagmatique" est superflu, le caractère bilatéral du contrat résultant de la définitio elle-même qui précise l'existence d'obligations dans l chef des deux contractants;

b) Sous l'angle de la technique législative, les mots "manuel ou intellectuel" auraient pu sans inconvénient être supprimés, le terme "travail" ayant une compréhension suffisamment étendue pour s'appliquer à toutes espèces de travail.

Le Conseil d'Etat a toutefois estimé devoir les maintenir pour faire apparaître d'une façon claire que le "Code du louage de travail" vise le travail intellectuel comme le travail manuel et les place sur un pied d'égalité.

c) On ne découvre aucune raison de modifier la formule "Sous l'autorité, la direction et la surveillance" que l'on rencontre déjà dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et dont l'interprétation ne fait plus l'objet de contestation;

../..

d) Les épithètes "directe ou indirecte" sont inutiles.
Que l'autorité, la direction ou la surveillance soient exercées par l'employeur lui-même, par ses organes, préposés ou mandataires, il importe peu ; c'est toujours de cet employeur qu'émanent finalement l'autorité, la direction et la surveillance.
La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est appliquée depuis un demi siècle, sans que soit apparue la nécessité de souligner la distinction entre le caractère direct ou indirect de l'autorité, de la direction et de la surveillance.
Pourquoi ajouter à un texte qui a victorieusement supporté l'épreuve de l'expérience ?

\+

\+ \+

Il apparaît immédiatement que l'article 2 n'est pas à sa place dans une section consacrée aux définitions. Il convient de le transférer dans la section première du chapitre troisième dont plusieurs dispositions ont précisément pour objet de régir la durée du contrat de louage de travail.

Après la définition du contrat de louage de travail, il importe, dans les dispositions préliminaires, de définir la rémunération. L'article 27 du projet de loi qui a ce but, doit dès lors devenir l'article 2; cette disposition constituant une définition générale a tout naturellement sa place au début du code.

Il est inutile de souligner d'une façon apparente, comme le fait cet article, les notions de "services"et de "biens", celles-ci étant incluses dans le terme "avantages".

Il est dès lors possible de simplifier la définition qui se résumera dans une proposition concise mais complète : "la rémunération comprend l'ensemble des avantages

../..

qui sont dus au travailleur en contre-partie des prestation qu'il effectue".

L'article 1er du projet de loi - qui d'après la suggestion du Conseil d'Etat doit devenir l'article 3 - précise le champ d'application du code du louage de travail.

Le principe est formulé dans l'alinéa 1er : "le présent code régit tous les contrats de louage de travail". Cette règle est générale et ne souffre qu'une exception : le code n'est pas applicable aux travailleurs qui sont régis par un statut de droit public.

Cette dérogation apparaîtra clairement dans une brève formule : "Il (le code du louage de travail) n'est pas applicable aux travailleurs régis par un statut de droit public".

Le texte ainsi libellé présente l'avantage de rendre superflue l'énumération contenue dans l'alinéa 2 de l'article 1er, laquelle est inutile et inacceptable.

Inutile parce que purement exemplative, elle n'ajoute rien à la généralité du principe.

Inacceptable parce qu'elle se réfère à des termes : "administrations personnalisées, associations de droit public", qui n'ont pas encore été définies par la législation positive et restent des conceptions doctrinales.

Le fait que "les expressions <u>administrations personnalisées et associations de droit public</u> sont reprises de l'avant-projet de loi organique des pouvoirs publics parastataux élaborés en 1945 par le service de l'administration générale", ne justifie pas leur insertion dans le code du louage de travail, la loi ne pouvant évidemment se référer à un avant-projet de loi. La formule "statut de droit public" qui se recommande d'un arrêt de la Cour de cassation du 7 octobre 1943 (Pas. 1943, I, 382) précise exactement l'étendue de la dérogation.

Pour les raisons indiquées ci-dessus, à propos de l'énumération contenue dans l'alinéa 2 de l'article 1er, l'article 4 doit être supprimé.

../..

Il est superflu en présence de l'article 1er, et sa rédaction est impossible puisque le gouvernement ignore encore les contrats particuliers qui feront l'objet des titres suivants.

Il est, au surplus, fort contestable que tous les contrats sans distinction des voyageurs de commerce et tous ceux des représentants de commerce puissent être considérés comme des contrats de louage de travail.

\+

\+ \+

Le code du contrat de louage de travail est purement supplétif; il ne peut à lui seul suffire à régir toutes les relations juridiques que les différents contrats de louage de travail sont susceptibles d'engendrer.

Il faut, dès lors, prévoir une disposition qui sera l'article 4 - libellée en ces termes : "Le Titre III du Livre III du Code civil, relatif aux contrats et aux obligations conventionnelles en général, s'applique à tous les contrats régis par le présent code, sauf dispositions légales contraires".

\+

\+ \+

Viennent alors, toujours dans la section première, les articles 5 et 6 qui formulent les règles applicables lorsque, le travailleur se livrant simultanément ou successivement à des activités multiples, le contrat qui le régit peut être classé dans l'une ou l'autre des catégories de contrats visés par le Code du louage de travail. En logique, ces dispositions doivent trouver leur place après les textes définissant les divers contrats. Il n'y a pas lieu de procéder actuellement à leur examen.

\+

\+ \+

Il y a lieu de supprimer l'article 7, celui-ci étant une application pure et simple de l'article 1156 du Code civil.

../..

CHAPITRE II.- CAPACITE DE LA FEMME MARIEE ET DU MINEUR D'ENGAGER LEUR TRAVAIL.

A. Capacité de la femme mariée (art.27 à 33)

Observations générales.

Les six articles qui constituent la partie du chapitre II du titre 1er du projet de loi, relative à la capacité juridique de la femme mariée qui engage son travail, sont, d'une manière générale, inspirés de l'esprit qui animait déjà les auteurs des lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (art. 29 à 37), du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi (article 25) et du 20 juillet 1932, portant modifications des dispositions du chapitre VI, titre V, livre 1er, du Code civil : Des droits et des devoirs respectifs des époux (article unique). Ils ont, en effet, comme but d'affranchir toujours davantage de l'autorité maritale, la femme mariée pour lui permettre de s'engager dans les liens d'un contrat de travail ou d'un contrat d'emploi.

L'article 29 du projet marque une importante étape dans cette évolution en reconnaissant à la femme mariée la pleine capacité d'engager son travail, sous la seule réserve de l'opposition du mari, laquelle peut être écartée par le juge, à la requête de la femme.

L'examen des articles 28 à 33 inclus pose deux questions importantes qui seront élucidées successivement.

La première est celle de savoir si le projet de loi a pour but, en ces six articles, d'établir un statut complet de la capacité de la femme mariée en matière de contrat de travail et de contrat d'emploi ou s'il ne faut considérer ces dispositions que comme complémentaires ou modificatives du droit civil, dans deux matières particulières : le contrat de travail et le contrat d'emploi ?

L'article 28 répond à cette interrogation et révèle clairement que dans la pensée du gouvernement, les dispositions du projet de loi sont simplement complémentaires

../..

ou modificatives. Sinon, quelle signification donner au premier membre de phrase : "Sans préjudice de la capacité plus ample et plus complète que les dispositions générales du droit pourraient accorder à la femme mariée . . ." ?

Ce texte fait nettement apparaître que les droits que les articles 28 à 33 du projet de loi reconnaissent à la femme mariée, ne constituent qu'un minimum et que le droit commun reprend son empire chaque fois que ses dispositions font à la femme mariée une situation meilleure.

La seconde question consiste à rechercher si, compte tenu du but poursuivi par le projet de loi et le principe posé à l'article 29, la procédure prévue aux articles 30, 31 et 32 a bien pour résultat d'atteindre ce but ou si, au contraire, elle ne va pas à l'encontre de celui-ci.

Pour résoudre ce problème, il importe de comparer la situation de la femme mariée qui engage son travail, sous l'empire de la législation actuelle (lois des 10 mars 1900, 7 août 1922 et 20 juillet 1932) et celle qui serait désormais la sienne si le législateur adoptait les articles 30, 31 et 32 du projet de loi.

Actuellement, la femme mariée peut engager son travail, comme ouvrière ou comme employée, moyennant une simple autorisation tacite. (loi du 10 mars 1900, art. 29; loi du 7 août 1922, art. 25; loi du 20 juillet 1932, article unique). C'est sous le bénéfice de cette autorisation tacite que travaillent la presque totalité des femmes mariées qui sont engagées dans les liens du contrat de travail ou du contrat d'emploi.

Si le mari refuse ou retire cette autorisation, la femme peut se la faire accorder dans la forme la plus simple, sans devoir recourir à une procédure compliquée et sans être tenue d'observer aucun délai. Il lui suffit d'adresser une requête au juge de paix (loi du 10 mars 1900, art. 25, alinéa 2 et article 223 d. du Code civil).

../..

Si le Parlement adoptait les articles 30,31 et 32 du projet de loi, la situation qui serait désormais faite à la femme mariée, loin de constituer un progrès sur le passé, serait, au contraire, singulièrement aggravée.

Sans doute, en vertu de l'article 29, jouirait-elle de la pleine capacité d'engager son travail ; mais pratiquement la reconnaissance de ce droit constituerait, pour elle, un bien mince avantage.

En effet, le mari conserve un droit d'opposition et celui-ci va être organisé par les dispositions prérappelées, de manière telle que la femme peut se trouver quelque jour privée de son emploi sans même se douter de la procédure engagée contre elle et sans avoir pu faire valoir ses moyens de défense.

Tout d'abord, le mari désireux de faire échec au droit de sa femme d'engager son travail comme ouvrière ou employée, signifiera son opposition, par exploit d'huissier, non seulement à l'intéressée elle-même, mais aussi à son employeur.

Cette signification à l'employeur dès le début de l'instance, et avant toute intervention du juge, apparaît comme particulièrement inopportune. Il n'y a aucune raison de mêler un tiers à des dissensions de famille que le juge parviendra peut-être à apaiser ou tout au moins auxquelles il apportera une solution équitable. Il y a aussi de très sérieuses raisons de craindre que l'employeur, mis au courant de l'opposition du mari et ne voulant pas courir le risque de se trouver d'un jour à l'autre privé des services de son ouvrière ou de son employée, ne prenne les devants et ne congédie celle-ci.

La signification de l'opposition du mari va obliger la femme à prendre l'initiative d'une procédure en mainlevée de cette opposition. Elle devra adresser, à cette fin, une requête verbale ou écrite au greffe de la justice de paix du domicile conjugal faisant ainsi désormais figure de demanderesse. Mais chose d'une gravité extrême, cette requête devra

être introduite dans un délai très court, six jours francs, lequel est prescrit à peine de forclusion. On voit immédiatement apparaître le danger qui menace la femme.

Il suffira à un mari mal intentionné de profiter d'une absence momentanée de sa femme (vacances, séjour chez des parents, soins dans une clinique) pour mettre celle-ci dans l'impossibilité de faire valoir ses moyens de défense. Il choisira ce moment pour faire signifier l'exploit d'opposition.

L'huissier ne trouvant personne au domicile de la femme et ne pouvant, en conséquence, signifier ni à personne ni à domicile, remettra la copie de l'exploit à un voisin ou à l'administration communale (article 68 du Code de procédure civile).

Le délai de six jours prescrit à peine de forclusion sera depuis longtemps expiré avant même que la femme ait pu soupçonner l'existence de la procédure dirigée contre elle ou, tout au moins, ait été capable de prendre les mesures susceptibles d'y parer.

Dès lors, loin de faire à la femme mariée, ouvrière ou employée, une situation meilleure - ce qui est bien l'intention du gouvernement - les articles 30 et 31 du projet de loi aboutissent en réalité à la placer dans un véritable état d'infériorité par rapport à ce qui existe sous l'empire de la législation actuelle.

Il importe, dès lors, de remanier profondément ces articles de manière à établir la concordance entre le but non douteux du gouvernement et les moyens d'y atteindre.

Le Conseil d'Etat, à propos de l'examen des articles, aura l'occation de formuler des suggestions précises à ce sujet.

./.

EXAMEN DES ARTICLES.

Article 28.

Le Conseil d'Etat propose de supprimer le premier membre de phrase : "Sans préjudice de la capacité plus ample et plus complète que les dispositions générales du droit pourraient accorder à la femme mariée".

Cette formule est, en effet, dénuée, au point de vue juridique, de toute signification; elle ne précise pas les prétendues "dispositions générales" qui "pourraient" accorder à la femme mariée une capacité plus étendue; elle ne peut, par conséquent, constituer un guide pour l'interprète. Il suffit de dire : "La capacité de la femme mariée en matière de contrat de louage de travail est réglée comme il est dit au présent chapitre".

Il ne viendra à l'esprit de personne d'interpréter ce texte de telle sorte qu'il restreindrait la capacité de la femme dans les cas où d'autres dispositions lui feraient une situation plus favorable. On ne pourrait concevoir l'interprétation restrictive d'un article qui se trouve dans une loi qui, selon l'exposé des motifs du projet, a notamment pour but de réaliser une nouvelle extension de la capacité de la femme en matière de contrat de travail et de contrat d'emploi.

C'est ainsi qu'il est bien certain que l'article 28 dans la rédaction nouvelle que propose le Conseil d'Etat ne vient restreindre en rien l'application de l'article 1449 du Code civil, modifié par la loi du 20 mars 1927, qui reconnaît à la femme séparée de corps le plein exercice de sa capacité civile.

Si l'on entendait néanmoins maintenir l'article 28 dans sa totalité, encore importerait-il d'en amender la rédaction

../..

Les deux épithètes "capacité plus ample et plus complète" sont peu adéquates. L'extension de la capacité ne se fait pas dans le sens de l'ampleur, mais de l'étendue; d'autre part, la capacité de la femme mariée peut difficilement être complète dans la conception que se fait le Code civil de la société conjugale. Il est plus indiqué de parler de l'étendue de la capacité.

Article 29.

L'article 29 gagnerait à être précisé quant aux motifs qui peuvent justifier l'opposition du mari; ces précisions serviront de guide pour le juge qui devra statuer sur ces délicates contestations familiales.

Le Conseil d'Etat propose un article 6 nouveau destiné à se substituer à l'article 29.

Article 30.

Cet article va préciser la procédure applicable lorsque le mari s'oppose à la continuation du travail par sa femme. Cette procédure est conçue de façon à réduire les frais au minimum. Sauf en degré d'appel, elle est poursuivie par les soins du greffier; elle s'inspire des règles qui ont été formulées dans la loi du 20 juillet 1932, spécialement dans celle des dispositions de cette loi qui est devenue l'article 214 h du Code civil.

L'article 7 nouveau que le Conseil d'Etat propose de substituer à l'article 30, traduit les préoccupations ci-dessus.

Articles 31 et 32.

L'article 31 du projet de loi décide que la résiliation du contrat résulte automatiquement de la signification du

../..

jugement coulé en force de chose jugée accueillant l'opposition du mari; l'article 32 supprime le second degré de juridiction.

Dans la conception du projet de loi, cet ordre de présentation des questions est logique et à l'abri de toute critique.

Le Conseil d'Etat suggérant le rétablissement de l'appel, il convient d'examiner tout d'abord ce point et de n'envisager que postérieurement le sort réservé au contrat conclu par la femme, en cas de décision définitive déclarant fondée l'opposition du mari.

\+

\+ \+

L'article 32 du projet de loi donne pouvoir au juge de paix de statuer en dernier ressort.

Le Conseil d'Etat estime devoir attirer l'attention sur le danger de confier à un juge unique, sans possibilité de recours, le jugement de contestations mettant en jeu des intérêts matériels et moraux considérables et dont la solution exige l'appréciation d'éléments de fait souvent fort délicats.

L'existence de deux degrés de juridiction constitue en Belgique le droit commun, au moins pour les litiges d'une certaine importance ou dont l'objet n'est pas susceptible d'être évalué en argent. Il ne faut priver les justiciables de cette importante garantie que pour des raisons graves que l'on n'aperçoit pas en l'espèce. Il ne faut pas, en effet, s'exagérer le danger de voir l'institution de l'appel retarder exagérément la solution des litiges et augmenter les frais de procédure de façon à les rendre insupportables pour les plaideurs. De légers aménagements à introduire dans le Code du timbre et dans les lois d'enregistrement permettraient de réduire ces inconvénients au minimum.

Article 32.

L'article 31 du projet de loi décide que le contrat conclu par la femme cesse d'être en vigueur à dater du lendemain du jour de la notification de la décision définitive validant l'opposition du mari.

Ce système apparaît comme particulièrement rigoureux et comme ne tenant aucun compte des intérêts légitimes de l'employeur qui, en engageant à son service une femme mariée, ne commet aucune faute; en effet, l'article 29 accorde à celle-ci pleine capacité pour conclure valablement un contrat de louage de travail.

Or, il se peut que les raisons invoquées par le mari à l'appui de son opposition, si pertinentes qu'elles soient, ne postulent pas nécessairement la résiliation sur l'heure du contrat de louage de travail conclu par la femme. Il se peut, d'autre part, que cette résiliation inopinée soit de nature à préjudicier gravement aux intérêts de l'employeur.

Il n'est pas malaisé d'imaginer des exemples où ces deux situations se trouvent réunies.

Le mari estimant que sa femme remplira plus exactement ses devoirs envers sa famille en restant au foyer pour s'occuper de ses enfants, obtient du juge une décision validant son opposition. Mais ce jugement va priver l'employeur, d'une heure à l'autre et sans qu'il ait pu prendre aucune mesure pour parer à cette situation préjudiciable, de la collaboration d'une aide expérimentée et peut-être difficilement remplaçable sur-le-champ.

Il est raisonnable et équitable, dans un cas semblable, de maintenir le contrat pendant un certain délai, de façon à permettre à l'employeur de remplacer son ouvrière ou son employée.

../..

Le Conseil d'Etat suggère d'abandonner au juge le pouvoir de fixer, en tenant compte de tous les éléments de la cause, la date où le contrat de louage de travail cessera d'être en vigueur.

L'article 9 nouveau (article 32 du projet de loi) que propose le Conseil d'Etat répond à ces préoccupations. Ce texte s'inspire de l'article 82 bis du Code de procédure civile qui détermine la procédure suivant laquelle seront jugés les appels des jugements des juges de paix.

Article 33.

Cette disposition n'appelle aucune observation.

\+
\+ \+

B. Capacité du mineur (art.34 à 40)

EXAMEN DES ARTICLES.

Article 34.

Il suffit, dans cette partie générale, de poser le principe; il est inutile d'envisager des exceptions qui apparaîtront nécessaires dans les chapitres consacrés à chacun des contrats particuliers.

Au surplus, le Conseil d'Etat n'ayant pas connaissance des dispositions relatives à ceux-ci, est dans l'impossibilité de vérifier le bien-fondé des dérogations auxquelles fait allusion la première partie de l'alinéa 1er de l'article 34.

Cet alinéa doit donc se ramener à l'énoncé du principe "Le mineur est capable d'engager ses services moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de son tuteur".

L'alinéa second de cet article 34 envisage le cas de refus d'autorisation et détermine les recours contre ce refus.

Le texte proposé est un rappel de l'article 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

../..

Toutefois, pour rendre plus claire cette disposition, le Conseil d'Etat propose une rédaction nouvelle.

Articles 35 et 36.

Ces deux articles n'appellent que des modifications de forme ; ils peuvent être utilement fusionnés en une seule disposition : l'article 12 nouveau proposé par le Conseil d'Etat.

Articles 37 et 38.

Le projet de loi dilue en deux dispositions ce que disait excellement en quelques phrases l'article 36 de la loi du 10 mars 1900 ; cet article qui a subi l'épreuve de l'expérience n'a jamais fait l'objet de critiques sérieuses.

Aussi le Conseil d'Etat propose-t-il d'introduire dans le projet de loi de texte de cette disposition.

Article 39.

Ce texte ne trouve pas sa place dans les dispositions générales ; il doit être reporté à la fin du présent code parmi les dispositions modificatives d'autres lois. En effet, il modifie l'article 62, 14° de la loi sur l'enregistrement et l'article 59, 29° du Code du timbre.

Article 40.

Le Conseil d'Etat propose une nouvelle rédaction.

CHAPITRE III - CONTENU , MODALITES ET PREUVES.

Section 1ère - "Contenu et modalités".

Article 41.-

Cette disposition n'appelle que de légers amendements dans la rédaction.

../..

Article 42.

Le Conseil d'Etat ne suggère que des modifications de forme.

Article 43.

Cet article transpose sur le plan général une règle que l'on trouve formulée d'une manière plus ou moins explicite, dans une série de lois particulières.

Il proclame d'une manière nette que la fixation des clauses du contrat de louage de travail reste, en principe, soumise à la volonté des parties.

Il importe cependant de reconnaître les sources nouvelles d'obligations nées des nécessités de la vie économique et sociale, notamment le règlement d'entreprise dont il sera question à la section 3 du présent chapitre et les conventions collectives de travail.

Le Conseil d'Etat estime que de légers amendements au texte de l'article 3 de la loi du 10 mars 1900 permettent de réaliser l'adaptation de cette disposition aux besoins juridiques nouveaux.

Section 2 - Preuves.

Article 44.

La loi du 10 mars 1900, dans son article 4, avait en quelques lignes formulé le principe qui régit la preuve du contrat de travail.

Il suffira d'étendre cette disposition aux différentes formes de contrat de louage de travail.

L'article 18, que le Conseil d'Etat propose de substituer à l'article 44, a pour objet de réaliser cette extension.

../..

Article 45.

Lorsqu'un écrit est exigé pour faire la preuve que le contrat est à l'essai, conclu pour une entreprise déterminée ou pour une durée déterminée, ou encore qu'il a pour but d'assurer le remplacement d'un travailleur temporairement indisponible, il n'est évidemment pas nécessaire que les autres stipulations du contrat fassent également l'objet d'un écrit.

Le dernier alinéa de cet article est superflu puisqu'il se borne à reprendre une disposition déjà inscrite dans l'article 42, alinéa 1er.

Le Conseil d'Etat propose un texte plus simple qui devient l'article 19.

Section III. Règlement d'entreprise.

Observations générales.

La loi du 15 juin 1896 avait institué le "règlement d'atelier", applicable uniquement à l'origine dans les entreprises industrielles et commerciales ainsi que dans les services des provinces et des communes employant dix ouvriers; cette obligation, en vertu de la faculté attribuée au Roi par l'article 1er, alinéa 2, de cette loi, a été étendue successivement aux entreprises occupant au moins cinq ouvriers (arrêté royal du 31 mai 1899), puis aux entreprises employant habituellement un ouvrier au moins (arrêté royal du 20 juin 1936).

Le projet entend substituer au règlement "d'atelier" un règlement "d'entreprise".

La substitution de terme "entreprise" au mot "atelier" antérieurement utilisé, entraîne des conséquences importantes que l'exposé des motifs a pris soin de souligner :

"Sans doute, de nombreuses dispositions ont été reprises de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier, mais cette loi a été considérablement remaniée et son champ d'application étendu.

"La loi de 1896 ne s'applique qu'aux parties engagées dans les liens d'un contrat de travail. Le texte nouveau concerne toutes les entreprises privées ou publiques qui occupent habituellement au moins un travailleur en exécution d'un contrat de louage de services. C'est ce que spécifie l'article 47."

L'extension à toutes les personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail, d'un règlement prévu par la loi du 15 juin 1896 uniquement pour les travailleurs manuels, n'est pas le moyen adéquat d'atteindre le but que le gouvernement se propose. L'examen des articles de la présente section fera apparaître des situations juridiquement insolubles créées par l'existence de dispositions uniformes pour régir des relations juridiques très différentes par leur nature.

Comment notamment soumettre aux mêmes règles le contrat qui lie à leur employeur les travailleurs manuels d'une grande entreprise industrielle, et les rapports juridiques qui s'établissent entre un secrétaire et un avocat, entre le clerc de notaire et l'officier ministériel, entre l'infirmière et le médecin qu'elle assiste ?

Comment astreindre à un même régime juridique le personnel ouvrier dont le contrat comporte normalement un délai de préavis très court et le personnel supérieur, administratif ou technique généralement engagé en vertu d'une convention écrite stipulant des délais de préavis pouvant atteindre plusieurs années ?

La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, article 15, littéra d, a chargé les conseils d'entreprise d'élaborer et de modifier le règlement d'atelier. En raison du caractère expérimental de cette institution nouvelle, le gouvernement s'est gardé de déterminer de façon expresse le mode de délibération. Le projet de loi envisage d'étendre la mission du conseil d'entreprise à l'élaboration du règlement d'entreprise. Comment construire un

../..

système juridique définitif basé sur les règlements d'entreprises en en confiant l'établissement à une institution qui en est encore au stade expérimental ?

C'est sous le bénéfice de ces observations préjudiciel. les qu'il a été procédé à l'examen des articles de la présente section.

EXAMEN DES ARTICLES.

§ 1er - Champ d'application.

Article 47.

L'article 1er du projet de loi prévoyant que le Code régit tous les contrats de louage de travail, il est inutile de rappeler que la présente disposition s'applique à toutes les entreprises "privées ou publiques".

Le Conseil d'Etat propose de libeller cette disposition d'une manière plus simple.

L'obligation d'établir un règlement d'entreprise s'impose aux entreprises privées comme aux entreprises publiques La notion de l'entreprise publique est depuis longtemps entrée dans notre droit positif, cette formule était déjà employée dans l'article 1er de la loi du 24 décembre 1903 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail.

Cependant, une entreprise qui occuperait exclusivement des travailleurs régis par un statut de droit public n'aurait plus à établir un règlement d'entreprise, même si ces travailleurs étaient occupés dans un atelier.

Article 48.

Le gouvernement énumère dans cette disposition les exceptions à la règle énoncée dans l'article précédent. Cette énumération est trop restreinte et les exceptions sont formulées d'une manière trop rigide.

../..

Le gouvernement n'a certainement pas eu en vue de soumettre l'avocat, le médecin, le notaire, à l'obligation d'établir un règlement d'entreprise pour un personnel dont les prestations sont variables et parfois difficiles à fixer d'avance.

Il ne faut pas chercher à énumérer dans la loi toutes les catégories d'entreprises qui devraient être soustraites à l'obligation de dresser un règlement d'entreprise; d'autant plus que ces catégories peuvent varier selon les circonstances.

Le Conseil d'Etat estime qu'il serait préférable de laisser au Roi le soin de formuler les exceptions au principe.

Un texte très simple pourvoira à cette nécessité.

Article 49.

La rédaction proposée pour l'article 48 rend inutile l'article 49.

Article 50.

Pour des raisons de concordance avec la terminologie employée par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, la formule "sections de l'entreprise" doit être remplacée par l'expression "unités techniques d'exploitation".

§ 2. - Contenu.

Article 51.

Cette disposition a pour objet d'affirmer la force obligatoire du règlement d'entreprise. Elle doit prendre place rationnellement après l'article 48. Son contenu peut être exprimé dans deux propositions.

Les articles 47 à 51 rentrent exactement dans les limites de l'intitulé du paragraphe premier : champ d'application.

Ce n'est qu'à partir de l'article 52 que l'on rencontre des dispositions qui ont trait au contenu du règlement d'entreprise.

../..

Le paragraphe 2 ne commence dès lors qu'avec l'article 52.

Articles 52 à 57.

Les articles 52, 53, 54 et 56 ont pour objet d'imposer l'obligation d'inscrire dans le règlement d'entreprise, des mentions relatives à la durée du travail (art.52), à la rémunération et au paiement (art.53), ainsi qu'à diverses autres matières (art. 54 et 56). L'article 55 attribue au Roi le pouvoir de prescrire l'insertion, dans le règlement d'entreprise, des mesures relatives à la salubrité et la sécurité; l'article 57 autorise les parties à faire figurer dans le règlement d'entreprise certaines dispositions dont elles ont décidé l'inscription.

Ces dispositions sont souvent confuses et parfois rédigées en termes impropres. C'est ainsi que le 4° de l'article 54 parle des "recours ouverts aux travailleurs qui ont une plainte à formuler ou un conseil à demander ...".

On conçoit malaisément un recours en vue d'obtenir un conseil.

L'article 56 est superflu, puisqu'il ne fait que répéter des prescriptions figurant déjà dans les arrêtés dont la réunion constitue le Règlement général pour la protection du travail.

L'article 57 doit être déplacé puisqu'il n'est que le complément de l'article 54.

Le Conseil d'Etat signale l'impossibilité juridique de maintenir dans l'article 55 le pouvoir sans limitation attribué au Roi, d'inscrire dans le règlement d'entreprise des mentions "autres que celles prévues aux articles 52, 53 et 54". Une telle disposition constitue une délégation de pouvoir illimitée.

../..

Il y a lieu de limiter ce pouvoir à l'insertion de mentions qui ne peuvent créer d'obligations nouvelles à charge de l'employeur ou du travailleur.

Le Conseil d'Etat propose de condenser en quatre articles - les articles 24 à 27 nouveaux - la matière dont il est question dans les dispositions reprises au projet de loi sous les numéros 52 à 57.

§ 3 -Annexes au règlement d'entreprise.

Article 58.

Cette disposition est superflue; elle ne fait que répéter des obligations qui se trouvent déjà formulées dans des lois et des arrêtés royaux.

§ 4 - Elaboration ou modification.

Observations générales.

L'examen des articles 59 et 60 fait apparaître que l'extension à tous les travailleurs des règles que la loi du 15 juin 1896 avait limitées aux seuls travailleurs manuels, est en opposition avec les principes du droit.

Le règlement d'atelier est approprié aux situations juridiques qui naissent du contrat de travail; le délai d'entrée en vigueur d'un règlement nouveau ou de modifications permet à l'ouvrier qui n'entendait point y souscrire, de donner son préavis avant que les modifications viennent porter atteinte à ses conditions d'engagement. La liberté des parties et la foi due aux contrats sont donc respectées.

Le gouvernement ne peut avoir l'intention de créer une situation différente au détriment des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat d'emploi. Il serait inconcevable que pour eux, l'employeur puisse unilatéralement modifier endéans les quinze jours les conditions de travail, alors que leurs préavis sont d'un mois, de trois mois et parfois même de plusieurs années.

../..

S'il en était ainsi, il y aurait violation des droits du travailleur engagé dans les liens du contrat d'emploi.

Il ne faut pas exclure l'hypothèse où l'employeur modifierait le règlement d'entreprise dans le but d'acculer le collaborateur dont il veut se débarrasser, à mettre lui-même fin à son contrat. L'employeur éviterait ainsi le délai de préavis ou le payement d'une indemnité du chef de licenciement.

Le Conseil d'Etat propose d'ajouter un alinéa à l'article 60, afin d'assurer la concordance entre les délais de préavis et l'entrée en vigueur des règlements d'entreprise.

La même question se posera dans le cas de l'article 59 du projet de loi, lorsqu'un conseil d'entreprise sera appelé à intervenir dans l'élaboration ou la modification du règlement. Il est indispensable que soient précisées les répercussions des décisions de ce conseil sur les conventions individuelles des employés.

Examen des articles.

Article 59.

Pour des raisons d'ordre pratique, le Conseil d'Etat suggère de laisser au conseil d'entreprise le soin de déterminer lui-même la date d'affichage du règlement nouveau et des modifications au règlement ancien, sans toutefois lui permettre de dépasser un délai de trois jours.

Article 60.

Sous le bénéfice des remarques qu'il a présentées ci-dessus dans les "observations générales", le Conseil d'Etat signale que le projet de loi n'a prévu aucun moyen de porter à la connaissance des travailleurs non opposants, les observations présentées par les travailleurs opposants lorsque ces derniers n'ont point recouru à l'intervention du fonctionnaire habilité à les recevoir.

Cette lacune devra être comblée.

../..

Article 61.

Le Conseil d'Etat signale la brièveté du délai prévu pour porter à la connaissance de tous les travailleurs, par voie d'affichage, le règlement nouveau ou les modifications introduites dans le règlement ancien.

Il propose de porter ce délai à quarante-huit heures.

Article 62.

Pas d'observations.

Article 63.

Le Conseil d'Etat propose une modification de forme.

Article 64.

Le projet de loi écarte l'application des règles énoncées aux articles 59 et 60 en cas de modification temporaire introduite dans le règlement d'entreprise, du consentement des travailleurs intéressés.

Le texte ne précise pas si ce consentement doit être acquis à l'unanimité ou à la majorité.

Il importe que le texte soit amendé de façon à exclure toute ambiguité.

Article 65.

Le Conseil d'Etat estime qu'il convient de reproduire, dans cette disposition, le texte de l'article 9, 2° et 3°, de la loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures.

§ 5 - Formes.

Article 66.

Il résulte des renseignements donnés par le gouvernement que la signature du fonctionnaire n'est qu'un simple visa et non une approbation.

../..

Article 67.

Le projet de loi prévoit qu'un arrêté royal déterminera la langue dans laquelle sera rédigé le règlement d'entreprise, alors que dans bien des cas, il sera utile de le publier dans différentes langues.

Le Conseil d'Etat estime qu'il suffit de poser en principe que le règlement d'entreprise sera rédigé dans la langue de la région, ce qui est conforme à la législation sur l'emploi des langues, et au besoin dans toutes autres langues, en tenant compte de la composition du personnel de l'entreprise.

§ 6 - Publicité.

Article 68.

Le projet de loi ne précise pas à qui incombera la preuve que les travailleurs ont pu avoir connaissance d'un règlement non affiché.

A défaut d'une publication permettant aux travailleurs d'avoir connaissance effective du règlement nouveau ou de la modification d'un règlement ancien, il y aura lieu à application des sanctions que comporte la violation de la loi sur ce point.

Article 69.

Le Conseil d'Etat signale la contradiction entre l'alinéa second de cette disposition et l'article 66. Celui-ci oblige l'employeur à communiquer pour visa tout règlement nouveau ou toute modification à un règlement existant, au fonctionnaire à ce habilité.

L'alinéa 2 de l'article 69 fait à l'employeur l'obligation de communiquer une seconde fois les mêmes documents, mais dans ce dernier cas à des fonctionnaires désignés par le Ministre du Travail sans autre précision.

../..

Il semble bien que l'alinéa 2 de l'article 69 doive être supprimé, à moins que le gouvernement ne justifie la double communication des mêmes documents et n'indique les fonctionnaires appelés à les recevoir.

§ 7 - Des pénalités.

Article 70.

Cette disposition vise uniquement des pénalités et des amendes disciplinaires; elle n'envisage pas les dommages-intérêts qui pourraient résulter du préjudice consécutif à une violation du règlement d'entreprise.

Le Conseil d'Etat ne propose que des modifications de rédaction.

Article 71.

Pas d'observations.

CHAPITRE IV - OBLIGATIONS DES PARTIES.

Articles 72 et 73.

Les articles 72 et 73 envisagent les obligations des parties; ils ont été complétés par trois dispositions portant les numéros 73bis, 73ter et 73quater ajoutées par le gouvernement par voie d'amendement.

A l'article 72, le Conseil d'Etat propose :

a) de modifier la rédaction de l'alinéa 1er et d'écrire : "Au cours et pour l'exécution de son travail, le travailleur a l'obligation...";

b) au 1°, de supprimer la seconde partie de la phrase : "aux temps, lieux et conditions convenus", bien que cette formule soit empruntée à l'article 7 de la loi du 10 mars 1900; les agissements du travailleur s'exécutent, en effet, dans le cadre du contrat de louage de travail; toute insistance sur ce point est superflue.

Il importe de remarquer que le projet de loi abandonn

../...

ici la formule traditionnelle : "avec les soins d'un bon père de famille" qui était utilisée dans le susdit article 7 et dont l'interprétation est familière aux juristes.

C'est de propos délibéré que le projet de loi substitue les mots:"avec soin, probité et conscience" à la formule du droit romain. Le nouveau texte, à en croire l'exposé des motifs, serait "plus favorable au travailleur";

c) de libeller comme suit le 3° pour tenir compte de toutes les situations : "d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou préposés";

d) de diviser le 4° en un 4° et un 5° pour distinguer les deux ordres d'idées que vise cette disposition et d'introduire sous le 6° l'amendement du gouvernement figurant sous 5°.

Cet amendement est la reproduction de l'article 8, alinéa 1er, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Article 73.

Ce texte n'appelle aucune observation.

\+

\+ \+

Par voie d'amendement au projet, le gouvernement propose d'introduire trois articles nouveaux, 73bis, 73ter et 73quater, qui sont la reproduction des alinéas 2, 3 et 4 de l'article 10 de la loi du 10 mars 1900.

Le Conseil d'Etat estime inutile de diviser des dispositions qui forment un ensemble. Il est d'avis de fusionner ces trois articles en un seul.

\+

\+ \+

../..

Article 74.

Seuls les 3° et 4° de cet article donnent lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

Le texte du 3° est une innovation qui ne fait l'objet d'aucun commentaire dans l'exposé des motifs. Dans sa portée générale, il constitue un conseil de bonne justice distributive dont on voit difficilement l'application juridiquement sanctionnée.

Il ne peut, en aucun cas, figurer dans des dispositions qui s'imposent à tous les travailleurs. L'alternance et la répartition des travaux comportent l'existence de tant de facteurs qu'il est impossible d'en formuler les règles d'une manière générale.

Le Conseil d'Etat propose de supprimer le 3°; cette question trouvera mieux sa place lors de l'examen de chacun des titres spéciaux du Code de louage de travail.

Article 75.

Le Conseil d'Etat suggère, pour les raisons invoquées ci-dessous, une rédaction nouvelle de cet article qui deviendra l'article 44.

Il propose :

a) à l'alinéa 1er, la suppression des mots : "nonobstant toute convention contraire" qui sembleraient impliquer que les autres articles du Code ne sont pas d'ordre public.

Il conviendrait que le gouvernement indique de façon explicite les dispositions auxquelles il entend ne pas donner ce caractère.

b) la suppression, au 4°, des mots : "sous peine de dommages et intérêts".

Ces mots sont superflus; l'employeur est tenu, par l'article 75, 4°, d'une obligation de faire; d'après l'article 1142 du Code civil, l'inexécution d'une obligation de faire se résout en dommages-intérêts. Il n'y a, dès lors, aucune utilité à répéter une règle qui est de droit commun.

\+

\+ \+

Les remarques quant à la rédaction de l'article 75 étant ainsi formulées, le Conseil d'Etat estime devoir attirer l'attention sur quelques unes des dispositions de cet article, en raison des conséquences juridiques qui s'y attachent.

a) Le 1° de l'article 75 fait à l'employeur l'obligation d'accorder au travailleur le temps nécessaire à l'accomplissement des devoirs essentiels de son culte.

Le qualificatif "essentiels" pourra donner lieu à controverse; il appartiendra à la jurisprudence d'en préciser la notion.

b) Au 2°, littéra a, le Conseil d'Etat propose de supprimer les mots "et militaires", les devoirs civiques comprenant l'accomplissement du devoir militaire. Il importe de préciser la nature des devoirs civiques qui tombent sous le coup de l'article 75; ce sont uniquement les devoirs civiques "résultant de la loi", c'est-à-dire ceux auxquels le travailleur n'a pas la possibilité de se soustraire à l'exclusion de charges supplémentaires auxquelles il lui conviendrait volontairement de s'astreindre.

Le Conseil d'Etat s'est aussi demandé si les obligations visées par le projet de loi sont exclusivement celles qui découlent de la loi belge ou également de la loi nationale du travailleur étranger. Il serait souhaitable que le gouvernement précise ses intentions sur ce point.

c) Il est indispensable que le gouvernement, dans l'exposé des motifs, et mieux encore dans un texte remanié, précise ce qu'il entend par les termes "mandat public" dont il est question au littéra b du 3°. La généralité de l'expression permet d'y faire rentrer l'exercice de tous les mandats publics, même les plus absorbants.

Il est malaisé d'admettre que l'employeur soit tenu d'accorder à un travailleur le temps nécessaire à l'exercice d'un mandat de député ou de sénateur et, dans les communes importantes, de bourgmestre ou d'échevin, ces mandats absorbant l'activité de ceux qui en sont investis pendant la plus

../..

grande partie des jours de la semaine.

d) Les obligations syndicales qui justifient l'octroi du temps nécessaire à leur accomplissement gagneraient à être précisées non seulement quant à leur étendue, mais plus encore quant à leur origine.

La formule est reprise de l'article 7, f, de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947, modifié par l'arrêté du Régent du 15 juillet 1947, déterminant les modalités générales d'exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant huit jours fériés par an.

L'application de cet arrêté ne paraît pas avoir à ce jour fourni de précisions quant à la nature de l'obligation syndicale. Certaines lois, arrêtés-lois et arrêtés du Régent fournissent toutefois certains éclaircissements.

On doit considérer comme une mission syndicale justifiée, l'assistance d'un travailleur en qualité de membre ou d'expert aux réunions d'une commission paritaire. (Arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, article 5; arrêté du Régent du 27 juillet 1946 déterminant la compétence et le ressort des diverses commissions paritaires instituées en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, article 4).

Il en sera de même des fonctions exercées auprès d'un conseil d'entreprise. (Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, article 20).

A défaut d'autre précision dans l'exposé des motifs ou dans un texte, il appartiendra aux tribunaux de décider si la mission était justifiée et si la preuve de celle-ci est rapportée.

Article 76.

Pour les raisons indiquées plus haut, il importe de supprimer le membre de phrase : "nonobstant toute convention contraire".

../..

Le Conseil d'Etat souligne qu'en ce qui concerne les obligations de l'employeur, le projet de loi maintient la formule traditionnelle : "avec les soins d'un bon père de famille". Si l'on rapproche l'article 76 de l'article 72 avec le commentaire que donne de celui-ci l'exposé des motifs, il faut en conclure que le projet de loi ne tient pas la balance égale entre les deux parties, mais fait à l'employeur, quant à l'exécution de ses obligations, une situation plus rigoureuse.

Article 77.

L'obligation, pour l'employeur comme pour le travailleur, "d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat" n'est pas une obligation qui s'ajoute, comme un corollaire, à celle qui impose aux parties d'avoir l'une pour l'autre "du respect et des égards mutuels". Elle est distincte de celle-ci et a son importance en soi.

Il convient, dès lors, de supprimer les mots "en outre".

CHAPITRE V - PROTECTION DE LA REMUNERATION.

Section 1ère - Modes de mesure du travail fourni et de la rémunération.

Article 78.

Le substantif "comptabilité" est équivoque; il convient de le supprimer. La comptabilité rentre dans le cadre des "opérations" permettant de déterminer la qualité ou la quantité du travail accompli.

L'adjectif "quelconques" n'ajoutant aucune précision doit être retranché.

Article 79.

Cette disposition constitue la reproduction presque textuelle de l'article 1er de la loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers.

../..

Le Conseil d'Etat propose une rédaction qui se rapproche davantage des formules usitées par le législateur de 1901, tout en marquant l'extension du champ d'application de dispositions qui visent désormais non plus seulement les ouvriers, mais les travailleurs en général.

Article 80.

Cet article ne précise pas ce qu'il faut entendre par "consultation paritaire". Telle qu'elle se présente dans le texte, cette formule autorise toutes les interprétations; elle permettrait de considérer comme une consultation paritaire la réunion dans le cabinet du Ministre d'un employeur et d'un travailleur qu'il aurait, de sa seule autorité, décidé de consulter.

Telle n'est évidemment pas l'intention du gouvernement. Il en résulte que le projet de loi doit déterminer la notion de la consultation paritaire visée à l'article 80.

Le Conseil d'Etat propose donc d'en modifier la disposition liminaire.

Article 81.

Le Conseil d'Etat estime que cette disposition trouvera mieux sa place dans les lois de police industrielle.

Section 2 - Modes de payement.

Article 82.

En ce qui concerne le premier alinéa de cet article, le Conseil d'Etat propose une rédaction plus concise.

Le second alinéa soulève plusieurs observations.

1° Dans la première phrase, il convient de supprimer le qualificatif "agréées". Depuis l'institution de la commission bancaire, ne peuvent plus fonctionner, en Belgique, que des établissements bancaires figurant sur la liste dressée par cette commission.

../..

2° Le Conseil d'Etat propose d'insérer dans la loi une disposition aux termes de laquelle la révocation de l'accord ou le paiement par chèque ne sortira ses effets qu'après un délai de trois jours, afin d'éviter aux employeurs des difficultés comptables.

3° Le Conseil d'Etat propose de supprimer la seconde phrase.

Ou bien, comme il résulte de l'exposé des motifs, le texte du projet n'aboutit qu'à l'application pure et simple de la loi sur le chèque; dans ce cas, il est superflu; ou bien il crée, pour certains porteurs, des prérogatives particulières et, dans ce cas, il ruine toute l'économie de la législation sur le chèque.

Au surplus, s'il devait en être ainsi, il est certain que l'employeur se refuserait à prendre à sa charge le risque de destruction, de disparition, de perte du chèque jusqu'au moment de son encaissement.

La disposition de l'article 82, alinéa 2, serait ainsi frappée d'inefficacité.

Article 83.

Le Conseil d'Etat propose une modification dans la rédaction du texte originaire du gouvernement.

Article 84.

Le premier alinéa de cet article, tel qu'il a été amendé par le gouvernement, ne suscite aucune observation.

La rédaction de l'alinéa 2 est incorrecte et ne traduit pas la volonté du gouvernement. Ce qui est réductible, ce n'est pas l'action, mais le prix.

Le Conseil d'Etat propose, dès lors, une nouvelle rédaction.

Article 85.

Pour les raisons exposées à propos de l'article 80, le texte de l'article 85 doit être amendé de façon à préciser ce qu'il faut entendre par "consultation paritaire".

../..

Article 86.

Le Conseil d'Etat ne propose que de légères modifications de forme à ce texte qui a été amendé par le Gouvernement.

Article 87.

Le Conseil d'Etat suggère une nouvelle rédaction qui allège le texte.

Article 88.

Pour les raisons exposées à propos des articles 80 et 85, le Conseil d'Etat suggère une nouvelle rédaction de l'alinéa 1er.

En ce qui concerne l'alinéa 2, l'article 12 de l'arrêté loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires prévoit que le Roi peut "donner force obligatoire" aux décisions des commissions paritaires. C'est, dès lors, cette formule qui doit être reprise dans le présent article.

Section 3 - Epoque et lieu du paiement.

Article 89.

Le Conseil d'Etat propose une rédaction nouvelle qui traduit exactement la volonté du Gouvernement.

Article 90.

L'article 90 tel qu'il a été amendé par le Gouvernement ne donne plus lieu à observations.

Article 91.

Le texte du projet n'envisage pas la situation des employés payés à la commission. Cet article devrait être complété de façon à assurer à ces employés une protection identique à celle que le projet accorde aux autres travailleurs.

../..

Le Conseil d'Etat, dans l'ignorance des intentions du Gouvernement en ce qui concerne la situation de ces employés, n'est pas à même de libeller un projet de texte.

Article 92.

Pas d'observations.

Section 4.- Retenues et imputations.

Article 93.

Les amendes dont il est question au 1° de cet article, ne peuvent être appliquées que si elles ont été prévues dans le règlement d'entreprise ainsi qu'il est dit à l'article 54, 6°, ci-dessus.

Il importe, dès lors, de modifier cet alinéa.

Il est à observer que, dans la rédaction du 2° de l'article 93, le projet de loi s'écarte du texte de l'alinéa 2 de l'article 8 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, pour reprendre mot pour mot le libellé du 1° de l'article 7 de la loi du 16 août 1887 portant réglementation du payement des salaires des ouvriers, complété par l'article 23 de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier.

Le projet de loi ne fait plus allusion à la notion de faute visée dans la loi du 10 mars 1900; il ne reproduit plus les mots "destruction de matériel" d'une part et "outillage" d'autre part.

Ces différences dans la rédaction ne modifient en rien l'interprétation de l'alinéa 2 de l'article 8 de la loi du 10 mars 1900. En effet, dans l'économie du projet de loi, la notion d'"indemnité" implique l'idée de faute. D'autre part, la "détérioration" comprend à fortiori la destruction; l'outillage est compris dans le "matériel".

../..

Au 3° du même article, il faut prévoir uniquement des "indemnités". Celles-ci seront, en l'espèce, toujours des "dommages-intérêts" dont le montant sera fixé par la loi, la convention ou les tribunaux.

Article 94.

Telle qu'elle est libellée, cette disposition est susceptible de deux interprétations.

Elle peut signifier que l'ensemble des retenues, dans le cas de rupture de l'engagement, ne peut atteindre les quatre cinquièmes de la rémunération que si la rupture résulte d'un dol dans le chef du travailleur.

Mais elle peut aussi vouloir dire que le dol n'est exigé que dans les hypothèses prévues à l'article 93, 2°, c'est-à-dire lorsque les indemnités sont dues pour malfaçon, emploi abusif de matériaux ou détérioration de matériel, matières premières ou produits.

Tout doute au sujet de cette seconde interprétation est levé par le rapprochement des articles 94 du projet de loi et 8, alinéa 3, de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail dont il n'est qu'une version nouvelle. Le législateur de 1900 a montré d'une manière qui ne laisse place à aucune contestation, que le dol n'est exigé que pour le cas de malfaçon, emploi abusif de matériaux, destruction ou détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits. Il importe toutefois de ne laisser subsister aucune équivoque.

L'analyse du texte proposé par le Gouvernement semble prévoir une hypothèse non visée à l'article 8 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat d'emploi : l'employeur peut-il, en cas de rupture intempestive du contrat, retenir sur les rémunérations non encore payées, à concurrence des quatre cinquièmes, l'indemnité qui lui est due pour cette rupture,

../..

même s'il n'existe aucun dol dans le chef du travailleur. Si telle était l'intention du Gouvernement, il y aurait lieu d'ajouter un 3° libellé comme suit : "3° dans l'hypothèse prévue au 3° du même article".

Section 5 - Incessibilité et insaisissabilité des salaires.

Article 95.

En confiant à l'exécutif le pouvoir discrétionnaire de déterminer le montant de la rémunération en dessous de laquelle le salaire ne pourra être saisi qu'à concurrence d'un cinquième seulement, on lui permettrait de priver les créanciers de leurs droits.

Toutefois, le législateur pourrait, après avoir précisé ce montant, confier à l'exécutif le soin de l'adapter à la valeur de la monnaie dans l'avenir, en déterminant le critère qui devra servir de base à l'adaptation, par exemple, la fluctuation du taux des salaires.

Le Conseil d'Etat propose de remanier l'article 95 en conséquence.

Article 96.

La référence à l'article 207 du Code civil est superflue, la réciprocité de l'obligation alimentaire résultant à suffisance des articles 203, 205 et 214b.

L'article 30 de la loi du 7 août 1922, relative au contrat d'emploi, en modifiant la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires n'a pas visé l'article 207 du Code civil.

Article 97.

L'exposé des motifs du projet de loi indique que l'exception s'applique aux cinq branches de la sécurité sociale et exclut l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais ne justifie pas les raisons de cette exclusion.

../..

Section 6 - Cautionnement.

Article 98.

Cet article prévoit que le cautionnement doit être effectué dans les quinze jours, mais n'indique pas quelle serait la sanction en cas de non exécution de cette obligation.

La même disposition habilite le greffier du conseil des prud'hommes à recevoir les cautionnements concurremment avec la Banque nationale de Belgique, la Caisse générale d'Epargne et de Retraite et la Caisse des dépôts et consignations. Cette nouvelle mission conférée au greffier du conseil des prud'hommes sort de la compétence impartie à cette juridiction par l'article 1er de la loi du 9 juillet 1926 organique des conseils de prud'hommes.

L'exposé des motifs ne fournit aucune justification de cette innovation qui, si elle était admise par le législateur, modifierait implicitement l'article 1er de la loi du 9 juillet 1926 précitée.

Article 99.

Cet article autorise le dépôt du cautionnement par un mandataire.

On peut se demander si, dans la conception du projet, l'employeur peut être constitué mandataire par le travailleur

../..

D'après les principes du droit commun, la question doit être résolue par l'affirmative, mais le texte de l'alinéa 2 du présent article semble restreindre cette faculté à la seule hypothèse qui s'y trouve envisagée.

Ce n'est que dans ce cas qu'il convient de prévoir l'obligation d'effectuer le dépôt dans un délai de quinze jours de l'échéance des rémunérations.

Article 100.

La conjonction mais est superflue.

Articles 101 et 102.

Pas d'observations.

Article 103.

Il est indispensable de préciser de qui émane l'accord commun, dont il est question à l'alinéa 1er.

Article 104.

L'inscription, dans un contrat de louage de travail, d'une stipulation contraire aux dispositions des articles 98 à 103, frappe-t-elle de nullité toute la convention ou n'a-t-elle d'autre effet que de frapper d'inefficacité la clause interdite par la loi.

Cette dernière hypothèse paraît la plus raisonnable, mais le texte ne permet pas de dégager exactement l'intention du Gouvernement.

CHAPITRE VI - FIN ET SUSPENSION DU CONTRAT

Section 1ère - Manières dont le contrat prend fin.

Article 105.

Le Conseil d'Etat estime devoir suggérer un certain nombre de modifications.

Au 1°, il est préférable d'utiliser les termes "échéance du terme" plutôt "qu'arrivée du terme" afin de faire concorder la terminologie du Code du louage de travail avec celle du Code civil. (Code civil, article 1139).

Au 2°, le Conseil d'Etat a jugé utile de préciser que cette hypothèse vise exclusivement le cas du contrat conclu sans terme. Un 3° nouveau vise le cas de tous les contrats, avec ou sans terme, quand il existe un juste motif de rupture.

Au 3° qui devient 4° dans la rédaction proposée par le Conseil d'Etat, il suffit d'écrire "4°, par force majeure"; cette formule est celle du Code civil, article 1148; le sens de celle-ci est depuis longtemps fixé par la jurisprudence. Le surplus du texte du projet de loi est superflu n'étant que l'application pure et simple du droit commun. (voir De Page, Traité élémentaire de droit civil belge, T. II, n° 606 - Velge, Eléments de droit industriel belge - T, I. n° 181).

On observera que l'article 105 ne se prononce pas sur la durée du délai de préavis; la question sera vraisemblablement réglée dans des dispositions subséquentes.

Article 106.

Au 1°, la mise en liquidation doit être rejetée au 3° qui vise les personnes morales.

../..

Au 3°, la formule "fin de la personne morale" doit être remplacée par les mots "dissolution de la personne morale". Le terme "fin" de la personne morale n'est pas adéquat : la société ne disparaît qu'avec le partage.

Le terme "dissolution", employé à l'article 1867 du Code civil, est un terme technique de signification plus générale. La dissolution comprend la fusion de deux ou de plusieurs sociétés et l'absorption d'une société par une autre.

Section 2.- Causes de suspension du contrat.

Article 107.

Au 1°, le Conseil d'Etat propose la suppression du terme "alliées". L'assimilation éventuelle des armées alliées aux forces nationales fera normalement l'objet de dispositions spéciales en temps opportun.

Au 2°, il est préférable de substituer la formule "devoirs civiques", aux mots "obligations légales".

"Obligations légales" a un sens trop général et ne traduit pas, en l'espèce, les intentions du Gouvernement. L'obligation alimentaire, le devoir de cohabitation entre époux sont des "obligations légales". L'expression "devoirs civiques" précise exactement la nature des obligations visées à l'article 107, 1°.

Le 3° est rédigé en des termes qui vont, en ce qui concerne la durée de la suspension, au delà de ce qu'accordait à la travailleuse, l'article unique de la loi du 17 mars 1948 modifiant l'article 5 des lois sur le travail des femmes et des enfants coordonnées par l'arrêté royal du 28 février 1919, modifiées et complétées par les lois des 14 juin 1921 et 7 avril 1936.

../..

Cette loi ne permettait après les couches qu'une suspension de travail ne dépassant pas six semaines. L'article 107, 3°, du projet de loi pose en principe que la durée de la suspension, pour la période postérieure à l'accouchement, est désormais fonction de l'état physique de la travailleuse, compte tenu de la nature de ses prestations.

Le délai de suspension du travail pendant six semaines après les couches n'est plus qu'un minimum; il peut être allongé, si l'état physique de la travailleuse l'exige.

C'est pour faire apparaître clairement la différence entre le texte de la loi du 17 mars 1948 précitée et celui du projet de loi, que le Conseil d'Etat suggère une nouvelle rédaction du 3°.

Dans l'ignorance des textes qui règleront la matière des contrats auxquels il est fait allusion, le Conseil d'Etat se trouve dans l'impossibilité de formuler un avis sur le 4° de l'article 107, amendé par le Gouvernement.

Article 108.

Pas d'observations.

Articles 109 à 114.

Les dispositions destinées à dégager les conséquences juridiques de la grève, ont été réservées par le Gouvernement, parce qu'elles faisaient l'objet d'un projet de loi concernant la suspension du contrat de louage de services en cas de grève, déposé sur le bureau de la Chambre des représentants le 24 juin 1948 (Ch. des représ. sess. 1947-1948, Doc. n° 604), projet devenu caduc par suite de la dissolution des chambres législatives.

Le Conseil d'Etat estime qu'il suffirait dans le Code du louage de travail, de formuler le principe que ce contrat est suspendu par la grève quand celle-ci se produit dans les

../..

conditions prévues par les lois spéciales relatives à la matière. Il suffirait, dès lors, d'ajouter un 5° à l'article 107.

Le Conseil d'Etat propose un texte qui vise tout à la fois la grève et le lock-out.

Les autres textes du projet de loi n° 604 précité trouveraient tout naturellement leur place dans ces lois spéciales.

Section 3 - Justes motifs de rupture.

Articles 115 et 116.

Dans l'état actuel des textes qui lui ont été communiqués, le Conseil d'Etat se trouve dans l'impossibilité de savoir si ces deux dispositions abrogent les articles 20 à 24 et 27 de la loi du 10 mars 1900, sur le contrat de travail et les articles 14 à 16 de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi.

Le Conseil d'Etat se demande s'il est opportun d'abroger les articles 20 et 21 de la loi du 10 mars 1900 qui précisent avec beaucoup d'exactitude les manquements à l'exécution du contrat justifiant la rupture sans préavis, rupture qui doit rester l'exception.

Pour cette même raison, rien ne paraît justifier l'abandon de la procédure de la notification des motifs de rupture par voie de lettre recommandée comme le prescrit l'article 14, alinéa 2, de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi.

Section 4 - Obligations pendant le délai de préavis.

Article 117.

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observations à présenter en ce qui concerne l'alinéa 1er. Il lui est impossible de formuler un avis au sujet de l'alinéa 2 puisqu'il ignore les textes

../..

qui régiront les différents contrats, et spécialement de se prononcer sur le caractère d'ordre public que le Gouvernement entend leur imprimer.

Section 5 - Clauses de non concurrence.

Article 118.

Le Conseil d'Etat ne suggère que des modifications de forme.

Article 119.

Cette disposition fait dépendre du taux de la rémunération. la légalité de l'insertion, dans le contrat de louage de travail, de certaines clauses de non concurrence. D'après le projet, la fixation de ce taux dépend d'un arrêté royal.

Le Conseil d'Etat fait observer que cet article comporte une délégation qui donne au Gouvernement le pouvoir discrétionnaire de fixer le taux de la rémunération à partir duquel l'activité professionnelle du travailleur peut légalement faire l'objet de limitations conventionnelles. Il propose que le législateur fixe lui-même ce taux et détermine éventuellement les critères selon lesquels le Gouvernement peut le modifier lorsque la conjoncture économique provoque des majorations ou des diminutions appréciables dans les rémunérations des travailleurs.

Le Conseil d'Etat propose de substituer les mots "territoire de la province" à la formule "territoire d'une province".

CHAPITRE VII - ACTIONS ET PRESCRIPTIONS.

Observations générales.

Dans l'ignorance des dispositions appelées à régir les différents contrats qui rentreront dans le Code du louage de travail, le Conseil d'Etat est dans l'impossibilité de formuler un avis motivé au sujet des articles 120 à 123 du projet de loi. L'article 120 a pour objet de fixer uniformément la durée du délai de prescription des actions dérivant de tous les contrats visés dans le Code du louage de travail à une année, sous réserve toutefois de certaines dérogations annoncées à l'article 123.

La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, article 6, alinéa 1er, fixe, en principe, le délai de prescriptio à six mois; la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi, article 28, le porte à une année. Le Code de commerce, Livre II, Titre IX, article 270, adopte la même durée en ce qui concerne les actions en paiement des gages et loyers des officiers, matelots et autres gens de l'équipage.

Le Conseil d'Etat attire l'attention sur les difficultés que rencontrera une fixation uniforme du délai de prescription, en raison de la diversité des situations.

Le délai d'une année a, sans doute, été jugé suffisant par l'article 28 de la loi du 7 août 1922, mais il ne s'agit là que de la prescription des actions dérivant du contrat conclu par des travailleurs dont la rémunération n'est pas supérieure à soixante-douze mille francs. Ce délai ne sera-t-il pas fréquemment . . trop bref lorsqu'il s'agira de litiges dans lesquels sera impliqué le personnel de direction dont la rémunération ne peut, dans bien des cas, être déterminée que par la connaissance d'éléments qu'il sera malaisé, voire impossible, de réunir dans un temps limité à une année ?

../..

Des contestations, qui se seraient terminées amiablement si les parties avaient disposé d'un temps plus long pour poursuivre leurs négociations, seront portées devant les tribunaux par crainte de laisser expirer le délai de prescription. D'autant plus que la prescription uniforme proposée par le Gouvernement ne se rattachera plus aux articles 2271 et 2275 du Code civil.

La loi du 10 mars 1900 avait sagement fixé à six mois le délai des actions dérivant du contrat de travail. Ce serait, sans aucun doute, préjudicier tout à la fois aux intérêts des chefs d'entreprise et des ouvriers que de laisser en suspens pendant un délai qui, dans certains cas, pourra aller jusqu'à cinq années, le sort des actions nées des obligations résultant du contrat de travail.

Dans l'état actuel des textes communiqués au Conseil d'Etat il n'est pas souhaitable de trancher dès maintenant la question de savoir s'il faut soumettre à une règle uniforme la durée de la prescription de toutes les actions, quitte à y apporter des dérogations par voie de dispositions particulières à propos de l'un ou l'autre contrat, ou s'il est préférable de déterminer, pour chaque contrat, la durée du délai de prescription approprié à la matière que ce contrat régit.

Il n'est pas, en effet, de bonne technique législative de formuler une règle qui n'est générale qu'en apparence et à laquelle on est obligé d'apporter un si grand nombre de dérogations que celles-ci ne laissent finalement rien subsister du principe.

\+

\+ \+

L'article 120 du projet de loi n'a pas comme but exclusif de fixer uniformément à une année la durée du délai de prescription.

../..

Selon l'exposé des motifs, une controverse persiste en doctrine et en jurisprudence, sur le point de savoir si les articles 6 de la loi du 10 mars 1900 et 28 de la loi du 7 août 1922 se rattachent ou non aux articles 2271 et 2275 du Code civil qui fondent la prescription sur une présomption de payement. En vertu de ces dispositions, la prescription peut être écartée si celui, à qui la prescription est opposée, défère le serment à ceux qui l'opposent sur le point de savoir si la chose a été réellement payée. La présomption ne peut non plus être invoquée en cas d'aveu de non payement de la part du débiteur.

La Cour de cassation, dans ses arrêts des 20 décembre 1917, Pas. 1918, I, 161, et 20 février 1941, Pas. 1941, I, 53, a décidé que la prescription de six mois ne peut être opposée à l'ouvrier lorsque l'employeur reconnaît n'avoir point payé le salaire réclamé.

A l'encontre de cette jurisprudence, le Gouvernement, dans l'exposé des motifs, manifeste l'intention de faire décider législativement que les dispositions des articles 2271 et 2275 du Code civil doivent rester étrangères aux prescriptions dont il est question dans le Code du louage de travail.

Ce système nouveau contribuerait, dit-on, à la paix sociale, mais le Gouvernement n'explique pas comment la méconnaissance de l'aveu par le patron du non payement de la rémunération parviendrait à atteindre ce but.

Au surplus, le vote des textes proposés par le Gouvernement ne permettra pas d'affirmer que le législateur a mis fin à la controverse dans le sens désiré par lui. Une simple allégation dans l'exposé des motifs ne suffirait pas à lier le juge. Un texte explicite serait indispensable.

../..

Examen des articles 124 à 127.

Article 124.

Cet article n'est qu'une extension de l'article 6 de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi, à tous les contrats régis par le Code du louage de travail.

Le projet prévoit toutefois la rescision du chef de lésion des sept douzièmes, comme en matière de vente immobilière, alors que la loi du 7 août 1922 prévoyait la rescision pour lésion de plus de la moitié.

Le Conseil d'Etat attire l'attention sur les conséquences juridiques qui découleront de l'extension de la faculté de rescision à tous les contrats de louage de travail.

La loi limite actuellement cette faculté aux seuls contrats conclus par les employés dont la rémunération est inférieure à soixante-douze mille francs.

Désormais, tous les travailleurs, même ceux dont la rémunération s'élève à plusieurs centaines de milliers de francs, pourront en revendiquer le bénéfice.

Pour le personnel de direction, dont la rémunération est essentiellement variable et dépend avant tout de la personnalité du chef, comment parviendra-t-on à déterminer "la rémunération qui eût dû normalement lui être allouée suivant les usages de la région" ?

Le Conseil d'Etat suggère de déterminer limitativement dans le texte de l'article 124 quels sont les travailleurs qui pourront revendiquer l'application de cette disposition.

Article 125.

Pas d'observations.

../..

Article 126.

Cet article ne trouve pas sa place au titre premier. Le Conseil d'Etat propose de le reporter à la fin du présent Code parmi les dispositions modificatives d'autres lois. En effet, il modifie la loi hypothécaire.

La rédaction nouvelle de l'article 19, 4°, de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques omet le privilège garantissant le payement des indemnités dues aux travailleurs pour rupture irrégulière du contrat. Le Gouvernement ne donne aucune raison pour justifier la suppression d'une disposition qui figure dans la loi depuis de longues années.

TITRE II.

DES RAPPORTS ENTRE LE TITRE PREMIER ET LES TITRES SUIVANTS.

Article 127.

Cet article énonce une règle d'interprétation évidente. Le Conseil d'Etat en propose la suppression.

*

* *

Le Conseil d'Etat propose en outre des modifications de forme qui sont contenues dans le texte ci-après.

Les chiffres notés entre parenthèses, en tête des articles, donnent la correspondance aux articles du projet du Gouvernement.

PROJET DE LOI PORTANT LE CODE DU LOUAGE DE TRAVAIL.

CHARLES, Prince de Belgique,
Régent du Royaume,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale est chargé de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

TITRE PREMIER

CONTRAT DE LOUAGE DE TRAVAIL EN GENERAL.

Chapitre Premier - DISPOSITIONS GENERALES.

Article 1er.- (3) Le contrat de louage de travail est celui par lequel le travailleur s'oblige moyennant rémunération à effectuer des prestations de travail manuel ou intellectuel, sous la direction, l'autorité ou la surveillance de l'employeur.

Article 2.- (27) La rémunération comprend l'ensemble des avantages qui sont dus au travailleur en contrepartie des prestations qu'il effectue.

Article 3.- (1er) Le présent Code régit tous les contrats de louage de travail.

Il n'est pas applicable aux travailleurs qui sont régis par un statut de droit public.

./.

Article 4.- (nouveau) Le Titre III du Livre III du Code civil, relatif aux contrats et aux obligations conventionnels en général, s'applique à tous les contrats régis par le présent Code, sauf disposition légale contraire.

Chapitre II - CAPACITE DE LA FEMME MARIEE ET DU MINEUR D'ENGAGER LEUR TRAVAIL.

Article 5.- (28) La capacité de la femme mariée en matière de contrat de louage de travail est réglée comme il est dit au présent chapitre.

Article 6.- (29) La femme mariée est capable d'engager son travail.

Si l'exercice de ce travail est de nature à porter préjudice aux intérêts matériels ou moraux du conjoint ou des enfants mineurs, le mari peut faire opposition par une requête écrite et motivée, adressée au juge de paix du domicile conjugal.

Article 7.- (30) Les époux sont appelés devant le juge de paix par un avertissement du greffier, sous pli recommandé à la poste, précisant les motifs de l'opposition.

Si le mari opposant est défaillant, l'opposition est considérée comme non avenue.

Si la femme est défaillante, le jugement est rendu par défaut et lui est notifié par le greffier.

La femme peut faire opposition au jugement rendu par défaut, dans les six jours de la notification, à peine de déchéance. Cette opposition peut être faite dans les mêmes formes que l'opposition originaire du mari.

./.

Article 8.- (31) Il peut être interjeté appel du jugement dans les six jours du prononcé s'il est contradictoire, et dans les six jours de la notification s'il est par défaut. Il est formé par exploit d'huissier signifié à la partie adverse avec ajournement devant la chambre où, conformément au règlement du tribunal, la cause sera appelée.

Le délai d'ajournement est de huitaine.

Le greffier du tribunal de première instance dénonce l'appel au greffier de la justice de paix.

Article 9.- (32) Le jugement coulé en force de chose jugée est, s'il est fait droit à l'opposition du mari, notifié par le greffier de la justice de paix ou du tribunal de première instance à l'employeur de la femme.

Il est mis fin de plein droit au contrat au jour de cette notification, à moins que le jugement ne fixe une autre date.

Le jugement, même définitif, peut être modifié à tout moment par le juge de paix ou le tribunal de première instance, selon qu'il a été ou non rendu sur appel, si la situation respective des époux le justifie, sur requête de l'un d'eux présentée dans les mêmes formes que l'opposition originaire du mari.

Article 10.- (33) La femme mariée engagée dans les liens d'un contrat de louage de travail peut ester en justice sans l'autorisation de son mari, dans toutes les actions relatives à ce contrat.

Article 11.- (34) Le mineur est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de son tuteur.

Le juge de paix peut, soit d'office, soit sur requête même verbale d'un membre de la famille, suppléer au défaut d'autorisation. Le père ou le tuteur est préalablement

./.

entendu ou appelé; en outre, le juge a toujours la faculté de prendre l'avis des membres de la famille ou du Conseil de famille.

Article 12.- (35 et 36) L'employeur remet valablement au mineur sa rémunération, sauf opposition du père ou du tuteur.

L'opposition sera formée par écrit ou verbalement au greffe de la justice de paix du domicile de l'opposant.

Le greffier notifie cette opposition à l'employeur, dans les deux jours ouvrables, par lettre recommandée à la poste.

Article 13.- (37 et 38) Si l'intérêt du mineur l'exige, le juge de paix peut, soit d'office, soit sur simple réquisition d'un membre de la famille et après avoir entendu ou appelé le père et les autres intéressés, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur ad hoc, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille.

Article 14.- (40) Le juge compétent pour connaître des contestations relatives au contrat de louage de travail peut nommer au mineur un tuteur ad hoc pour remplacer dans l'instance le père ou le tuteur, absent ou empêché.

Chapitre III - CONTENU DU CONTRAT DE LOUAGE DE TRAVAIL, MODALITES ET PREUVES.

Section Ière - Contenu et modalités.

Article 15.- (41) Le contrat de louage de travail peut être conclu pour une entreprise déterminée, pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Il peut aussi être conclu à l'essai.

./.

Article 16.- (42) Sauf stipulation contraire, le contrat de louage de travail est censé conclu pour une durée indéterminée.

L'activité du travailleur qui reste au service de l'employeur après l'échéance du terme convenu ou l'achèvement de l'entreprise est régie par les dispositions relatives aux conventions conclues pour une durée indéterminée.

Article 17.- (43) Le montant et la nature de la rémunération, le temps, le lieu et, en général, toutes les conditions du travail sont déterminés par la convention et éventuellement par le règlement d'entreprise.

L'usage et subsidiairement les conventions collectives suppléent au silence des parties.

Section 2 - Preuves.

Article 18.- (44) En matière de contrat de louage de travail, la preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

Article 19.- (45-46) Toutefois, la preuve écrite est exigée pour établir que le contrat est conclu :

1° à l'essai,
2° pour une entreprise déterminée,
3° pour une durée déterminée,
4° en vue du remplacement d'un travailleur indisponible.

L'écrit doit mentionner les motifs de l'indisponibilité et les conditions de l'engagement.

A défaut d'écrit constatant que l'engagement est conclu, selon l'une des modalités prévues à l'alinéa précédent, l'engagement est soumis aux règles fixées pour les conventions à durée indéterminée.

./.

Chapitre IV - REGLEMENT D'ENTREPRISE.

Section Ière - Champ d'application.

Article 20.- (47) Toute entreprise, occupant habituellement un travailleur en exécution d'un contrat de louage de travail, est tenue d'établir un règlement d'entreprise.

Article 21.- (48 et 49) Le Roi détermine les entreprises dispensées de l'obligation fixée à l'article 20.

Article 22.- (50) Des règlements distincts peuvent être établis dans les diverses unités techniques d'exploitation ou à l'usage des diverses catégories de travailleurs.

Article 23.- (51) Le règlement d'entreprise, régulièrement établi, lie les parties. Toute dérogation individuelle doit être constatée par écrit.

Section 2 - Contenu.

Article 24.- (52 et 53) Le règlement doit indiquer dans la mesure que comporte la nature de l'entreprise :

1° Le commencement et la fin de la journée de travail régulière, les intervalles de repos et les jours de repos accordés en exécution de la législation sur le repos dominical et les jours fériés payés.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont données séparément pour chaque équipe. Le règlement d'entreprise fera connaître également le moment et la manière dont s'effectuera l'alternance des équipes.

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines de houille, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière sera remplacée par celle des heures du commencement et de la fin de la descente et de la

./.

montée de chaque poste. L'horaire sera approuvé, au préalable, par l'administration des mines.

En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou y remettre le produit de leur travail ou tous documents relatifs à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celles des jours et heures où les locaux leur sont accessibles.

2° La manière dont la rémunération est déterminée, et, notamment si les travailleurs sont rémunérés à l'heure, à la journée, au mois, à la tâche, à l'entreprise, au fixe ou à la commission ainsi que les modes de mesurage et de contrôle.

3° Le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération.

4° L'obligation imposée à l'employeur d'effectuer les retenues prévues par les législations sociale. et fiscale?

5° Les jours et heures pendant lesquels les travailleurs pourront recevoir communication des documents prévus par la législation sociale et dont la garde est confiée à l'employeur.

6° Le mode d'octroi des vacances annuelles.

Article 25.- (53 et 54) Là où l'entreprise le comporte, le règlement doit encore indiquer :

1° Le mode de calcul des majorations légales de salaire.

2° Le délai de congé requis lorsqu'un préavis peut être exigé, ainsi que les cas où le contrat peut être rompu sans préavis par l'une ou l'autre des parties.

./.

3° Les droits et devoirs du personnel de surveillance.

4° Les recours ouverts aux travailleurs qui ont une plainte à formuler.

5° La voie à suivre aux fins de prendre conseil ou de formuler une suggestion concernant l'exécution du travail.

6° Les fournitures faites au travailleur à charge d'imputation sur la rémunération.

7° L'énumération des pénalités et le montant des amendes applicables aux travailleurs, les manquements réprimés disciplinairement, la nature des sanctions et la destination des amendes.

8° Le service médical, pharmaceutique et hospitalier institué en exécution de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail.

Article 26.- (57) Le règlement d'entreprise peut aussi contenir toutes dispositions dont l'insertion sera décidée suivant la procédure prévue aux articles 29 et 30.

Article 27.- (55) Le Roi peut prescrire, pour toutes les entreprises assujetties à la présente section ou pour certaines catégories de celles-ci, l'insertion de mentions autres que celles prévues aux articles 24, 25 et 26 ci-dessus, sans toutefois pouvoir créer d'obligations nouvelles à charge de l'employeur ou du travailleur.

Section 3 - Elaboration ou modification.

Article 28.- (59) Dans les entreprises où un conseil d'entreprise est institué, l'élaboration de tout règlement nouveau ou de toute modification à un règlement ancien est confiée à ce conseil.

./.

Le règlement nouveau ou la modification au règlement ancien doit être porté à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage, au jour déterminé par le conseil d'entreprise, et au plus tard le troisième jour qui suit son adoption.

Il entre en vigueur à la date qu'il détermine. A défaut de pareille stipulation, il entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de son adoption.

Article 29.- (60) Dans les entreprises où il n'existe pas de conseil d'entreprise, tout projet de règlement nouveau ou de modification à un règlement ancien est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage, jusqu'au jour de son entrée en vigueur.

Pendant quatre jours au moins, à partir de l'affichage, l'employeur tiendra à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent, soit individuellement, soit par leurs délégués, consigner leurs observations.

Pendant ce délai, tout travailleur peut aussi adresser au fonctionnaire habilité à cet effet par le ministre qui a le travail dans ses attributions, ses observations par écrit, dûment signé. S'il en exprime le désir, son nom ne pourra être communiqué ni divulgué.

Si aucune observation n'a été notifiée à ce fonctionnaire, le règlement nouveau ou la modification au règlement ancien tenant compte ou non des observations consignées au registre, entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de son affichage.

Si des observations lui ont été notifiées, celui-ci les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Le fonctionnaire essaiera de concilier les parties.

S'il y parvient, le règlement nouveau ou la modification au règlement ancien entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

./.

S'il ne parvient pas à concilier les parties dans un délai de huit jours, le règlement nouveau ou la modification au règlement ancien entre en vigueur à l'expiration du délai de préavis applicable aux travailleurs que le règlement nouveau ou la modification concerne.

Article 30.- (61) Dans les entreprises où il n'y a pas de conseil d'entreprise, si le tiers au moins des travailleurs sollicitent l'élaboration d'un règlement nouveau ou une modification au règlement ancien, ils soumettent leur proposition à l'employeur.

Si celui-ci accepte cette proposition en tout ou en partie, le projet de règlement nouveau ou de modification au règlement ancien doit être porté à la connaissance de tous les travailleurs par voie d'affichage, dans les quarante-huit heures suivant l'acceptation par l'employeur. A partir de ce moment, la procédure prévue à l'article 29 est d'application.

Si l'employeur n'accepte pas la proposition, le règlement ancien demeure en vigueur.

Article 31.- (63) Lorsque le nouveau règlement ou la modification à y apporter contiennent des règles spéciales concernant la salubrité, la sécurité, la moralité et les convenances, ces dispositions entrent provisoirement en vigueur dès le jour de l'affichage, sans préjudice des recours prévus aux articles 28 et 29.

Article 32.- (64) Les règles énoncées par les articles 28 et 29 ne sont pas obligatoires en cas de modification temporaire apportée du consentement des travailleurs intéressés aux dispositions du règlement concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les intervalles de repos dans les entreprises visées par la législation sur la durée du travail.

./.

L'employeur qui fait usage de la dérogation énoncée ci-dessus est tenu de porter le changement de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, vingt-quatre heures d'avance au moins, à l'aide d'un avis qui est et reste affiché dans les locaux de l'entreprise.

L'avis est daté et signé; il indique la date de l'entrée en vigueur du changement de régime auquel il se rapporte.

Article 33.- (65) Il peut être dérogé dans la mesure nécessaire au règlement d'entreprise lorsqu'il s'agit de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ou de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel et des travaux commandés par une force majeure ou une nécessité imprévue, pour autant que l'exécution en dehors des heures ordinaires d'exécution du travail soit nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche de l'exploitation.

Section 4 - Formes.

Article 34.- (66) Tout règlement ou toute modification au règlement doit être daté et signé par l'employeur et le fonctionnaire désigné par le ministre qui a le travail dans ses attributions, et porter l'attestation de la consultation régulière des travailleurs conformément aux articles 29 et 30 de la présente section.

Article 35.- (67) Le règlement d'entreprise doit être rédigé dans la langue de la région et au besoin dans toutes autres langues en tenant compte de la composition de son personnel.

Section 5 - Publicité.

Article 36.- (68) Le règlement ainsi que les avis prévus à l'article 32 sont affichés dans les locaux de l'entreprise en caractères lisibles en un endroit apparent et accessible.

./.

Toutefois, le Roi peut, sur avis de la commission paritaire compétente, autoriser les chefs d'entreprises d'une branche d'activité déterminée, à remplacer l'affichage par tout autre mode de publication.

Dans ce cas, le mode de publication doit être organisé de façon à permettre au travailleur d'avoir effectivement connaissance du règlement d'entreprise.

Tout travailleur intéressé a le droit de prendre copie du règlement ainsi que des avis prévus à l'article 32.

Article 37.- (69) Dans les huit jours de l'entrée en vigueur du règlement, l'employeur dépose au greffe des conseils de prud'hommes compétents une copie, qu'il certifie conforme, du règlement d'entreprise, des avis prévus à l'article 32 et de toute modification à ces documents.

Il remet les mêmes pièces aux fonctionnaires désignés par le ministre qui a le travail dans ses attributions.

Section 6 - Des pénalités.

Article 38.- (70) Des pénalités et des amendes peuvent être prévues, mais par le règlement d'entreprise seulement. Elles doivent être notifiées à ceux qui les ont encourues, le jour même où elles sont infligées ou, en cas d'empêchement, le plus tôt possible. Elles sont mentionnées dans un état qui contient, en regard du nom des travailleurs, la date et le motif de la punition ainsi que la pénalité ou le chiffre de l'amende infligée.

Cet état doit être approuvé avant le paiement de la rémunération par l'employeur ou par un directeur de l'entreprise. Il doit toujours être produit aux fonctionnaires désignés par le ministre qui a le travail dans ses attributions, à toute réquisition de ceux-ci.

./.

Article 39.- (71) Le total des amendes infligées par jour au travailleur ne peut dépasser le cinquième de sa rémunération journalière. Le produit des amendes doit être employé au profit des travailleurs, selon des modalités qui seront déterminées par le Roi.

Chapitre V - OBLIGATIONS DES PARTIES.

Article 40.- (72) Au cours et pour l'exécution de son travail, le travailleur a l'obligation :

1° d'agir avec soin, probité et conscience;

2° d'agir personnellement, à moins qu'il n'ait été autorisé à se faire remplacer;

3° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou préposés;

4° de prendre soin des personnes dont il a la surveillance et des objets qui lui sont confiés;

5° de veiller aux intérêts de son employeur;

6° de restituer à l'employeur les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

Article 41.- (73) Il doit en toutes circonstances :

1° garder les secrets de fabrication de l'employeur, ainsi que le secret sur toute affaire à caractère confidentiel ou personnel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

2° s'abstenir de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

3° s'abstenir de tout ce qui peut nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, soit à celle de l'employeur ou de tiers.

./.

Article 42.- (73bis, 73ter, 73quater) Si le pouvoir de se faire momentanément remplacer a été conféré au travailleur sans désignation de personne, il ne répond que du choix de son remplaçant. Le remplaçant a une action directe contre l'employeur s'il a été agréé par celui-ci ou si le travailleur a reçu pouvoir de se faire remplacer.

L'employeur peut, dans tous les cas, agir directement contre le remplaçant.

Article 43.- (74) L'employeur a l'obligation :

1° d'occuper le travailleur aux temps, lieu et conditions convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, les collaborateurs, les outils, les ustensiles et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de payer la rémunération aux temps, lieu et conditions convenus;

3° de garantir l'accomplissement du travail dans des conditions convenables de sécurité, de santé, d'hygiène et de confort, et d'assurer au travailleur les premiers secours en cas d'accident ou d'indisposition.

Article 44.- (75) Il est tenu, en outre :

1° de donner au travailleur le temps nécessaire :

a) à l'accomplissement des devoirs essentiels de son culte;
b) à l'accomplissement de ses devoirs civiques résultant de la loi;
c) à l'exercice d'un mandat public;
d) à l'exécution d'obligations syndicales résultant d'une mission dûment justifiée;

2° de fournir au travailleur un logement convenable et une nourriture saine et suffisante dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;

./.

3° de délivrer, à l'expiration du contrat, au travailleur qui en fait la demande, un certificat constatant uniquement la date à laquelle les services ont commencé, celle à laquelle ils ont pris fin, et la nature des prestations fournies.

Est nulle toute renonciation préalable à dommages et intérêts fondés sur l'inexécution des obligations énoncées au présent article.

Article 45.- (76) L'employeur doit apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des outils, vêtements et tous autres objets dont le travailleur se munit normalement en vue de l'exécution du contrat.

Il n'a, en aucun cas, le droit de retenir ces outils, vêtements ou objets.

Article 46.- (77) L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat.

Chapitre VI - PROTECTION DE LA REMUNERATION.

Section Ière - Modes de mesure du travail fourni.

Article 47.- (78) Lorsque le montant de la rémunération est fixé en fonction de la qualité ou de la quantité du travail accompli, le travailleur a toujours le droit, nonobstant toute convention contraire, de contrôler les mesurages, pesées ou toutes autres opérations qui servent à déterminer la quantité ou la qualité des prestations fournies.

./.

Article 48.- (79) Lorsqu'il est fait usage, pour la fixation de la rémunération, soit de poids, soit de mesures de longueur, de surface, de capacité ou de solidité, il est interdit de se servir d'unités de poids ou de mesures autres que celles établies par la loi. Les instruments de mesure dont il est fait usage sont vérifiés et poinçonnés par les vérificateurs des poids et mesures.

Article 49.- (80) Le Roi peut, après consultation soit de la commission paritaire ou d'une délégation de celle-ci, soit des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs de la branche d'industrie intéressée:

1° interdire, dans des industries déterminées, l'emploi d'unités de compte qui ne seraient point basées sur le système métrique;

2° prescrire la vérification et le poinçonnage d'appareils de mesure autres que les instruments mentionnés à l'article précédent;

3° imposer, pour des industries déterminées, l'emploi d'appareils spéciaux de mesurage.

Le Roi détermine le mode de vérification des appareils visés aux 2° et 3° du présent article et les conditions auxquelles ils doivent satisfaire.

Section 2 - Modes de paiement.

Article 50.- (82) Tout paiement de la rémunération du travailleur en une monnaie autre que celle ayant cours légal est nul et non avenu. Néanmoins, les paiements à l'intervention de l'administration des postes, de l'office des chèques postaux ou des banques sont valables de l'accord du travailleur qui peut révoquer celui-ci, moyennant un préavis de trois jours francs.

./.

Article 51.- (83) Il est interdit à l'employeur ou à son préposé d'imposer au travailleur ou de convenir avec lui des conditions de nature à lui enlever la faculté de disposer librement de sa rémunération.

Article 52.- (84) L'employeur ne peut, sans l'accord du travailleur, imputer sur la rémunération de celui-ci la valeur des avantages, tels que : jouissance d'un logement, jouissance ou cession d'un terrain, cession d'outils, de matières ou de matériel nécessaires au travail, d'un uniforme ou d'un costume spécial que le travailleur serait astreint à porter.

Cette imputation ne peut avoir lieu pour un montant dépassant le prix de revient. Le paiement de fournitures à un prix supérieur est réductible. La preuve du prix de revient est à charge de l'employeur.

Article 53.- (85) Le ministre qui a le travail dans ses attributions peut autoriser l'employeur à fournir au travailleur, à charge d'imputation sur la rémunération, les denrées, les vêtements, le combustible, à condition que ces fournitures soient faites au prix de revient. Il détermine toutes les autres conditions auxquelles est subordonnée cette autorisation, laquelle est toujours révocable pour cause d'abus.

L'autorisation est accordée ou retirée après consultation soit de la commission paritaire, soit d'une délégation de celle-ci, soit des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs de la branche d'industrie intéressée.

Article 54.- (86) Jusqu'à preuve contraire, toute fourniture faite par la femme ou les enfants de l'employeur ou de son préposé est présumée faite par l'employeur lui-même ou son préposé.

De même est présumée faite au travailleur lui-même, toute fourniture à sa femme ou à ses enfants vivant avec lui.

./.

Article 55.- (87) Dans toutes les entreprises où il est d'usage que la clientèle remette directement ou indirectement une gratification destinée au personnel subalterne, il est interdit à l'employeur, lors de l'embauchage, pendant la durée du travail ou au moment du licenciement, d'imposer au travailleur des versements ou d'effectuer des retenues autres que ceux prévus par la loi, sous quelque dénomination que ce soit et pour quelque objet que ce soit.

Article 56.- (88) Après avoir procédé à la consultation soit de la commission paritaire ou d'une délégation de celle-ci, soit des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs de la branche d'industrie intéressée, le Roi peut déterminer par catégorie professionnelle, pour le pays tout entier, de quelle manière s'opère la répartition des gratifications visées à l'article 55.

Le Roi peut donner force obligatoire aux conventions collectives intervenues à cette fin.

Section 3 - Epoque et lieu de paiement.

Article 57.- (89) Le paiement ne peut être fait dans des conditions qui forceraient le travailleur à se déplacer un de ses jours de repos.

Article 58.- (90) La partie fixe de la rémunération en espèces doit faire l'objet de paiements périodiques, à intervalles réguliers, et être payée au moins une fois par mois.

Article 59.- (91) Pour les ouvrages à la pièce, à façon ou par entreprise, l'employeur est tenu, lors de chaque paiement, de remettre au travailleur un état mentionnant la quantité de travail effectué ainsi que le montant de la rémunération payée. Pour les ouvrages à la pièce, l'état indiquera, en outre, la rémunération par unité.

(Cet article est à compléter; voir l'avis du Conseil d'Etat).

./.

Article 60.- (92) Le paiement ne peut avoir lieu dans les débits de boissons, magasins ou locaux y attenant, sauf pour les travailleurs qui y sont occupés.

Section 4 - Retenues et imputations.

Article 61.- (93) Il ne peut être fait de retenues ou imputations sur la rémunération du travailleur que du chef de :

1° amendes encourues en vertu du règlement d'entreprise;

2° indemnités pour malfaçon, emploi abusif de matériaux ou détérioration de matériel, matières premières ou produits;

3° indemnités dues par le travailleur pour cause de rupture d'engagement;

4° avances faites en argent;

5° cautionnement destiné à garantir les obligations du travailleur;

6° fournitures autorisées en vertu de la loi;

7° prélèvements opérés par l'employeur, en application des lois fiscales et sociales.

Article 62.- (94) L'ensemble des retenues ne peut être supérieur au cinquième de la rémunération à chaque échéance.

Toutefois, l'ensemble de ces retenues peut atteindre les quatre cinquièmes :

1° dans les cas prévus aux 6° et 7° de l'article 61;

2° dans les cas prévus au 2° du même article, lorsque le travailleur a agi par dol ou met volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités.

./.

Section 5 - Incessibilité et insaisissabilité de la rémunération.

Article 63.- (95) Voir les observations du Conseil d'Etat.

Article 64.- (96) La rémunération peut toutefois être saisie, cédée ou déléguée en totalité pour les causes énoncées aux articles 203, 205 et 214b du Code civil.

Article 65.- (97) Elle peut être saisie à concurrence des quatre cinquièmes par les organismes de sécurité sociale en vue du remboursement des indemnités obtenues frauduleusement. (à compléter éventuellement suivant les observations du Conseil d'Etat).

Section 6 - Cautionnement.

Article 66.- (98) Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque nationale de Belgique, à la Caisse générale d'Epargne et de Retraite ou à la Caisse des dépôts et consignations.

(le surplus du texte à supprimer suivant les observations du Conseil d'Etat).

Article 67.- (99) Le dépôt doit être effectué par le travailleur lui-même ou par son mandataire.

Il peut toutefois être fait par l'employeur, lorsque la somme nécessaire est constituée au moyen de prélèvements effectués sur la rémunération du travailleur. Il doit, dans ce cas, être fait dans les quinze jours de l'échéance de cette rémunération.

Article 68.- (100) Dans tous les cas, le dépôt se fait au nom du travailleur avec mention de l'affectation.

./.

Article 69.- (101) Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur.

Article 70.- (102) Sous réserve du privilège de l'employeur établi par l'article 69, les dispositions de la section 5 du présent chapitre sont applicables aux sommes déposées à titre de cautionnement.

Article 71.- (103) Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de l'accord des parties ou sur la production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

Cet extrait est délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement.

Article 72.- (104) Voir avis du Conseil d'Etat.

Chapitre VII - FIN ET SUSPENSION DU CONTRAT.

Section Ière - Manières dont le contrat prend fin.

Article 73.- (105) Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat de louage de travail prend fin :

1° par l'échéance du terme ou l'achèvement de l'entreprise en vue de laquelle il a été conclu;

2° par la volonté de l'une des parties moyennant un délai de préavis lorsque le contrat a été conclu sans terme;

3° par la volonté de l'une des parties lorsqu'il existe un juste motif de rupture;

4° par force majeure;

5° par le décès du travailleur.

./.

Article 74.- (106) Ne constituent pas, en principe, un cas de force majeure mettant fin au contrat de louage de travail :

1° la cessation de l'activité, la faillite ou la déconfiture de l'employeur;

2° le décès de l'employeur;

3° la dissolution de la personne morale, partie au contrat en qualité d'employeur.

Section 2 - Causes de suspension du contrat.

Article 75.- (107) Suspendent l'exécution du contrat :

1° l'appel ou le rappel du travailleur sous les armes, ainsi qu'en cas de guerre l'engagement volontaire dans les forces nationales.
Cette disposition ne s'applique pas au maintien ou au rappel sous les armes pour cause disciplinaire;

2° tous autres devoirs civiques entraînant une absence du travailleur;

3° les couches de la travailleuse.
La durée de la suspension correspond à celle de l'incapacité de travail déterminée d'après l'état physique de la travailleuse et la nature de ses prestations. Toutefois, le contrat est suspendu au moins pendant les six semaines suivant l'accouchement. Il doit l'être, à la demande de la travailleuse, pendant les six semaines précédant la date médicalement prévue pour l'accouchement;

4° (voir observations du Conseil d'Etat)

5° la cessation collective et volontaire du travail ou le licenciement collectif du personnel conformément aux conditions prévues dans les lois particulières.
(voir les observations du Conseil d'Etat sous les articles 109 à 114).

./.

Article 76.- (108) Dans les cas de suspension prévus à l'article 75, si le contrat a été conclu sans terme, l'employeur n'aura la faculté d'y mettre fin moyennant le préavis légal qu'au moment de la rentrée en service du travailleur.

(Articles 109 à 114 du projet: voir observations du Conseil d'Etat).

Section 3 - Justes motifs de rupture.

Articles 77 et 78.- (115 et 116 du projet) Voir observations du Conseil d'Etat.

Section 4 - Obligations pendant le délai de préavis.

Article 79.- (117) Pendant le délai de préavis le travailleur a le droit, nonobstant toute convention contraire, de s'absenter en vue de rechercher un nouvel emploi, sans qu'aucune retenue puisse être opérée de ce chef sur sa rémunération.

(En ce qui concerne l'alinéa 2 du texte amendé par le Gouvernement, voir observations du Conseil d'Etat).

Section 5 - Clauses de non concurrence.

Article 80.- (118) Sont nulles les clauses interdisant au travailleur, après la cessation du contrat de louage de travail, l'exploitation d'une entreprise soit en nom personnel, soit en société ou l'engagement chez un autre employeur.

Article 81.- (119) Voir observations du Conseil d'Etat.

Chapitre VIII - ACTIONS ET PRESCRIPTIONS.

(Articles 120 à 123 du projet : voir observations du Conseil d'Etat).

./.

Article 82.- (124) Voir avis du Conseil d'Etat.

Article 83.- (125) L'action en rescision doit, à peine de déchéance, être intentée dans les six mois de la conclusion du contrat.

Article 84.- (126) L'article 19, 4°, alinéa 1er, de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques, modifiée et complétée par les lois des 25 avril 1896, 7 août 1922 et par les arrêtés-lois des 18 septembre 1945 et 28 février 1947, est remplacé par le texte suivant :

" 4° La rémunération du travailleur engagé dans les liens d'un contrat de louage de travail autre que le contrat d'engagement maritime, pour six mois sans pouvoir excéder 72.000 frs.

Le privilège des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat d'engagement maritime est réglé par les dispositions particulières consacrées à ce contrat.".

Article 85.- (127) Sauf dispositions contraires figurant aux titres particuliers relatifs aux différents contrats de louage de travail, les dispositions du titre premier sont applicables à ceux-ci.

INLEIDING.

Het ontwerp van wet is een onderdeel van een groter werk dat, eens voltooid, het land een volledig arbeidswetboek zal bezorgen.

De Raad van State heeft op 31 Januari 1949 advies uitgebracht over een ander ontwerp van wet - inmiddels ingevolge de ontbinding der Kamers vervallen - tot samenordening van de wetten op de nijverheidspolitie.

Thans geeft de regering het voornemen te kennen, onder de titel "Burgerlijk Arbeidswetboek" een aanzienlijk stel wetsbepalingen te codificeren, waaronder de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, de wet van 7 Augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, de wet van 5 Juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst, de wet van 1 April 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op de binnenschepen, de wet van 16 Augustus 1887 houdende regeling van de betaling van het loon der werklieden, de wet van 18 Augustus 1887 betreffende de onvatbaarheid voor beslag en overdracht van het loon der werklieden, en de wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen.

In de memorie van toelichting wordt dit codificatiewerk verantwoord door de noodzaak om uiteenlopende teksten tot eenheid te brengen, de wetsbepalingen in logische volgorde te schikken, in alle wetten dezelfde termen in dezelfde betekenis te gebruiken, de verouderde bepalingen op te heffen en ze te vervangen door formules die beter aan de huidige behoeften beantwoorden.

Ter gelegenheid van die codificatie neemt de regering zich voor de wetgever uit te nodigen ophouwend en oorspronkelijk work te verrichten door het reglementeren van een ganse reeks rechtsverhoudingen die totnogtoe uitsluitend onder het gemeen recht vielen : het leerling,contract, het arbeidscontract van handelsreizigers- en handelsverte-

./.

genwoordigers, het arbeidscontract van dienstboden, het arbeidscontract van zeelieden, dat niet behandeld is in de wet van 5 Juni 1928.

Om zulk een taak tot een goed einde te brengen, is het vraagstuk van de methode van het hoogste belang. Men had de keuze tussen twee werkwijzen : of wel kon men in een reeks van titels iedere overeenkomst afzonderlijk maar volledig behandelen, of wel kon men in een titel vooraan de beginselen formuleren die alle overeenkomsten onderling gemeen hebben, om daarna in een reeks van titels de regelen vast te leggen die voor elk der overeenkomsten gelden.

In het ontwerp van wet is die tweede methode gevolgd.

Volgens het plan dat in de memorie van toelichting is uiteengezet, zullen de wetsbepalingen, die samen het "Burgerlijk Arbeidswetboek" zullen vormen, ondergebracht worden in een reeks van titels : een eerste titel gewijd aan de beginselen die alle in de wet opgesomde dienstverhuringscontracten met elkaar gemeen hebben, voorts bijzondere titels waarin de bepalingen geldend voor elke categorie van contracten zijn gegroepeerd, en tot slot een titel met de strafbepalingen die een sanctie verlenen aan sommige bepalingen.

Het advies van de Raad van State wordt thans slechts gevraagd omtrent de bepalingen van titel I.

Deze titel, waarin de algemene beginselen voor de gezamenlijke stof worden geformuleerd, is onderverdeeld in zeven hoofdstukken : Algemene bepalingen (hoofdstuk I); Bekwaamheid van de gehuwde vrouw en van de minderjarige om hun diensten te verhuren (hoofdstuk II); Vormen (hoofdstuk III); Verplichtingen der partijen (hoofdstuk IV); Bescherming van de bezoldiging (hoofdstuk V); Einde en schorsing van het contract (hoofdstuk VI); Rechtsvorderingen en verjaringen (hoofdstuk VII).

./.

Om het hem gevraagde advies op te stellen, beschikt de Raad van State alleen over het grootste gedeelte van titel I (Art. 1 tot 108 en 115 tot 127). De artikelen 109 tot 114 die betrekking hebben op de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens staking, worden in beraad gehouden; wat in de overige zes titels is bepaald, is de Raad van State niet bekend.

Deze onbekendheid met de bepalingen die de laatste zes titels zullen vormen maakt het bijzonder moeilijk een beredeneerd advies uit te brengen over titel I.

Waar een overzicht over de gezamenlijke stof hem is ontzegd, is het de Raad van State onmogelijk zich rekenschap te geven van de indeling en de schikking van bepalingen, die nochtans een samenhangend en systematisch geheel moeten vormen; hij kan niet oordelen over de weerslag van de hem voorgelegde teksten op de - hem onbekende - bepalingen van de andere titels en, omgekeerd, kan hij niet zien welke de invloed zal zijn van die titels op de artikelen, waarover zijn advies wordt gevraagd.

Hoe kan hij derhalve de zekerheid hebben dat alle teksten overeenstemmen, dat zij niet de minste onderlinge tegenstrijdigheid vertonen, dat er geen herhalingen of, omgekeerd, geen leemten in voorkomen ?

De Raad van State is dienvolgens niet in staat met volle kennis van zaken te oordelen of de hem voor advies voorgelegde bepalingen de rechtsgevolgen kunnen hebben die de auteur van het wetsontwerp er aan heeft willen verbinden.

Op het engere maar allesbehalve onbelangrijke plan der wetgevingstechniek zou het stemmen over het fragmentaire wetsontwerp, dat aan de Raad van State is voorgelegd, onvermijdelijk moeilijkheden en gemis aan samenhang tot gevolg hebben.

De Raad van State ziet zich verplicht voorlopig af te zien van elk advies inzake de bepalingen van hoofdstuk I,

./.

afdeling 2. Die bepalingen geven immers de begripsomschrijving van overeenkomsten (art. 8 tot 17) waarvan de inhoud hem onbekend is, of van termen (art. 18 tot 26) die in de hem voor advies voorgelegde teksten zelfs niet voorkomen.

De Raad van State kan derhalve niet nagaan of die begripsomschrijvingen en termen juist zijn.

Houdt men zich bij het codificatieplan dat door de regering is aangenomen, dan is de Raad van State, om de hierboven uiteengezette redenen, van advies dat over het ontwerp van wet door de wetgevende Kamers niet kan gestemd worden zolang het codificatiewerk niet is voltooid.

\+

\+ \+

TITEL VAN HET ONTWERP VAN WET EN VAN TITEL I.

Bij de titel van het ontwerp en van titel I rijzen terminologische vraagstukken.

De aan de Raad van State voorgelegde tekst heeft als titel : Wetsontwerp tot invoering van het "Burgerlijk Arbeidswetboek". In de memorie van toelichting zelf wordt erken dat die formule "gewaagd" kan lijken; zij wordt niettemin behouden omdat zij, zo wordt daar gezegd, met de werkelijkheid overeenstemt : "de regering heeft geoordeeld dat er belang bij was in het opschrift van dit wetsvoorstel zelf de verwantschap te vermelden waardoor de stof, die er bij zal geregeld worden, met de algemene burgerlijke wet verbonden is."

Is dit verband wel zo zeker als de memorie van toelichting het wil doen voorkomen ?

Het Burgerlijk Wetboek, vooral in zijn bepalingen waarin de algemene theorie der verbintenissen is vervat, of die gelden voor de verschillende contracten, is een in wezen individualistisch wetboek, waarin het beginsel van de

./.

wilsautonomie wordt geëerbiedigd en de contractanten geacht worden op voet van volkomen gelijkheid te handelen. Geheel die aangelegenheid wordt beheerst door de stelregel die voorkomt in artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek : "De wettelijk gesloten overeenkomsten gelden als wet voor degenen die ze hebben aangegaan."

De bepalingen echter die het ontwerp van wet bedoelt te codificeren en die welke er aan zullen toegevoegd worden, gaan van een gans ander standpunt uit. In de meeste artikelen regelt de overheid, door middel van bepalingen van openbare orde, de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers.

De benaming "Burgerlijk Arbeidswetboek" is derhalve onnauwkeurig.

Het Wetboek heeft tot doel de bepalingen samen te ordenen betreffende de contracten die het ontwerp van wet dienstcontracten acht te zijn. Om aan het Wetboek zijn naam te geven, is het nodig uit te gaan van de aard zelf der rechtsregels die het voorwerp van dat Wetboek zijn.

Derhalve zou men de term "Wetboek op de huur van diensten" kunnen overwegen.

De Raad van State is evenwel van mening dat, in de Franse tekst, de benaming "Code du louage de travail" het nauwkeurigst de gedachte weergeeft, die tot uiting moet komen.

Enerzijds wordt met het woord huur de nadruk gelegd op het karakter van ondergeschiktheid dat, in tegenstelling tot het contract van huur van diensten (art. 1779 B.W.), de meeste in het ontwerp van wet behandelde overeenkomsten kenmerkt.

Anderzijds ligt de term arbeid in de lijn van de sociale en juridische ontwikkeling, waardoor handen- en geestesarbeid thans met elkaar worden gelijkgesteld.

Bovendien is de term "huur van arbeid" reeds in ons stellig recht ingeburgerd. Hij werd gebruikt door de wet van 24 Juli 1939 tot vrijwaring van de rechten der wederopgeroepen

./.

burgers, om alle werknemers zonder onderscheid in de aard van de door hen verrichte arbeid te beschermen.

In aansluiting daarop stelt de Raad van State als opschrift van titel I (Franse tekst) voor : "Du contrat de louage de travail en général".

Wat de Nederlandse tekst betreft, stelt de Raad van State voor als soortnaam "arbeidsovereenkomst" (contrat de louage de travail) te gebruiken. In Nederland is dat woord in die algemene betekenis gebruikelijk.

De arbeidsovereenkomst wordt "arbeidscontract van werklieden", de bediendenarbeidsovereenkomst : "arbeidscontract van bedienden" en de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst : "arbeidscontract van zeelieden".

In dit advies wordt deze terminologie reeds gebruikt.

Wat betreft de Nederlandse titel van het Wetboek, stelt de Raad van State "Wetboek op de arbeidsovereenkomst" voor.

ONDERZOEK DER ARTIKELEN.

Voorafgaande opmerking : In de teksten die volgen is, in aansluiting aan de terminologie door de Raad van State voorgestaan, het woord "Dienstcontract" vervangen door "Arbeidsovereenkomst" en in de Franse tekst de woorden "Contrat de louage de services" door "Contrat de louage de travail".

TITEL I.
VAN HET DIENSTCONTRACT IN HET ALGEMEEN.

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN.

Afdeling I - Inleiding.
Artikelen 1 tot 7.

De eerste vier artikelen staan niet in logische volg-

./.

orde. Het is niet redelijk onderscheidingen te maken tussen een overeenkomst die nog niet bepaald is en categorieën van daarmede gelijkgestelde overeenkomsten.

Artikel 3, waarin het begrip arbeidsovereenkomst omschreven wordt, zou als artikel 1 vooraan moeten komen.

a) In deze bepaling is het bijvoegelijk naamwoord "wederkerig" overbodig, daar het tweezijdig karakter van de overeenkomst voortvloeit uit de begripsomschrijving zelf, die zegt dat er verplichtingen in hoofde van de twee contractanten bestaan;

b) Uit een oogpunt van wetgevingstechniek, hadden de woorden "handen- of geestes-" zonder bezwaar kunnen uitvallen, daar het begrip "arbeid" voldoende ruim is om alle soorten van arbeid te dekken.

De Raad van State heeft evenwel gemeend die woorden te moeten behouden om duidelijk te doen uitkomen dat het "Wetboek op de arbeidsovereenkomst" zowel voor geestes- als voor handenarbeid geldt en beide op voet van gelijkheid plaatst.

c) Het is niet duidelijk waarom wijziging is gebracht in de formule "onder het gezag, het bestuur en het toezicht", die men reeds aantreft in de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en waarvan de interpretatie niet meer betwist wordt.

d) De adjectieven "rechtstreeks of onrechtstreeks" zijn overbodig. Het heeft weinig belang of het gezag, het bestuur of het toezicht door de werkgever zelf, door zijn organen, aangestelden of lasthebbers worden uitgeoefend; van die werkgever immers gaan het gezag, bestuur en toezicht ten slotte altijd uit.
De wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst wordt sedert een halve eeuw toegepast zonder dat het noodzakelijk is gebleken de nadruk te leggen op het onderscheid tussen

./.

het al dan niet rechtstreekse karakter van het gezag, het bestuur en het toezicht.
Waarom iets toevoegen aan een tekst, die de toets der ervaring zegevierend heeft doorstaan ?

\+

\+ \+

Het blijkt onmiddellijk dat artikel 2 niet op zijn plaats is in een afdeling waarin begrippen worden omschreven. Men brenge het over naar hoofdstuk III, afdeling 1, waar verschillende bepalingen juist de duur van de arbeidsovereenkomst regelen.

Na de arbeidsovereenkomst te hebben omschreven, is het nodig dat de inleidende bepalingen een omschrijving van de bezoldiging behelzen. Artikel 27 van het ontwerp van wet, dat zulks als doel heeft, moet dienvolgens artikel 2 worden; daar die bepaling een algemene definitie geeft, is zij inter aard vooraan in het wetboek op haar plaats.

Het heeft geen nut duidelijk de nadruk te leggen, zoals in dat artikel wordt gedaan, op de begrippen "diensten" en"goederen"; deze zijn reeds in de term "voordelen" begrepe

Derhalve kan de definitie vereenvoudigd worden tot een beknopte maar volledige zin : "de bezoldiging omvat de gezamenlijke voordelen aan de werknemer verschuldigd als tegenwaarde van de door hem verrichte arbeid".

Artikel 1 van het ontwerp van wet -artikel 3 volgens het voorstel van de Raad van State- bepaalt het toepassingsveld van het wetboek op de arbeidsovereenkomst.

Het beginsel is geformuleerd in lid 1 : "dit wetboek regelt al de dienstcontracten". Deze regel is algemeen en kent slechts één uitzondering : het wetboek is niet van toepassing op de werknemers voor wie een publiekrechtelijk statuut geldt.

./.

Deze afwijking zal duidelijk uitkomen in een korte formule : "Het (Wetboek op de arbeidsovereenkomst) is niet van toepassing op de werknemers voor wie een publiekrechtelijk statuut geldt."

De aldus gestelde tekst biedt het voordeel dat daarmede de opsomming in lid 2 van artikel 1 overbodig wordt gemaakt. Deze opsomming is nutteloos en onaanvaardbaar.

Nutteloos want zuiver exemplatief; zij voegt niets toe aan de algemeenheid van het beginsel.

Onaanvaardbaar omdat zij steunt op termen : "verpersoonlijkte administraties, verenigingen van openbaar recht", die nog door geen enkele wetgeving zijn omschreven en leerstellige begrippen blijven.

Doordat de uitdrukkingen"verpersoonlijkte administraties en verenigingen van openbaar recht"overgenomen zijn uit het voorontwerp van wet, tot inrichting van de parastatale openbare machten, voorbereid in 1945 door de dienst van het algemeen bestuur, is het nog niet verantwoord deze termen in het Wetboek op de arbeidsovereenkomst op te nemen; de wet kan immers niet verwijzen naar een voorontwerp van wet. De formule "publiekrechtelijk statuut", waarvoor een arrest van het Hof van verbreking van 7 October 1943 (Pas. 1943, I, 382) een aanbeveling is, geeft nauwkeurig de grenzen van de afwijking aan.

Om dezelfde redenen als aangegeven naar aanleiding van de opsomming in artikel 1, tweede lid, moet artikel 4 wegvallen.

Het is overbodig na artikel 1, en het is onmogelijk het op te stellen zolang de regering niet weet welke bijzondere contracten het voorwerp zullen zijn van de volgende titels.

Bovendien is het zeer betwistbaar of volstrekt alle contracten van handelsreizigers en al die van de handelsvertegenwoordigers als arbeidsovereenkomsten kunnen worden be-

./.

schouwd.

+

+ +

Het Wetboek op de arbeidsovereenkomst is louter aanvullend; op zichzelf is het niet voldoende om alle rechtsverhoudingen te regelen, die uit de verscheidene arbeidsovereenkomsten kunnen ontstaan.

Derhalve is een bepaling nodig - die artikel 4 zal worden - luidend als volgt : "Titel III van Boek III van het Burgerlijk Wetboek, betreffende contracten of uit overeenkomst ontstane verbintenissen in het algemeen, is, behoudens strijdige wetsbepaling, van toepassing op alle overeenkomsten waarvoor het tegenwoordig wetboek geldt."

+

+ +

Daarna komen, altijd in afdeling I, de artikelen 5 en 6, waarin de regelen voorkomen die van toepassing zijn wanneer de werknemer gelijktijdig of achtereenvolgens verschillende activiteiten uitoefent en de overeenkomst, die voor hem geldt, kan gerangschikt worden in de een of de andere categorie van overeenkomsten in het Wetboek op de arbeidsovereenkomst bedoeld. Logischerwijze moeten die bepalingen komen na de teksten waarin de verschillende overeenkomsten omschreven worden. Die artikelen hoeven voorlopig niet te worden onderzocht.

+

+ +

Artikel 7 kan wegvallen; het is niets meer dan een toepassing van artikel 1156 van het Burgerlijk Wetboek.

./.

HOOFDSTUK II - BEKWAAMHEID DER GEHUWDE VROUW EN MINDERJARIGE OM HUN DIENSTEN TE VERHUREN.

A. Bekwaamheid van de gehuwde vrouw. (art. 28 tot 33)

Algemene opmerkingen.

De zes artikelen die onder titel I, hoofdstuk II, van het ontwerp van wet het gedeelte vormen dat betrekking heeft op de rechtsbekwaamheid van de gehuwde vrouw die zich tot arbeid verbindt, zijn over het algemeen in dezelfde geest opgevat als de wetten van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (art. 29 tot 37), van 7 Augustus 1922 op de bedienden-arbeidsovereenkomst (artikel 25) en van 20 Juli 1932, tot wijziging van de bepalingen van hoofdstuk VI, titel V, van Boek I, van het Burgerlijk Wetboek : De wederzijdse rechten en plichten van de echtgenoten - (enig artikel). Zij hebben inderdaad tot doel de gehuwde vrouw steeds meer vrij te maken van de macht van de man, om haar in staat te stellen zich door een arbeidscontract van werklieden of van bedienden te verbinden.

Artikel 29 van het ontwerp is een belangrijke stap in die richting, waar het de gehuwde vrouw als volledig bekwaam erkent om zich tot arbeid te verbinden, behoudens alleen van het verzet van de man, hetwelk de rechter op verzoek van de vrouw van de hand kan wijzen.

Bij het onderzoek van de artikelen 28 tot en met 33 rijzen twee belangrijke vraagstukken, die een na een zullen worden opgehelderd.

De eerste vraag is, of het ontwerp van wet tot doel heeft in die zes artikelen een volledig statuut van de bekwaamheid der vrouw inzake arbeidscontract van werklieden of van bedienden te vestigen, dan wel of die bepalingen enkel moeten beschouwd worden als aanvullingen of wijzigingen van het burgerlijk recht in twee bijzondere aangelegenheden : het arbeids-

./.

contract van werklieden en het arbeidscontract van bedienden.

Artikel 28 beantwoordt die vraag en toont duidelijk dat de bepalingen van het ontwerp van wet door de regering eenvoudig opgevat worden als aanvullingen of wijzigingen. Wat ware anders de betekenis van het eerste zindeel : "Onverminderd de grotere en volledigere bekwaamheid die bij de algemene bepalingen van het recht aan de gehuwde vrouw zou kunnen verleend worden....."?

Uit deze tekst blijkt klaar dat de rechten bij de artikelen 28 tot 33 van het ontwerp van wet aan de gehuwde vrouw toegekend slechts een minimum zijn en dat het gemeen recht weer gaat gelden telkens als diens bepalingen voor de gehuwde vrouw voordeliger zijn.

De tweede vraag is of, rekening gehouden met het door het wetsontwerp nagestreefde doel en met het in artikel 29 vooropgestelde beginsel, de procedure bepaald in de artikelen 30, 31 en 32 wel degelijk dat doel zal bereiken, dan wel of het soms niet tegen dat doel in gaat.

Om dit probleem op te lossen, is het nodig een vergelijking te maken tussen de toestand van de gehuwde vrouw die zich tot arbeid verbindt onder de huidige wetgeving (wetten van 10 Maart 1900, 7 Augustus 1922 en 20 Juli 1932) en de toestand waarin zij voortaan zou verkeren, indien de wetgever de artikelen 30, 31 en 32 van het ontwerp van wet moest goedkeuren.

Thans kan de gehuwde vrouw zich als arbeidster of als bediende tot arbeid verbinden met stilzwijgende machtiging (wet van 10 Maart 1900, artikel 29; wet van 7 Augustus 1922, artikel 25; wet van 20 Juli 1932, enig artikel). Bijna alle gehuwde vrouwen die door een arbeidscontract van werklieden of van bedienden verbonden zijn, werken met gebruikmaking van deze stilzwijgende machtiging.

./.

Zo de man de machtiging weigert of intrekt, kan de vrouw zich deze doen toekennen in de eenvoudigste vorm, zonder tot een ingewikkelde procedure haar toevlucht te moeten nemen en zonder een termijn te moeten in acht nemen. Het is voldoende dat zij een verzoek richt tot de vrederechter (wet van 10 Maart 1900, art. 25, lid 2, en Burgerlijk Wetboek, art. 223, d).

Indien het Parlement de artikelen 30, 31 en 32 van het ontwerp van wet goedkeurde, zou voortaan de toestand van de gehuwde vrouw, verre van een vooruitgang op het verleden te betekenen, integendeel merkelijk verergeren.

Ongetwijfeld zou zij, krachtens artikel 29, volledig bekwaam zijn om zich tot arbeid te verbinden; maar in de praktijk zou de erkenning van dat recht voor haar een zeer gering voordeel betekenen.

De man behoudt immers een recht van verzet, en dat recht wordt door de voornoemde bepalingen zodanig georganiseerd, dat de vrouw te eniger tijd zonder betrekking kan vallen zonder dat zij ook maar iets vermoedt van de procedure die tegen haar is ingesteld en zonder haar verweermiddelen te hebben kunnen doen gelden.

Vooreerst betekent de man, die zijn vrouw wil verhinderen zich als arbeidster of bediende tot arbeid te verbinden, zijn verzet bij deurwaardersexploot niet alleen aan de betrokkene zelf, maar ook aan haar werkgever.

Deze betekening aan de werkgever, bij het begin van het geding en vóór het optreden van de rechter, lijkt bijzonder ongelegen te komen. Er is niet de minste reden om een derde te betrekken in een familietwist, die de rechter wellicht zal kunnen bijleggen of die hij ten minste op billijke wijze zal oplossen. Het valt ook zeer te vrezen dat de werkgever, op de hoogte gebracht van het verzet van de man, het gevaar niet zal willen lopen de een of de andere dag van de diensten van zijn arbeidster of bediende beroofd te worden en dat hij daarom zelf het initiatief zal nemen en haar afdanken.

./.

De betekening van het verzet van de man verplicht de vrouw het initiatief te nemen tot een procedure tot opheffing van dat verzet. Te dien einde moet zij aan de griffie van het vredegerecht van haar echtelijke woonplaats een mondeling of schriftelijk verzoek richten, en zo wordt zij voortaan eiseres. Buitengewoon erg is echter het feit dat het verzoek binnen een zeer korte termijn - zes vrije dagen - moet worden ingediend en dat deze termijn op straffe van uitsluiting is voorgeschreven. Men ziet onmiddellijk welk gevaar de vrouw bedreigt.

Een kwaadwillig echtgenoot heeft alleen maar van een momentele afwezigheid van zijn vrouw (vacantie, verblijf bij verwanten, verzorging in een ziekenhuis) gebruik te maken om haar in de onmogelijkheid te stellen haar verweermiddelen te doen gelden. Dat ogenblik kiest hij uit om het exploot van verzet te doen betekenen.

De deurwaarder vindt niemand in de woonplaats van de vrouw en daar hij bijgevolg noch aan de persoon, noch aan de woonplaats kan betekenen, overhandigt hij het afschrift van het exploot aan een der buren of aan het gemeentebestuur (artikel 68 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering).

De termijn van zes dagen, op straffe van uitsluiting voorgeschreven, zal reeds lang verstreken zijn vooraleer de vrouw het bestaan van de tegen haar gerichte procedure heeft kunnen vermoeden of, ten minste, vooraleer zij in staat is de nodige maatregelen te treffen om er het hoofd aan te bieden.

In plaats dus van de toestand der gehuwde vrouw - arbeidster of bediende - te verbeteren - wat toch de bedoeling van de regering is -, hebben de artikelen 30 en 31 van het ontwerp van wet tot gevolg dat zij werkelijk in een minderwaardige toestand komt te staan in vergelijking met de huidige wetgeving.

Derhalve is het nodig die artikelen zodanig om te werken, dat overeenstemming bereikt wordt tussen het niet te betwijfelen doel van de regering en de middelen om het te bereiken.

./.

De Raad van State zal bij het onderzoek der artikelen de gelegenheid hebben dienaangaande welbepaalde voorstellen te doen.

ONDERZOEK DER ARTIKELEN.

Artikel 28.

De Raad van State stelt voor het eerste zindeel weg te laten : "Onverminderd de grotere en volledigere bekwaamheid die bij de algemene bepalingen van het recht aan de gehuwde vrouw zou kunnen verleend worden."

Deze formule heeft juridisch immers geen enkele betekenis : zij geeft geen nadere bijzonderheden nopens de zogenaamde "algemene bepalingen" waarbij aan de gehuwde vrouw een uitgebreidere bekwaamheid "zou kunnen" verleend worden; zij biedt derhalve geen houvast aan wie haar wil interpreteren. Men schrijve gewoon : "De bekwaamheid van de gehuwde vrou inzake arbeidsovereenkomst is geregeld zoals in dit hoofdstuk is bepaald."

Het zal bij niemand opkomen deze tekst derwijze uit te leggen dat hij de bekwaamheid van de gehuwde vrouw beperkt in de gevallen waarin andere bepalingen haar in een gunstiger toestand zouden plaatsen. Men kan zich niet voorstellen dat een beperkende uitlegging zou worden gegeven aan een artikel van een wet die, volgens de memorie van toelichting bij het ontwerp, onder meer tot doel heeft de bekwaamheid der vrouw inzake arbeidscontract van werklieden en van bedienden te verruimen.

Zo lijdt het geen twijfel dat artikel 28, in de nieuwe redactie door de Raad van State voorgesteld, in genen dele de toepassing beperkt van artikel 1449 van het Burgerlijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 20 Maart 1927, waarbij aan de van tafel en bed gescheiden vrouw het volle genot van haar burgerlijke bevoegdheid wordt erkend.

./.

Mocht men evenwel artikel 28 toch in zijn geheel willen handhaven, dan is het toch nodig de redactie te wijzigen.

De twee bijvoeglijke naamwoorden "grotere en volledigere bekwaamheid" zijn niet zeer raak gekozen. De verruiming van de bekwaamheid geschiedt niet in de zin van grootheid, maar van "uitgebreidheid"; anderzijds kan de bekwaamheid van de gehuwde vrouw bezwaarlijk volledig zijn in de opvatting die het Burgerlijk Wetboek van de echtelijke gemeenschap heeft. Het is meer aangewezen te spreken van de uitgebreidheid van de bekwaamheid.

Artikel 29.

Artikel 29 zou er bij winnen zich nader uit te spreken betreffende de beweegredenen, waarmee de man zijn verzet kan verantwoorden, zodat de rechter zich daardoor kan laten leiden wanneer hij uitspraak moet doen over die kiese familiebetwistingen.

De Raad van State stelt een nieuw artikel 6 voor, ter vervanging van artikel 29.

Artikel 30.

Dit artikel wil de rechtspleging bepalen, die van toepassing is wanneer de man er zich tegen verzet dat zijn vrouw verder arbeidt. Deze rechtspleging is zo opgevat, dat de kosten op een minimum worden gebracht. Behalve in beroep, geschiedt zij door de griffier; zij sluit aan bij de regelen, gesteld in de wet van 20 Juli 1932, bijzonder in die wetsbepaling, die artikel 214 h van het Burgerlijk Wetboek is geworden.

Het nieuw artikel 7, dat de Raad van State ter vervanging van artikel 30 voorstelt, geeft deze bedoelingen weer.

./.

Artikelen 31 en 32.

Artikel 31 van het ontwerp van wet beslist dat de verbreking van de overeenkomst automatisch volgt uit de betekening van het in kracht van gewijsde gegane vonnis dat het verzet van de man inwilligt; bij artikel 32 vervalt de tweede aanleg.

Volgens de opvatting van het ontwerp van wet is die orde waarin de vraagstukken behandeld worden logisch en staat zij boven alle critiek.

De Raad van State stelt voor het beroep opnieuw in te voeren; eerst moet dus dit punt worden onderzocht en slechts nadien moet worden gehandeld over wat met de door de vrouw gesloten overeenkomst gebeurt ingeval de eindbeslissing het verzet van de man gegrond verklaart.

\+

\+ \+

Artikel 32 van het ontwerp van wet geeft aan de vrederechter de macht om in laatste aanleg uitspraak te doen.

De Raad van State meent er de aandacht te moeten op vestigen, hoe gevaarlijk het is één enkele rechter, zonder mogelijkheid van beroep, te belasten met het vonnis inzake betwistingen, waarbij aanzienlijke stoffelijke en morele belangen op het spel staan en die op beoordeling van soms zeer kiese feitelijke elementen moeten worden beslecht.

Volgens het gemeen recht in België bestaan er twee rechtsinstanties, ten minste voor de geschillen die een zeker belang hebben of waarvan het voorwerp niet in geld kan geschat worden. Slechts om gewichtige redenen - die hier niet lijken voorhanden te zijn -, mag men de rechtzoekenden van die belangrijke waarborg beroven. Men moet het gevaar, dat het instellen van beroep de oplossing van de geschillen

./.

al te zeer zou vertragen en de procedurekosten zo zou verhogen dat de pleiters ze niet meer zouden kunnen dragen, niet overdrijven. Die bezwaren zouden door lichte wijzigingen in het zegelwetboek en in de registratiewetten tot een minimum kunnen verminderd worden.

Artikel 32.

Artikel 32 van het ontwerp van wet beslist dat de overeenkomst, door de vrouw gesloten ophoudt, van kracht te zijn met ingang van de dag, volgend op die van de kennisgeving der eindbeslissing die het verzet van de man geldig verklaart.

Dit stelsel lijkt buitengewoon streng te zijn en geen rekening te houden met de wettige belangen van de werkgever, die geen enkele fout begaat wanneer hij een gehuwde vrouw in dienst neemt; artikel 29 immers verleent aan die vrouw volledige bekwaamheid om geldig een arbeidsovereenkomst te sluiten.

Het kan echter gebeuren dat de redenen, door de man tot staving van zijn verzet ingeroepen, hoe afdoend ook, niet de onmiddellijke verbreking van de door de vrouw gesloten arbeidsovereenkomst noodzakelijk maken. Anderzijds is het mogelijk dat deze onverwachte verbreking ernstige schade berokkent aan de belangen van de werkgever.

Het is niet moeilijk zich gevallen voor te stellen, waarin beide toestanden zich samen voordoen.

De man, die van oordeel is dat de vrouw haar gezinsplichten beter zal nakomen door thuis te blijven om zich met de kinderen bezig te houden, verkrijgt van de rechter een beslissing die zijn verzet geldig verklaart. Maar door dit vonnis wordt de werkgever, onmiddellijk en zonder dat hij enige maatregel heeft kunnen treffen om in deze nadelige toestand te voorzien, beroofd van de medewerking van een ervaren en wellicht moeilijk terstond te vervangen helpster.

./.

In zodanig geval is het redelijk en billijk de overeenkomst een tijd lang in stand te houden, om de werkgever in staat te stellen zijn arbeidster of bediende te vervangen.

De Raad van State stelt voor aan de rechter de macht te laten om, met inachtneming van alle elementen der zaak, de datum vast te stellen waarop de arbeidsovereenkomst zal ophouden van kracht te zijn.

Het nieuw artikel 9, door de Raad van State voorgesteld, (artikel 32 van het ontwerp van wet) beantwoordt aan deze bedoeling. Deze tekst is opgevat in de geest van artikel 82 bis van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering, waarbij de rechtspleging wordt bepaald volgens welke uitspraak wordt gedaan over het beroep tegen de vonnissen der vrederechters.

Artikel 33.

Bij die bepaling zijn geen opmerkingen te maken.

\+

\+ \+

B. Bekwaamheid van de minderjarige (art. 34 tot 40)

ONDERZOEK DER ARTIKELEN.

Artikel 34.

In dit algemeen gedeelte kan men volstaan met het opstellen van het beginsel; het is overbodig reeds te spreken van uitzonderingen, die in de hoofdstukken over de bijzondere overeenkomsten noodzakelijk zullen blijken.

Bovendien is het de Raad van State, waar hij geen kennis heeft van de desbetreffende bepalingen, onmogelijk de gegrondheid van de afwijkingen, waarvan het eerste gedeelte van lid 1 van artikel 34 gewag maakt, na te gaan.

./.

Het is dus voldoende als in dit lid het beginsel wordt geformuleerd : "De minderjarige is bekwaam om zich tot arbeid te verbinden, mits zijn vader of zijn voogd hem daartoe uitdrukkelijk of stilzwijgend machtigt."

Lid 2 van hetzelfde artikel 34 gaat uit van het geval dat de machtiging geweigerd wordt; het bepaalt op welke wijzen die weigering kan ongedaan worden gemaakt.

De voorgestelde tekst gaat terug op artikel 36 van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Ter verduidelijking van die bepaling echter stelt de Raad van State een nieuwe redactie voor.

Artikelen 35 en 36.

Die twee artikelen moeten alleen naar de vorm enigszins gewijzigd worden; zij kunnen goed tot één bepaling worden verwerkt, namelijk het nieuw artikel 12 door de Raad van State voorgesteld.

Artikelen 37 en 38.

Hier wordt over twee bepalingen verspreid wat artikel 36 van de wet van 10 Maart 1900 uitstekend in enkele volzinnen formuleerde; op dat artikel, dat de toets der ervaring heeft doorstaan, is nooit ernstige critiek geoefend.

Daarom stelt de Raad van State voor de tekst van die bepaling in het ontwerp van wet op te nemen.

Artikel 39.

Dit artikel is niet op zijn plaats tussen de algemene bepalingen; men brenge het over naar de bepalingen tot wijziging van andere wetten, aan het slot van dit Wetboek. Het wijzigt immers artikel 62, 14° van de wet op de registratie en artikel 59, 29°, van het Zegelwetboek.

./.

Artikel 40.

De Raad van State stelt een nieuwe redactie voor.

HOOFDSTUK III - INHOUD, MODALITEITEN EN BEWIJZEN.

Afdeling I - Inhoud en modaliteiten.

Artikel 41.

Alleen de redactie van dit artikel moet lichtjes geamendeerd worden.

Artikel 42.

De Raad van State stelt alleen vormwijzigingen voor.

Artikel 43.

Hier wordt een regel, die men in een reeks bijzondere wetten min of meer uitdrukkelijk geformuleerd vindt, op het algemeen plan gebracht.

In dit artikel wordt duidelijk gezegd dat de vaststelling van de bepalingen van de arbeidsovereenkomst in beginsel afhankelijk blijft van de wil der partijen.

Men moet nochtans erkennen dat nieuwe bronnen van verplichtingen uit de behoeften van het economisch en sociaal leven ontstaan zijn, met name het ondernemingsreglement, waarvan in afdeling 3 van dit hoofdstuk sprake zal zijn, en de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De Raad van State meent dat deze bepaling door lichte amendaties in artikel 3 van de wet van 10 Maart 1900 kan aangepast worden aan de nieuwe rechtsbehoeften.

./.

Afdeling 2 - Bewijzen.

Artikel 44.

De wet van 10 Maart 1900 gaf in artikel 4 een bondige formulering van het beginsel dat inzake het bewijs van het arbeidscontract van werklieden toepasselijk is.

Men zal kunnen volstaan met deze bepaling van toepassing te verklaren op de verschillende vormen van arbeidsovereenkomst.

Artikel 18, dat de Raad van State ter vervanging van artikel 44 voorstelt, heeft tot doel zulks te verwezenlijken.

Artikel 45.

Wanneer een geschrift is vereist om het bewijs te leveren dat de overeenkomst op proef is aangegaan, dat het voor een bepaalde onderneming of voor een bepaalde duur is gesloten, of nog dat het tot doel heeft een tijdelijk onbeschikbaar werknemer te vervangen, is het vanzelfsprekend niet nodig dat over de andere bedingen van het contract eveneens een geschrift bestaat.

Het laatste lid van dit artikel is overbodig; het is alleen maar een herhaling van een bepaling die al in artikel 42, lid 1, voorkomt.

De Raad van State stelt een eenvoudiger tekst voor, die artikel 19 wordt.

Afdeling 3 - Ondernemingsreglement.

Algemene opmerkingen.

De wet van 15 Juni 1896 had het "werkplaatsreglement" ingevoerd, aanvankelijk alleen van toepassing in de nijverheids- en handelsondernemingen, alsook in de diensten van provinciën en gemeenten, die ten minste tien werklieden bezigden. Deze verplichting is, krachtens de bij artikel 1, lid 2, van die wet aan de Koning verleende bevoegdheid, achtereenvolgens van

./.

toepassing verklaard op de ondernemingen die ten minste vijf werklieden (koninklijk besluit van 31 Mei 1899) en daarna op de ondernemingen die gewoonlijk ten minste één werkman in dienst hebben (koninklijk besluit van 20 Juni 1936).

Het ontwerp wil het "werkplaatsreglement" vervangen door een "ondernemingsreglement".

Het vervangen van het vroegere woord "werkplaats" door "onderneming" heeft belangrijke gevolgen, waarop de memorie van toelichting dan ook heeft gewezen:

"Er werden ongetwijfeld talrijke bepalingen van de wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen overgenomen, maar deze wet werd aanzienlijk gewijzigd en in haar toepassingsgebied uitgebreid.

De wet van 1896 is enkel toepasselijk op partijen door een arbeidscontract verbonden. De nieuwe tekst beoogt alle private en openbare ondernemingen, waar, in uitvoering van een dienstcontract, gewoonlijk ten minste één werknemer te werk gesteld is. Het is hetgeen artikel 47 specifieert."

Een reglement, dat door de wet van 15 Juni 1896 uitsluitend voor handenarbeiders is bedoeld, van toepassing te verklaren op alle door een arbeidsovereenkomst gebonden personen, is niet het aangewezen middel om het doel te verwezenlijken dat de regering zich voorstelt te bereiken. Uit het onderzoek van de artikelen dezer afdeling zal blijken dat er zich juridisch onoplosbare gevallen kunnen voordoen ingevolge het feit dat dezelfde bepalingen gelden voor rechtsverhoudingen van zeer verschillende aard.

Hoe zal men namelijk aan dezelfde regelen onderwerpen het contract dat de handenarbeiders van een grote industrieonderneming aan hun werkgever bindt, en de rechtsverhoudingen tussen een secretaris en een advocaat, tussen de notarisklerk en de ministeriële officier, tussen de verpleegster en de geneesheer die zij bijstaat?

./.

Hoe zal men onder eenzelfde rechtsregime brengen het werkliedenpersoneel wiens contract gewoonlijk een zeer korte opzeggingstermijn bepaalt en het administratief of technisch hoger personeel, over 't algemeen in dienst genomen krachtens een schriftelijke overeenkomst, waarin opzeggingstermijnen soms van verschillende jaren zijn bedongen ?

De wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 15, littera d, heeft de ondernemingsraden met het opmaken of wijzigen van het werkplaatsreglement belast. Wegens het experimentele karakter van die nieuwe instelling, heeft de regering zich er voor gehoed de wijze van beraadslaging uitdrukkelijk te bepalen. Het ontwerp van wet wil de ondernemingsraad met het opmaken van het ondernemingsreglement belasten. Hoe zal men een blijvend op de ondernemingsreglementen gegrond rechtsstelsel uitbouwen door de vestiging er van op te dragen aan een instelling die nog in een experimenteel stadium verkeert ?

In het teken van die praejudiciële opmerkingen is tot het onderzoek van de artikelen dezer afdeling overgegaan.

ONDERZOEK DER ARTIKELEN.

§ I - Toepassingsgebied.

Artikel 47.

Aangezien artikel 1 van het ontwerp van wet bepaalt dat het Wetboek voor alle arbeidsovereenkomsten geldt, is het overbodig er aan te herinneren dat de onderhavige bepaling op alle "private of openbare" ondernemingen toepasselijk is.

De Raad van State stelt voor, die bepaling eenvoudiger te stellen.

De verplichting om een ondernemingsreglement op te maken geldt zowel voor de private als voor de openbare ondernemingen. Het begrip openbare onderneming is sinds lang in ons stellig recht ingeburgerd; de formule komt reeds voor in artikel 1 van de wet van 24 December 1903 betreffende de

./.

vergoeding der schade voortspruitende uit de arbeidsongevallen.

Nochtans zou een onderneming, die uitsluitend werknemers in dienst heeft op wie een publiekrechtelijk statuut van toepassing is, geen ondernemingsreglement moeten opstellen, zelfs indien die werknemers in een werkplaats zouden zijn te werk gesteld.

Artikel 48.

In deze bepaling geeft de regering een opsomming van de uitzonderingen op de regel, gesteld in het voorgaand artikel. Die opsomming is te beperkt en de uitzonderingen zijn al te streng geformuleerd.

De regering heeft stellig niet de bedoeling gehad de advocaat, de geneesheer, de notaris te verplichten een ondernemingsreglement op te stellen voor een personeel wiens prestaties veranderlijk en soms moeilijk vooraf te bepalen zijn.

Het gaat niet op te trachten in de wet een opsomming te geven van alle categorieën van ondernemingen die van de verplichting een ondernemingsreglement op te stellen zouden moeten vrijgesteld worden, te meer daar die categorieën naar gelang van de omstandigheden kunnen wisselen.

Volgens de Raad van State zou het de voorkeur verdienen het formuleren van de uitzonderingen op de regel aan de Koning over te laten.

Een zeer eenvoudige tekst zal daarin voorzien.

Artikel 49.

Dit artikel wordt overbodig ingevolge de redactie die voor artikel 48 is voorgesteld.

./.

Artikel 50.

Om in overeenstemming te blijven met de terminologie van de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, moet de formule "afdelingen van de onderneming" vervangen worden door de wending "technische bedrijfseenheden".

§ 2 - Inhoud.

Artikel 51.

Deze bepaling bevestigt dat het ondernemingsreglement bindende kracht heeft. Redelijkerwijze moet zij na artikel 48 komen. De inhoud er van kan in twee zinnen worden uitgedrukt.

De artikelen 47 tot 51 blijven nauwkeurig binnen de grenzen van de titel van paragraaf 1 : "toepassingsveld."

Slechts van artikel 52 af komt men bepalingen tegen die op de inhoud van het ondernemingsreglement betrekking hebben.

Paragraaf 2 begint derhalve slechts met artikel 52.

Artikelen 52 tot 57.

De artikelen 52, 53, 54 en 56 leggen de verplichting op in het ondernemingsreglement vermeldingen op te nemen betreffende de arbeidsduur (art. 52), de bezoldiging en de betaling (art. 53), en verschillende andere aangelegenheden (art. 54 en 56). Artikel 55 kent de Koning de macht toe voor te schrijven, dat in het ondernemingsreglement maatregelen zouden opgenomen worden betreffende de gezondheid en de veiligheid; krachtens artikel 57 mogen de partijen in het ondernemingsreglement sommige bepalingen doen invoegen die zij besloten hebben er in op te nemen.

Deze bepalingen zijn vaak verward en soms onnauwkeurig uitgedrukt. Zo spreekt artikel 54, 4°, van de "beroepen welke

./.

de werknemers, die een klacht in te dienen of een raad te vragen hebben ..... mogen instellen."

Hoe kan men een beroep instellen ten einde raad in te winnen ?

Artikel 56 is overbodig, want het is slechts een herhaling van voorschriften die reeds voorkomen in de besluiten, welke samen het Algemeen reglement voor de bescherming van de arbeid vormen.

Artikel 57, een aanvulling van artikel 54, moet van plaats veranderen.

De Raad van State wijst op de juridische onmogelijkheid dat de Koning de hem in artikel 55 verleende onbeperkte macht zou behouden om in het ondernemingsreglement "andere dan de in artikelen 52, 53 en 54 voorziene vermeldingen" op te nemen. Zulk een bepaling is een onbeperkte overdracht van bevoegdheid.

Deze bevoegdheid zou moeten beperkt worden tot het opnemen van vermeldingen die geen nieuwe verplichtingen ten last van werkgever of werknemer kunnen scheppen.

De Raad van State stelt voor de stof die in de artikelen 52 tot 57 van het ontwerp van wet behandeld wordt, in vier artikelen - de nieuwe artikelen 24 tot 27 - samen te vatten.

§ 3 - Bijlagen bij het ondernemingsreglement.

Artikel 58.

Deze bepaling is overbodig; zij is slechts een herhaling van verplichtingen, die reeds in wetten en koninklijke besluiten zijn geformuleerd.

./.

§ 4 - Voorbereiding of wijziging.

Algemene opmerkingen.

Uit het onderzoek van de artikelen 59 en 60 blijkt dat het met de rechtsbeginselen in strijd is de regelen die door de wet van 15 Juni 1896 uitsluitend voor de handenarbeiders waren gesteld, op alle werknemers van toepassing te verklaren.

Het werkplaatsreglement is aangepast aan de rechtstoestanden die uit het arbeidscontract van werklieden ontstaan; de datum waarop een nieuw of gewijzigd reglement van kracht wordt, maakt het de werkman, die niet de bedoeling had het te onderschrijven, mogelijk zijn opzegging te doen vooraleer de wijzigingen hun weerslag hebben op zijn voorwaarden van aanwerving. De vrijheid der partijen en de onschendbaarheid van het contract worden dus geëerbiedigd.

De regering kan niet voornemens zijn een verschillende toestand te scheppen ten nadele van de werknemers die door een arbeidscontract van bedienden zijn gebonden. Het ware onbegrijpelijk dat, ten aanzien van hen, de werkgever binnen vijftien dagen de arbeidsvoorwaarden eenzijdig zou mogen wijzigen, dan wanneer hun opzeggingstermijn een maand, drie maanden en vaak zelfs verschillende jaren bedraagt.

Ware dit zo, dan zou dit een schending zijn van de rechten van de werknemer die door een arbeidscontract van bedienden is gebonden.

Het feit zou zich kunnen voordoen dat een werkgever het ondernemingsreglement zou wijzigen met het doel de medewerker, van wie hij zich wil ontdoen, te dwingen zelf een einde te maken aan zijn contract. De werkgever zou aldus de opzeggingstermijn of de betaling van een vergoeding uit hoofde van ontslag omzeilen.

De Raad van State stelt voor, aan artikel 60 een lid toe te voegen ten einde overeenstemming te brengen tussen de opzeggingstermijnen en het van kracht worden van de ondernemingsreglementen.

./.

Dezelfde moeilijkheid zal zich voordoen in het geval van artikel 59 van het ontwerp van wet, wanneer een ondernemingsraad geroepen zal worden om mede te werken aan de voorbereiding of de wijziging van het reglement. Het is volstrekt noodzakelijk juist aan te geven welke weerslag de beslissingen van die raad hebben op de individuele overeenkomsten van de bedienden.

Onderzoek der artikelen.

Artikel 59.

Om redenen van practische aard stelt de Raad van State voor het aan de ondernemingsraad over te laten zelf de datum van aanplakking van het nieuw reglement en van de wijzigingen aan het vroegere reglement te bepalen, zonder hem evenwel toe te laten een termijn van drie dagen te boven te gaan.

Artikel 60.

In aansluiting aan de "algemene opmerkingen" hierboven, wijst de Raad van State er op dat in het ontwerp geen enkel middel is aangegeven om de werknemers, die geen verzet doen, in kennis te stellen van de opmerkingen door de verzetdoende werknemers voorgedragen wanneer deze laatsten niet de tussenkomst hebben ingeroepen van de ambtenaar, die bevoegd is om ze in ontvangst te nemen.

In deze leemte zou moeten worden voorzien.

Artikel 61.

De Raad van State wijst op de korte duur van de termijn die beschikbaar is om het nieuwe reglement of de in het vroegere reglement gebrachte wijzigingen door aanplakking ter kennis van alle werknemers te brengen.

Hij stelt voor die termijn op acht en veertig uren te brengen.

./.

Artikel 62.

Geen opmerkingen.

Artikel 63.

De Raad van State stelt een vormwijziging voor.

Artikel 64.

Het ontwerp van wet bepaalt dat de regelen gesteld in de artikelen 59 en 60 niet toegepast worden ingeval tijdelijke wijzigingen in het ondernemingsreglement, met instemming van de betrokken werknemers, worden aangebracht.

De tekst zegt niet of die instemming met eenparigheid dan wel met meerderheid van stemmen moet worden verkregen.

Men dient de tekst zo te amenderen, dat elke dubbelzinnigheid is uitgesloten.

Artikel 65.

De Raad van State is van oordeel dat in die bepaling de tekst dient overgenomen van artikel 9, 2° en 3°, van de wet van 14 Juni 1921 tot invoering van de achturendag en van de acht-en-veertig urenweek.

§ 5 - Vormen.

Artikel 66.

Uit de door de regering verstrekte inlichtingen blijkt dat de handtekening van de ambtenaar een gewoon visa en geen goedkeuring is.

Artikel 67.

Het ontwerp van wet bepaalt dat een koninklijk besluit zal vaststellen in welke taal het ondernemingsreglement wordt

./.

opgesteld, dan wanneer het in heel wat gevallen nuttig zal zijn het in verschillende talen bekend te maken.

Volgens de Raad van State is het voldoende in beginsel aan te nemen dat het ondernemingsreglement in de taal van de streek worde opgesteld, wat overeenstemt met de wetgeving op het gebruik der talen en, desnoods, in enige andere taal naar gelang van de samenstelling van het personeel.

§ 6 - Bekendmaking.

Artikel 68.

Het ontwerp van wet zegt niet wie zal moeten bewijzen dat de werknemers hebben kunnen kennis nemen van een niet aangeplakt reglement.

Waar geen bekendmaking de werknemers in staat stelt werkelijk kennis te nemen van het nieuw reglement of van een wijziging aan een vroeger reglement, moeten de sancties worden toegepast die op deze schending van de wet zijn gesteld.

Artikel 69.

De Raad van State wijst op de tegenstrijdigheid tussen lid 2 van deze bepaling en artikel 66. Dit laatste legt de werkgever de verplichting op elk nieuw reglement of elke wijziging aan een bestaand reglement voor visum aan de daartoe bevoegde ambtenaar voor te leggen.

Lid 2 van artikel 69 verplicht de werkgever dezelfde stukken een tweede maal voor te leggen, maar nu aan door de Minister van Arbeid aangewezen doch niet nader bepaalde ambtenaren.

Klaarblijkelijk moet lid 2 van artikel 69 geschrapt worden, tenzij de regering het tweemaal mededelen van dezelfde stukken kan verantwoorden en aanduidt welke ambtenaren ze in ontvangst moeten nemen.

./.

§ 7. Strafbepalingen.

Artikel 70.

Deze bepaling heeft het uitsluitend over straffen en geldboeten van disciplinaire aard; zij gewaagt niet van schadeloosstelling die zou kunnen voortvloeien uit nadeel veroorzaakt door een schending van het ondernemingsreglement.

De Raad van State stelt alleen vormwijzigingen voor.

Artikel 71.

Geen opmerkingen.

HOOFDSTUK IV - VERPLICHTINGEN DER PARTIJEN.

Artikelen 72 en 73.

De artikelen 72 en 73 handelen over de verplichtingen der partijen; daaraan heeft de regering bij wijze van amendement drie bepalingen toegevoegd, genummerd 73bis, 73ter en 73 quater.

In artikel 72 stelt de Raad van State voor :

a) de redactie van lid 1 als volgt te wijzigen :
"Gedurende zijn arbeid en voor de uitvoering daarvan is de werknemer verplicht .....";

b) onder 1° het tweede deel van de zin : "binnen de tijd, op de plaats en onder de voorwaarden welke overeengekomen waren" te schrappen, ofschoon deze formule aan artikel 7 van de wet van 10 Maart 1900 is ontleend; het doen en laten van de werknemers heeft immers plaats binnen het raam van de arbeidsovereenkomst; het is overbodig daar verdere nadruk op te leggen.

./.

Het is van belang op te merken dat de formule "met de zorg van een goed huisvader", die in genoemd artikel 7 voorkwam en waarmee de juristen vertrouwd zijn, in het ontwerp van wet is weggelaten.

Met opzet vervangt het ontwerp van wet de Romeinse rechtsformule door de woorden "met zorg, nauwgezet en gewetensvol". Volgens de memorie van toelichting zou de nieuwe tekst "voor de arbeider gunstiger" zijn.

c) 3° als volgt te stellen ten einde in alle toestanden te voorzien : "te handelen overeenkomstig de bevelen en voorschriften hem door de werkgever, diens lasthebbers of aangestelden gegeven.";

d) 4° te splitsen in een 4° en een 5° om de dubbele gedachtengang van deze bepaling te onderscheiden, en onder 6° het in 5° voorkomend amendement van de regering op te nemen.

Dit amendement is een herhaling van artikel 8, lid 1, van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 73.

Bij deze tekst zijn geen opmerkingen te maken.

\+

\+ \+

Bij wijze van amendement op het ontwerp stelt de regering voor drie nieuwe artikelen in te voegen, 73bis, 73ter en 73quater, waarin de leden 2, 3 en 4 van artikel 10 van de wet van 10 Maart 1900 zijn overgenomen.

De Raad van State acht het overbodig bepalingen die een geheel vormen te splitsen. Hij stelt voor de drie artikelen tot één artikel te verwerken.

\+

\+ \+

./.

Artikel 74.

Alleen bij 3° en 4° van dit artikel heeft de Raad van State opmerkingen te maken.

De tekst van 3° is een innovatie, waarover de memorie van toelichting geen commentaar geeft. De algemene draagwijdte er van is een goede raad van verdelende rechtvaardigheid te zijn, waarvan het niet duidelijk is hoe de toepassing ervan juridisch kan gesanctionneerd worden.

In geen geval is hij op zijn plaats onder bepalingen die voor alle werknemers gelden. De afwisseling en de verdeling van de arbeid behelzen zovele factoren dat het onmogelijk is de regelen er van in het algemeen te formuleren.

De Raad van State stelt voor 3° te schrappen; deze aangelegenheid wordt beter behandeld bij het onderzoek van elk der bijzondere titels van het Wetboek op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 75.

Om de hierboven opgegeven redenen stelt de Raad van State voor dit artikel, dat artikel 44 wordt, anders te stellen.

Hij stelt voor te schrappen :

a) in lid 1, de woorden "niettegenstaande elke strijdige overeenkomst", die het zouden doen voorkomen alsof de andere artikelen van het Wetboek niet van openbare orde zijn.

Het ware nodig dat de regering uitdrukkelijk zou aangeven aan welke bepalingen zij dit karakter niet wil verlenen.

b) in 4° de woorden "onder straffe van schadeloosstelling".

Die woorden zijn overbodig; krachtens artikel 75, 4°, is de werkgever gehouden door een verbintenis om iets te doen; volgens artikel 1142 van het Burgerlijk Wetboek

./.

wordt het niet nakomen van een verbintenis om iets te doen opgelost in schadevergoeding. Het heeft derhalve geen enkel nut een regel te herhalen die tot het gemeen recht behoort.

\+

\+ \+

Na aldus zijn opmerkingen over de redactie van artikel 75 te hebben te berde gebracht, meent de Raad van State de aandacht te moeten vestigen op enkele bepalingen van dit artikel, wegens de rechtsgevolgen die er aan verbonden zijn.

a) Het 1° van artikel 75 legt de werkgever de verplichting op, aan de werknemer de nodige tijd te geven om de hoofdplichten van zijn godsdienst te vervullen.

De term "hoofdplichten" kan aanleiding geven tot betwisting; het zal aan de rechtspraak behoren de betekenis er van te omschrijven.

b) In het 2°, littera a, stelt de Raad van State voor de woorden "en militaire" te schrappen, daar het vervullen van de militaire plichten in de staatsburgerlijke plichten begrepen is. Het is van belang nader de aard aan te geven van de staatsburgerlijke plichten die onder de toepassing van artikel 75 vallen; het zijn uitsluitend de staatsburgerlijke plichten "voortvloeiend uit de wet", dit wil zeggen, diegene waaraan de werknemer zich onmogelijk kan onttrekken, met uitsluiting van de bijkomende lasten die hij vrijwillig zou kunnen op zich nemen.

De Raad van State heeft zich ook afgevraagd of de door het ontwerp van wet bedoelde verplichtingen uitsluitend die zijn welke uit de Belgische wet voortvloeien, dan wel ook die welke de nationale wet van de buitenlandse arbeider met zich brengt. Het ware wenselijk dat de regering haar bedoeling ten deze zou verduidelijken.

./.

c) Het is volstrekt noodzakelijk dat de regering in de memorie van toelichting en beter nog in een omgewerkte tekst, zegt wat zij verstaat onder "openbare opdracht", waarvan sprake in 3°, littera b. De uitdrukking is zo algemeen, dat de uitoefening van alle openbare opdrachten er in kan begrepen zijn, zelfs die welke de werknemer helemaal in beslag nemen.

Men kan bezwaarlijk aannemen dat de werkgever gehouden zou zijn een werknemer de nodige tijd toe te staan om een mandaat uit te oefenen van volksvertegenwoordiger of senator en, in de belangrijke gemeenten, van burgemeester of schepene; door deze mandaten zijn degenen die er mede bekleed zijn. het grootste gedeelte van de week in beslag genomen.

d) Syndicale verplichtingen die het toestaan van de nodige tijd om ze na te komen rechtvaardigen, zou men best nader omschrijven, niet alleen wat betreft hun uitgebreidheid, maar meer nog wat betreft hun oorsprong.

De formule is overgenomen uit artikel 7, f, van het besluit van de Regent van 2 April 1947, gewijzigd bij besluit van de Regent van 15 Juli 1947 tot bepaling van de algemene modaliteiten van uitvoering der besluitwet van 25 Februari 1947 betreffende het toekennen, aan de arbeiders, van loon voor acht feestdagen per jaar.

De toepassing van dat besluit schijnt vooralsnog geen nadere aanwijzingen te hebben verstrekt nopens de aard van de syndicale verplichting. Sommige wetten, besluitwetten en besluiten van de Regent brengen evenwel enige opheldering.

Als verantwoorde syndicale opdracht dient te worden beschouwd het bijwonen van de vergaderingen van een paritair comité door een arbeider als lid of als deskundige (besluitwet van 9 Juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comité's, artikel 5; besluit van de Regent van 27 Juli 1946 waarbij de bevoegdheid en het gebied van de verscheidene

./.

paritaire comité's opgericht ter uitvoering van de besluitwet van 9 Juni 1945 bepaald worden, artikel 4).

Hetzelfde geldt voor de functies die in een ondernemingsraad worden uitgeoefend (wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 20).

Daar men in de memorie van toelichting of in enige andere tekst geen nadere uitleg vindt, zullen de rechtbanken moeten uitmaken of de opdracht verantwoord was en of het bewijs van die opdracht is geleverd.

Artikel 76.

Om de hierboven opgegeven redenen dient men de zinsnede : "Niettegenstaande elke strijdige overeenkomst" weg te laten.

De Raad van State legt er de nadruk op dat men in het ontwerp van wet, in verband met de verplichtingen van de werkgever, de traditionele formule : "als een goed huisvader zorgen" behoudt. Legt men artikel 76 naast artikel 72 en de commentaar hierop in de memorie van toelichting, dan komt men tot het besluit dat het ontwerp van wet van de werkgever een strengere naleving van zijn verplichtingen eist dan van de andere partij.

Artikel 77.

De verplichting, zowel voor de werkgever als voor de werknemer, "gedurende de uitoefening van het contract de welvoeglijkheid en de goede zeden in acht te doen nemen en in acht te nemen" is geen verplichting die een bijvoegsel is van de bepaling die beide partijen "wederkerig eerbied en ontzag" voorschrijft. Zij is er van onderscheiden en heeft haar eigen belang.

Men late derhalve het woord "bovendien" weg.

./.

HOOFDSTUK V - BESCHERMING VAN DE BEZOLDIGING.

Afdeling I. - Wijze van berekening van het verrichte werk en van de bezoldiging.

Artikel 78.

Het woord "boekhouding" is dubbelzinnig; men late het weg. De boekhouding maakt deel uit van de "verrichtingen" dank zij welke men de hoedanigheid of de hoeveelheid van de verrichte arbeid kan vaststellen.

Aangezien het adjectief "om het even welke ..... ook" niets nader bepaalt, moet het weggelaten worden.

Artikel 79.

Deze bepaling is bijna een woordelijke herhaling van artikel 1 der wet van 30 Juli 1901 tot regeling van het vaststellen van de arbeid der werklieden.

De Raad van State wenst een tekst die nauwer aansluit bij de formules welke de wetgever van 1901 heeft gebruikt, terwijl niettemin wordt gewezen op de ruimere toepassing van de bepalingen die voortaan niet alleen op de werklieden, maar op de werknemers in 't algemeen betrekking hebben.

Artikel 80.

In dit artikel wordt niet gezegd wat men onder "paritaire raadpleging" dient te verstaan. Zoals deze formule in de tekst voorkomt, is zij voor elke interpretatie vatbaar; zij maakt het mogelijk een bijeenkomst, in het kabinet van de Minister, van een werkgever en een werknemer, die de Minister eigenmachtig mocht besloten hebben te raadplegen, als paritaire raadpleging te beschouwen.

Dit is natuurlijk niet de bedoeling van de regering. Bijgevolg moet men het begrip paritaire raadpleging, waarvan

./.

sprake in artikel 80, in het ontwerp van wet bepalen.

De Raad van State stelt voor de inleidende bepaling van dat artikel te wijzigen.

Artikel 81.

De Raad van State is van oordeel dat deze bepaling beter op haar plaats is in de wetten op de nijverheidspolitie.

Afdeling 2 - Wijzen van betaling.

Artikel 82.

Wat lid 1 van dit artikel betreft, stelt de Raad van State een bondigere tekst voor.

Bij het tweede lid zijn verscheidene opmerkingen te maken.

1° In de eerste volzin late men het woord "aangenomen" weg. Sedert de oprichting van de Bankcommissie mogen in België nog slechts bankinrichtingen werken die voorkomen op de door die commissie opgemaakte lijst.

2° De Raad van State stelt voor in de wet een bepaling op te nemen, krachtens welke het herroepen van de instemming of het betalen per check pas na een termijn van drie dagen uitwerking heeft, ten einde de werkgevers moeilijkheden in verband met de boekhouding te besparen.

3° De Raad van State stelt voor de tweede volzin weg te laten.

Ofwel heeft de tekst van het ontwerp, zoals uit de memorie van toelichting blijkt, enkel als gevolg dat de wet op de check zonder meer toegepast wordt, in welk geval hij overbodig is; ofwel voert hij voor sommige houders bijzondere rechten in en in dat geval stuurt hij de gehele economie van de wetgeving op de check in de war.

./.

Bovendien zou de werkgever, ware dit zo, ongetwijfeld het risico van vernietiging, verdwijning of verlies van de check tot op het ogenblik van dezes incassering, weigeren op zich te nemen.

Wat artikel 82, lid 2, bepaalt zou bijgevolg niet doeltreffend zijn.

Artikel 83.

De Raad van State stelt een wijziging voor in de formulering van de oorspronkelijke tekst der regering.

Artikel 84.

Bij lid 1 van dit artikel, zoals het door de regering is geamendeerd, zijn geen opmerkingen te maken.

De redactie van lid 2 is onjuist en geeft de wil van de regering niet weer. Niet de rechtsvordering, maar wel de prijs kan worden verminderd.

Derhalve stelt de Raad van State een nieuwe redactie voor.

Artikel 85.

Om de redenen die naar aanleiding van artikel 80 zijn uiteengezet, dient de tekst van artikel 85 zo te worden gewijzigd dat hetgeen men onder "paritaire raadpleging" moet verstaan nader wordt omschreven.

Artikel 86.

De Raad van State stelt slechts lichte vormwijzigingen voor in deze tekst die door de regering is geamendeerd.

Artikel 87.

De Raad van State stelt een nieuwe redactie voor om de tekst lichter te maken.

./.

Artikel 88.

Om de redenen naar aanleiding van de artikelen 80 en 85 uiteengezet, stelt de Raad van State voor lid 1 om te werken.

Wat betreft lid 2, bepaalt artikel 12 der besluitwet van 9 Juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comité's dat de Koning aan de beslissingen der paritaire comité's "bindende kracht kan geven". Men neme dus die formule in dit artikel over.

Afdeling 3 - Tijdstip en plaats van betaling.

Artikel 89.

De Raad van State stelt een nieuwe redactie voor die met de bedoeling van de regering juist overeenstemt.

Artikel 90.

Over artikel 90, zoals het door de regering is geamendeerd, zijn geen opmerkingen meer te maken.

Artikel 91.

In de tekst van het ontwerp is geen sprake van de toestand der bedienden aan wie een commissieloon wordt betaald. Dit artikel vulle men zo aan dat die bedienden een soortgelijke bescherming genieten als die welke het ontwerp aan de andere werknemers verleent.

Daar de Raad van State de bedoelingen der regering met betrekking tot de toestand van die bedienden niet kent, is het hem onmogelijk een tekst te ontwerpen.

Artikel 92.

Geen opmerkingen.

./.

Afdeling 4 - Afhoudingen en aanrekeningen.

Artikel 93.

De geldboeten waarvan sprake in dit artikel, 1°, mogen enkel worden toegepast wanneer zij gesteld zijn in het ondernemingsreglement, zoals boven in artikel 54, 6°, is gezegd.

Dit lid dient derhalve gewijzigd te worden.

Men merke op dat het ontwerp van wet, in de tekst van artikel 93, 2°, afwijkt van de tekst van artikel 8, lid 2, der wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, terwijl het de tekst van artikel 7, 1°, der wet van 16 Augustus 1887 tot regeling van de betaling van het loon aan de werklieden, aangevuld bij artikel 23 der wet van 15 Juni 1896 op de werkplaatsreglementen, woordelijk overneemt.

In het ontwerp van wet vindt men geen spoor meer van het begrip schuld, waarvan sprake in de wet van 10 Maart 1900; de woorden "vernieling van materieel" en "gereedschap" komen er niet meer in voor.

De interpretatie van artikel 8, lid 2, van de wet van 10 Maart 1900 wordt door die afwijkingen in de redactie geenszins gewijzigd. Immers, in de economie van het ontwerp van wet implioeert het begrip "vergoeding" het begrip schuld. A fortiori, is vernieling in "beschadiging" begrepen; voorts omvat "materieel" ook gereedschap.

In 3° van hetzelfde artikel gewage men enkel van "vergoedingen". In dit geval zijn deze vergoedingen altijd "schadevergoedingen" waarvan de wet, de overeenkomst of de rechtbanken het bedrag zullen vaststellen.

Artikel 94.

Zoals deze bepaling is gesteld, is zij voor twee interpretaties vatbaar.

./.

Zij kan betekenen dat het totaal der afhoudingen, ingeval de verbintenis wordt verbroken, slechts vier vijfde van de bezoldiging mag bedragen wanneer de verbreking het gevolg is van bedrog vanwege de werknemer.

Zij kan echter ook betekenen dat er slechts bedrog is vereist in de gevallen waarvan sprake in artikel 93, 2°, namelijk wanneer de vergoedingen verschuldigd zijn wegens slecht werk, misbruik van materiaal of beschadiging van materieel, grondstoffen of producten.

Over deze tweede interpretatie blijft geen twijfel meer over na vergelijking van artikel 94 van het ontwerp van wet met artikel 8, lid 3, van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, waarvan onderhavig artikel 94 slechts een nieuwe versie is. Uit de wet van 1900 blijkt op onbetwistbare wijze dat er slechts bedrog moet zijn in geval van gebrekkig werk, verkeerde aanwending van materiaal, vernieling of beschadiging van materieel, gereedschap, grondstoffen of producten. Niettemin is het van belang elke dubbelzinnigheid te weren.

Bij ontleding van de door de regering voorgestelde tekst stuit men er op een hypothese, die in artikel 8 der wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst niet onder ogen is genomen : mag de werkgever, ingeval aan het contract ontijdig een einde wordt gemaakt, de vergoeding, welke hem voor deze verbreking is verschuldigd, tot een beloop van vier vijfde van de nog niet uitbetaalde bezoldiging afhouden, zelfs zo er geen bedrog vanwege de werknemer is. Indien dit de bedoeling van de regering is, dient men een 3° bij te voegen dat luidt als volgt : "3° in de hypothese onder 3° van hetzelfde artikel bedoeld."

./.

Afdeling 5.- Onafstaanbaarheid en onbeslagbaarheid der bezoldiging.

Artikel 95.

Door de uitvoerende macht naar goedvinden te laten beslissen over het bedrag der bezoldiging beneden hetwelk op die bezoldiging slechts voor één vijfde beslag mag worden gelegd, zou men haar toelaten de schuldeisers van hun rechten te beroven.

Na dit bedrag nader te hebben bepaald, zou de wetgever de uitvoerende macht evenwel kunnen gelasten het aan de muntwaarde in de toekomst aan te passen en daarbij het criterium vaststellen waarop die aanpassing zal berusten, bij voorbeeld de schommeling van het bedrag der lonen.

De Raad van State stelt voor artikel 95 in die zin om te werken.

Artikel 96.

De verwijzing naar artikel 207 van het Burgerlijk Wetboek is overbodig, vermits de wederkerigheid van de verplichting tot onderhoud voldoende blijkt uit de artikelen 203, 205 en 214b.

In artikel 30 van de wet van 7 Augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, dat de wet van 18 Augustus 1887 op de onvatbaarheid voor overdracht en beslag der lonen heeft gewijzigd, is artikel 207 van het Burgerlijk Wetboek niet vermeld.

Artikel 97.

In de memorie van toelichting van het ontwerp van wet wordt gezegd dat de uitzondering geldt voor de vijf takken der maatschappelijke zekerheid, terwijl de verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten wordt uitgesloten. Deze uitsluiting wordt echter niet gemotiveerd.

./.

Afdeling 6 - Borgtocht.

Artikel 98.

Dit artikel bepaalt dat de borgtocht binnen vijftien dagen in bewaring moet gegeven worden, maar verzuimt te zeggen welke sanctie op het niet nakomen van die verplichting is gesteld.

Dezelfde bepaling machtigt de griffier van de werkrechtersraad om samen met de Nationale Bank van België, de Algemene Spaar- en Lijfrentekas en de Deposito- en Consignatiekas borgtochten in ontvangst te nemen. Deze nieuwe opdracht waarmede de griffier van de werkrechtersraad wordt belast, gaat de bevoegdheid te buiten welke bij artikel 1 der wet van 9 Juli 1926 op de werkrechtersraden aan dit gerecht is toegewezen.

De memorie van toelichting verstrekt geen verantwoording van deze nieuwe bepaling waardoor, indien de wetgever ze aannam, artikel 1 van voornoemde wet van 9 Juli 1926 impliciet zou worden gewijzigd.

Artikel 99.

Dit artikel laat de bewaargeving van de borgtocht door een lasthebber toe.

Men kan zich afvragen of de werkgever, volgens de in het ontwerp gehuldigde opvatting, door de werknemer tot lasthebber kan worden aangesteld.

Volgens de beginselen van het gemeen recht moet hierop bevestigend worden geantwoord, maar lid 2 van dit artikel schijnt deze mogelijkheid te beperken tot de hypothese die er gemaakt wordt.

Slechts in dat geval spreke men van de verplichting, de bewaargeving binnen een termijn van vijftien dagen na de vervaldag der bezoldigingen te doen.

./.

Artikel 100.

Het voegwoord doch is overbodig.

Artikelen 101 en 102.

Geen opmerkingen.

Artikel 103.

Het is noodzakelijk in de Franse tekst duidelijk te zeggen van wie het "commun accord", waarvan sprake in lid 1, uitgaat.

Artikel 104.

Wordt de gehele overeenkomst nietig doordat in een arbeidsovereenkomst een bepaling is opgenomen welke met de bepalingen der artikelen 98 tot 103 strijdig is, of heeft die opneming enkel tot gevolg dat de bij de wet verboden clausule geen uitwerking heeft ?

De tweede hypothese schijnt de redelijkste, maar uit de tekst kan men niet opmaken wat de regering precies bedoelt.

HOOFDSTUK VI - EINDE EN SCHORSING VAN HET CONTRACT.

Afdeling I - Wijze waarop het contract eindigt.

Artikel 105.

De Raad van State oordeelt het nodig enkele wijzigingen voor te stellen.

In 1° gebruike men liever "het verstrijken van de termijn" dan "de afloop van de termijn" ten einde de terminologie van het Wetboek op de arbeidsovereenkomst met die van het Burgerlijk Wetboek te doen overeenstemmen. (Burgerlijk Wetboek, artikel 1139).

./.

In 2° heeft de Raad van State het nuttig geacht nader aan te geven dat die hypothese enkel slaat op het geval wanneer de overeenkomst zonder tijdsbepaling gesloten is. Het nieuwe 3° heeft betrekking op alle overeenkomsten, met of zonder tijdsbepaling, wanneer een gegronde reden tot verbreking voorhanden is.

In 3°, dat in de door de Raad van State voorgestelde tekst 4° wordt, volstaat men met te schrijven : "4° door overmacht"; het is de formule van het Burgerlijk Wetboek, artikel 1148; de rechtspraak heeft de betekenis van die formule sedert lang vastgelegd. De rest van de tekst van het ontwerp van wet is overbodig daar het een loutere toepassing van het gemeen recht is. (zie De Page, Traité élémentaire de droit civil belge, T. II, nr 606 - Velge, Eléments de droit industriel belge - T. I, nr 181).

Men merke op dat in artikel 105 niet wordt gerept over de duur van de opzeggingstermijn; waarschijnlijk zal deze kwestie in verdere bepalingen worden geregeld.

Artikel 106.

In 1° verwijze men de likwidatie naar 3° dat handelt over de rechtspersonen.

In 3° moet men de formule "het einde van de rechtspersoon" vervangen door "de ontbinding van de rechtspersoon". Het woord "einde" past niet voor een rechtspersoon : de vennootschap verdwijnt slechts door verdeling.

De in artikel 1867 van het Burgerlijk Wetboek gebruikte term "ontbinding" is een technische term met meer algemene betekenis. In ontbinding zijn de samensmelting van twee of meer vennootschappen en de opslorping van een vennootschap door een andere begrepen.

./.

Afdeling 2 - Oorzaken van contractschorsing.

Artikel 107.

In 1° stelt de Raad van State voor de uitdrukking "of geallieerde legers" weg te laten. Worden de geallieerde strijdkrachten eventueel met de nationale gelijkgesteld, dan is het normaal dat in verband daarmede te gepasten tijde bijzondere bepalingen worden uitgevaardigd.

In 2° is het verkieslijk de formule "wettelijke verplichtingen" door "staatsburgerlijke plichten" te vervangen.

"Wettelijke verplichtingen" heeft een te algemene betekenis en zegt in dit geval niet wat de regering bedoelt. De verplichting tot onderhoud en de plicht voor de echtgenoten samen te wonen zijn "wettelijke verplichtingen". De uitdrukking "staatsburgerlijke plichten" bepaalt nauwkeurig de aard der in artikel 107, 1°, bedoelde verplichtingen.

Wat betreft de duur van de schorsing, overschrijdt het bepaalde in 3° de grens van wat aan de werkneemster is toegestaan bij het enig artikel der wet van 17 Maart 1948 tot wijziging van artikel 5 der wetten betreffende de vrouwen- en kinderarbeid, samengeordend bij koninklijk besluit van 28 Februari 1919 en gewijzigd en aangevuld bij de wetten van 14 Juni 1921 en 7 April 1936.

Volgens die wet mocht het werk na de bevalling niet meer dan zes weken geschorst worden. In artikel 107, 3°, van het ontwerp van wet gaat men uit van het beginsel dat de duur van de schorsing tijdens de periode na de bevalling voortaan afhangt van de lichamelijke toestand der werkneemster, waarbij tevens de aard van haar prestaties in aanmerking komt.

De termijn van schorsing van de arbeid gedurende zes weken na de bevalling is voortaan slechts een minimum; hij kan verlengd worden zo de lichamelijke toestand der werk-

./.

neemster zulks nodig maakt.

Om het verschil tussen de tekst van voornoemde wet van 17 Maart 1948 en die van het ontwerp van wet duidelijk te doen uitkomen, stelt de Raad van State voor de tekst van 3° om te werken.

Daar de Raad van State onbekend is met de teksten die de overeenkomsten, waarvan gewag wordt gemaakt, zullen regelen, kan hij over het door de regering geamendeerde 4° van artikel 107 geen advies uitbrengen.

Artikel 108.

Geen opmerkingen.

Artikelen 109 tot 114.

De regering heeft de bepalingen die de rechtsgevolgen der staking moesten omschrijven, in beraad gehouden omdat zij het voorwerp waren van een ontwerp van wet over de schorsing van het dienstverhuringscontract in geval van staking. Dit ontwerp werd 24 Juni 1948 in de Kamer der volksvertegenwoordigers ter tafel gelegd (K. der volksv. zitt. 1947-1948, Doc. nr 604), maar verviel ingevolge de ontbinding der Wetgevende Kamers.

De Raad van State meent dat men zou volstaan met in het Wetboek op de arbeidsovereenkomst als beginsel te stellen, dat de overeenkomst door de staking is geschorst wanneer deze plaats heeft in de omstandigheden bij de bijzondere wetten dienaangaande bepaald. Het ware dus voldoende aan artikel 107 een 5° toe te voegen.

De Raad van State stelt een tekst voor waarin zowel de uitsluiting als de staking wordt behandeld.

De andere teksten van voornoemd ontwerp van wet nr 604 zouden vanzelfsprekend op hun plaats zijn in die bijzondere wetten.

./.

Afdeling 3 - Gegronde redenen tot verbreking.

Artikelen 115 en 116.

Zoals de hem medegedeelde teksten zich thans voordoen, kan de Raad van State niet weten of deze twee bepalingen de artikelen 20 tot 24 en 27 der wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en de artikelen 14 tot 16 der wet van 7 Augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst opheffen.

De Raad van State vraagt zich af of het aangewezen is de artikelen 20 en 21 der wet van 10 Maart 1900 op te heffen, waarin zeer nauwkeurig zijn bepaald de tekortkomingen aan de uitvoering van de overeenkomst, welke de verbreking zonder opzegging, welke verbreking uitzondering moet blijven, rechtvaardigen.

Om dezelfde reden schijnt het niet verantwoord af te zien van de procedure, welke er in bestaat bij aangetekende brief kennis te geven van de redenen tot verbreking, zoals zulks voorgeschreven is bij artikel 14, lid 2, van de wet van 7 Augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst.

Afdeling 4 - Verplichtingen gedurende de opzeggingstermijn.

Artikel 117.

De Raad van State heeft geen opmerkingen te maken over lid 1. Hij kan geen advies uitbrengen over lid 2, omdat hij de teksten niet kent waarin de verschillende overeenkomsten zullen geregeld worden en in het bijzonder kan hij niet oordelen over het karakter van openbare orde dat de regering voornemens is er aan te geven.

Afdeling 5 - Clausules van niet-mededinging.

Artikel 118.

De Raad van State stelt enkel vormwijzigingen voor.

./.

Artikel 119.

Deze bepaling maakt de wettelijkheid der opneming van sommige bepalingen van niet-mededinging in de arbeidsovereenkomst afhankelijk van het bedrag der bezoldiging. Volgens het ontwerp wordt dat bedrag bij koninklijk besluit vastgesteld.

De Raad van State merkt op dat door dit artikel aan de regering de discretionnaire macht wordt opgedragen om het bedrag der bezoldiging vast te stellen boven hetwelk op wettelijke wijze bedongen beperkingen kunnen opgelegd worden aan de beroepswerkzaamheden van de werknemer. Hij stelt voor dat de wetgever zelf dit bedrag vaststelt en eventueel de criteria bepaalt volgens welke de regering het kan wijzigen wanneer de economische conjunctuur aanzienlijke verhoging of verlaging van de bezoldiging der werknemers tot gevolg heeft.

De Raad van State stelt voor de formule "grondgebied van een provincie" te vervangen door "grondgebied van de provincie".

HOOFDSTUK VII - RECHTSVORDERINGEN EN VERJARINGEN.

Algemene opmerkingen.

Onbekend met de bepalingen die zullen gelden voor de verschillende overeenkomsten welke het Wetboek op de arbeidsovereenkomst zal behandelen, kan de Raad van State onmogelijk een beredeneerd advies uitbrengen over de artikelen 120 tot 123 van het ontwerp van wet. Artikel 120 heeft tot doel de duur van de verjaringstermijn, voor de rechtsvorderingen ontstaan uit alle in het Wetboek op de arbeidsovereenkomst behandelde overeenkomsten, op één jaar vast te stellen, onverminderd evenwel sommige in artikel 123 aangekondigde afwijkingen.

./.

De wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, artikel 6, lid 1, stelt de verjaringstermijn in beginsel op zes maanden vast; de wet van 7 Augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, artikel 28, brengt hem op een jaar. Het Wetboek van koophandel, Boek II, Titel IX, artikel 270, neemt dezelfde duur aan wat betreft de rechtsvorderingen tot betaling van loon en huur van de officieren, matrozen en andere scheepslieden.

De Raad van State vestigt de aandacht op de moeilijkheden die, wegens de verscheidenheid der toestanden, het vaststellen van één enkele verjaringstermijn met zich zal brengen.

De wet van 7 Augustus 1922, artikel 28, heeft weliswaar de termijn van één jaar voldoende geacht, maar daar gaat het alleen om de verjaring der rechtsvorderingen, ontstaan uit het contract dat gesloten is door werknemers wier bezoldiging niet meer dan twee en zeventig duizend frank bedraagt. Zal deze termijn niet vaak te kort zijn wanneer het gaat om geschillen waarin betrokken is het leidend personeel, waarvan bezoldiging in vele gevallen slechts bepaald wordt door de kennis van elementen die moeilijk, ja onmogelijk in één jaar kunnen worden bijeengebracht. Betwistingen, die in der minne zouden geregeld geworden zijn indien partijen over meer tijd hadden beschikt om hun onderhandelingen voort te zetten, zullen voor de rechtbank gebracht worden uit vrees de verjaringstermijn te laten verlopen. Te meer dat de éne verjaringstermijn, door de regering voorgesteld, niet meer in verband met de artikelen 2271 en 2275 van het Burgerlijk Wetboek zal staan.

De wet van 10 Maart 1900 had de termijn van rechtsvorderingen, ontstaan uit het arbeidscontract van werklieden, wijselijk op zes maanden vastgesteld. Men zou ongetwijfeld de belangen zowel van de ondernemingshoofden als van de arbeiders schaden door de rechtsvorderingen, ontstaan uit verplichtingen van het arbeidscontract van werklieden, in het onzekere te laten gedurende een termijn die in sommige gevallen tot vijf jaar zal kunnen gaan.

./.

In de huidige stand van de aan de Raad van State medegedeelde teksten is het niet wenselijk nu reeds uit te maken of een zelfde regel moet gesteld worden voor de verjaringsduur van alle rechtsvorderingen, van welke regel dan bij voorkomend geval kan afgeweken worden door middel van bijzondere bepalingen voor een of ander overeenkomst, dan wel of voor iedere overeenkomst de duur van de verjaringstermijn moet worden aangepast aan de aangelegenheid waarvoor de overeenkomst geldt.

Uit een oogpunt van wetgevingstechniek is het immers niet aan te bevelen, een regel te formuleren die slechts naar de schijn algemeen is en waarvan op zoveel punten moet afgeweken worden, dat er ten slotte van het beginsel niets meer overblijft.

\+

\+ \+

Artikel 120 van het ontwerp van wet heeft niet uitsluitend tot doel de duur van alle verjaringstermijnen op één jaar vast te stellen.

Volgens de memorie van toelichting wordt in de rechtsleer en in de rechtspraak nog altijd getwist over de vraag, of artikel 6 van de wet van 10 Maart 1900 en artikel 28 van de wet van 7 Augustus 1922 al dan niet in verband staan met de artikelen 2271 en 2275 van het Burgerlijk Wetboek, die de verjaring gronden op een vermoeden van betaling. Krachtens deze bepalingen kan de verjaring afgewezen worden wanneer degene, tegen wie de verjaring wordt ingeroepen, aan hen die haar inroepen de eed opdraagt over de vraag of de zaak werkelijk is betaald. Het vermoeden kan evenmin worden ingeroepen in geval van bekentenis van niet-betaling vanwege de schuldenaar.

./.

Het Hof van verbreking heeft, in zijn arresten van 20 December 1917, Pas. 1918, I, 161, en van 20 Februari 1941, Pas. 1941, I, 53, beslist dat de verjaring van zes maanden tegen de arbeider niet kan worden ingeroepen, wanneer de werkgever erkent het geëiste loon niet te hebben betaald.

In tegenstelling met deze rechtspraak, geeft de regering in de memorie van toelichting het voornemen te kennen door de wetgeving te laten beslissen dat het bepaalde in de artikelen 2271 en 2275 van het Burgerlijk Wetboek niet in verband mag worden gebracht met de voorschriften waarvan sprake is in het Wetboek op de arbeidsovereenkomst.

Dit nieuwe stelsel zou, zegt men, bevorderlijk zijn voor de sociale vrede, maar de regering verklaart niet hoe het mogelijk is dat doel te bereiken door geen rekening te houden met de bekentenis van niet-betaling der bezoldiging vanwege de werkgever.

Bovendien is het niet voldoende dat de door de regering voorgestelde tekst wordt goedgekeurd, om te kunnen bevestigen dat de wetgever in de door hem bedoelde zin een einde gemaakt heeft aan de twistvraag. Een bewering in de memorie van toelichting is, zonder meer, niet genoeg om de rechter te binden. Een uitdrukkelijke tekst ware volstrekt noodzakelijk.

Onderzoek van de artikelen 124 tot 127.

Artikel 124.

Dit artikel doet niets meer dan artikel 6 van de wet van 7 Augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst van toepassing maken op alle overeenkomsten waarvoor het Wetboek op de arbeidsovereenkomst geldt.

Het ontwerp bepaalt evenwel dat vernietiging kan worden uitgesproken uit oorzaak van benadeling van zeven twaalfden, zoals in zake verkoop van onroerend goed, dan wanneer de wet van 7 Augustus 1922 de vernietiging wegens benadeling van meer dan de helft bepaalde.

./.

De Raad van State vestigt de aandacht op de rechtsgevolgen, welke zullen voortvloeien uit het feit dat de mogelijkheid van vernietiging tot alle arbeidsovereenkomsten uitgebreid wordt.

De wet beperkt die mogelijkheid thans uitsluitend tot de contracten gesloten door de bedienden wier bezoldiging minder bedraagt dan twee en zeventig duizend frank.

Voortaan zullen alle werknemers, zelfs diegene wier bezoldiging verschillende honderdduizenden frank bedraagt, daarop kunnen aanspraak maken.

Hoe zal men voor het leidend personeel, wiens bezoldiging uiteraard wisselend is en vóór alles van de persoonlijkheid van de chef afhangt, ooit kunnen uitmaken welke "bezoldiging hem volgens de gebruiken van de streek normaal moest verleend worden" ?

De Raad van State stelt voor in de tekst van artikel 124 op beperkende wijze vast te stellen welke werknemers op de toepassing van die bepaling aanspraak zullen kunnen maken.

Artikel 125.

Geen opmerkingen.

Artikel 126.

Dit artikel is in titel I niet op zijn plaats. De Raad van State stelt voor het naar het slot van het wetboek te brengen, tussen de bepalingen tot wijziging van andere wetten. Het wijzigt inderdaad de hypotheekwet.

De nieuwe redactie van artikel 19, 4° van de wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypotheken vermeldt niet het voorrecht tot waarborg van de betaling der vergoedingen, aan de werknemers verschuldigd wegens onregelmatige verbreking van de overeenkomst. De regering voert geen enkele reden aan om het schrappen van een bepaling, die sedert vele jaren in de wet voorkomt, te verantwoorden.

./.

TITEL II.

VERBAND TUSSEN TITEL I EN VOLGENDE TITELS.

Artikel 127.

Dit artikel geeft een interpretatieregel die voor de hand ligt. De Raad van State stelt voor hem weg te laten.

*

* *

De Raad van State stelt bovendien een aantal vormwijzigingen voor, die in de hierna volgende tekst zijn opgenomen.

De cijfers tussen haakjes bovenaan de artikelen verwijzen naar de overeenstemmende artikelen in het ontwerp van de regering.

ONTWERP VAN WET HOUDENDE HET WETBOEK OP DE ARBEIDSOVEREENKOMST.

KAREL, Prins van België,
Regent van het Koninkrijk,
Aan allen, tegenwoordigen en toekomenden, HEIL.

Op de voordracht van de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg,

WIJ HEBBEN BESLOTEN EN WIJ BESLUITEN :

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg wordt er mede belast, in Onze naam, bij de Wetgevende Kamers, het ontwerp van wet in te dienen, waarvan de tekst volgt :

TITEL I.

ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET ALGEMEEN.

Hoofdstuk I.- ALGEMENE BEPALINGEN.

Artikel 1.- (3) De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt tegen bezoldiging handen- of geestesarbeid te verrichten onder de leiding, het gezag of het toezicht van de werkgever.

Artikel 2.- (27) De bezoldiging omvat de gezamenlijke voordelen aan de werknemer verschuldigd als tegenwaarde van de door hem verrichte arbeid.

.../...

Artikel 3.- (1) Dit Wetboek is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten.

Het is niet van toepassing op de werknemers voor wie een publiekrechtelijk statuut geldt.

Artikel 4.- (nieuw) Titel III van Boek III van het Burgerlijk Wetboek, betreffende contracten of uit overeenkomst ontstane verbintenissen in het algemeen, is, behoudens strijdige wetsbepaling, van toepassing op alle overeenkomsten waarvoor het tegenwoordig Wetboek geldt.

Hoofdstuk II.- BEKWAAMHEID VAN DE GEHUWDE VROUW EN VAN DE MINDERJARIGE OM ZICH TOT ARBEID TE VERBINDEN.

Artikel 5.- (28) De bekwaamheid van de gehuwde vrouw inzake arbeidsovereenkomst is geregeld zoals in dit hoofdstuk is bepaald

Artikel 6.- (29) De gehuwde vrouw is bekwaam om zich tot arbeid te verbinden.

Is het verrichten van die arbeid van zodanige aard, dat het de stoffelijke of zedelijke belangen van de echtgenoot of van de minderjarige kinderen schaadt, dan kan de man verzet doen door een met redenen omkleed verzoekschrift, dat hij aan de vrederechter van de echtelijke woonplaats richt.

Artikel 7.- (30) De echtgenoten worden voor de vrederechter opgeroepen door middel van een ter post aangetekende verwittiging van de griffier, waarin de redenen van het verzet worden aangegeven.

Indien de man die verzet doet niet verschijnt, wordt het verzet als niet bestaande beschouwd.

.../..

Indien de vrouw niet verschijnt, wordt het vonnis bij verstek gewezen en geeft de griffier haar daarvan kennis.

De vrouw kan tegen het verstekvonnis verzet doen binnen zes dagen na de kennisgeving, op straffe van verval. Dit verzet kan in dezelfde vormen als het oorspronkelijk verzet van de man geschieden.

Artikel 8.- (31) Tegen het vonnis kan beroep ingesteld worden binnen zes dagen na de uitspraak indien het op tegenspraak is gewezen, en binnen zes dagen na de kennisgeving indien het bij verstek is gewezen. Het wordt ingesteld door een aan de tegenpartij betekend deurwaardersexploot met dagvaarding vóór de kamer waar, overeenkomstig het reglement van de rechtbank, de zaak zal worden opgeroepen.

De termijn van dagvaarding bedraagt acht dagen.

De griffier van de rechtbank van eerste aanleg doet aan de griffier van het vredegerecht aanzegging van het beroep.

Artikel 9.- (32) Van het vonnis dat in kracht van gewijsde is gegaan, geeft, indien recht is gedaan op het verzet van de man, de griffier van het vredegerecht of van de rechtbank van eerste aanleg kennis aan de werkgever van de vrouw.

Aan de overeenkomst wordt van rechtswege een einde gemaakt op de dag van die kennisgeving, tenzij het vonnis een andere dag bepaalt.

Het vonnis, zelfs het eindvonnis, kan te allen tijde door de vrederechter of door de rechtbank van eerste aanleg, naargelang het al dan niet op beroep gewezen is, gewijzigd worden, indien de respectieve toestand der echtgenoten zulks rechtvaardigt, op het verzoek van één van hen, ingediend in dezelfde vormen als het oorspronkelijk verzet van de man.

.../...

Artikel 10.- (33) De gehuwde vrouw die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, kan voor alle desbetreffende vorderingen in rechten verschijnen zonder machtiging van haar man.

Artikel 11.- (34) De minderjarige is bekwaam om zich tot arbeid te verbinden, mits zijn vader of zijn voogd hem daartoe uitdrukkelijk of stilzwijgend machtigt.

De vrederechter kan, hetzij ambtshalve, hetzij op een zelfs mondeling gedaan verzoek van een familielid, in de ontstentenis van machtiging voorzien. De vader of de voogd wordt vooraf gehoord of opgeroepen ; bovendien kan de rechter steeds het advies van de familieleden of van de familieraad inwinnen.

Artikel 12.- (35 en 36) De werkgever stelt, behoudens verzet van de vader of van de voogd, aan de minderjarige diens bezoldiging geldig ter hand.

Het verzet wordt schriftelijk of mondeling gedaan op de griffie van het vredegerecht van de woonplaats van hem die verzet doet.

De griffier geeft, bij een ter post aangetekende brief, binnen twee werkdagen aan de werkgever kennis van dit verzet.

Artikel 13.- (37 en 38) Indien het belang van de minderjarige dit eist, kan de vrederechter, hetzij ambtshalve, hetzij op eenvoudig verzoek van een familielid, en na de vader en de andere belanghebbenden gehoord, althans opgeroepen te hebben, de minderjarige machtigen om de bezoldiging van zijn arbeid te innen en er geheel of gedeeltelijk over te beschikken, of hem een voogd ad hoc, die steeds kan worden afgezet, aanwijzen, met opdracht over deze bezoldiging te beschikken voor de behoeften van het pleegkind.

Artikel 14.- (40) De rechter, bevoegd om van de betwistingen betreffende de arbeidsovereenkomst kennis te nemen, kan voor de minderjarige een voogd ad hoc benoemen, om in het geding de afwezige of verhinderde vader of voogd te vervangen.

Hoofdstuk III.- INHOUD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST, MODALITEITEN EN BEWIJZEN.

Afdeling I.- Inhoud en modaliteiten .

Artikel 15.- (41) De arbeidsovereenkomst kan voor een bepaalde onderneming, voor een bepaalde duur of voor een onbepaalde duur gesloten worden. Ook op proef kan ze worden gesloten.

Artikel 16.- (42) Behoudens strijdig beding, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor een onbepaalde duur te zijn gesloten.

Voor de arbeid van de werknemer die na het verstrijken van de bedongen termijn of na de voltooiing van de onderneming in dienst van de werkgever blijft, gelden de bepalingen betreffende de voor een onbepaalde duur gesloten overeenkomsten.

Artikel 17.- (43) Het bedrag en de aard van de bezoldiging, de tijd, de plaats en in het algemeen alle arbeidsvoorwaarden worden door de overeenkomst en, bij voorkomend geval, door het ondernemingsreglement bepaald.

Wat niet door partijen is bedongen, wordt door het gebruik en in bijkomende orde door de collectieve overeenkomsten geregeld.

Afdeling 2.- Bewijzen .

Artikel 18.- (44) Inzake arbeidsovereenkomst wordt, welke de waarde van het geschil ook zij, bij ontstentenis van geschrift het bewijs door getuigen toegelaten.

Artikel 19.- (45 en 46) Schriftelijk bewijs is evenwel vereist om vast te stellen dat de overeenkomst is gesloten :

.../...

1° op proef,

2° voor een bepaalde onderneming,

3° voor een bepaalde duur,

4° ter vervanging van een onbeschikbare werknemer.

Het geschrift moet de redenen van de onbeschikbaarheid en de voorwaarden van de dienstverbintenis vermelden.

Bij ontstentenis van een geschrift, waarin vastgesteld wordt dat de dienstverbintenis aangegaan is volgens een van de modaliteiten in het voorgaande lid bepaald, gelden voor de dienstverbintenis de regelen die voor de overeenkomsten van een onbepaalde duur zijn gesteld.

Hoofdstuk IV.- ONDERNEMINGSREGLEMENTEN.

Afdeling I.- Toepassingsgebied.

Artikel 20.- (47) Elke onderneming, waar een werknemer ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst gewoonlijk te werk is gesteld, is gehouden een ondernemingsreglement op te stellen.

Artikel 21.- (48 en 49) De Koning bepaalt welke ondernemingen van de in artikel 20 gestelde verplichting ontslagen zijn.

Artikel 22.- (50) In de verschillende technische bedrijfseenheden of ten behoeve van de verschillende categorieën van werknemers mogen afzonderlijke reglementen worden opgesteld.

Artikel 23.- (51) Het regelmatig opgesteld ondernemingsreglement verbindt partijen. Elke individuele afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

.../...

Afdeling 2.- Inhoud.

Artikel 24.- (52 en 53) In de mate waarin de aard van de onderneming het vereist, moet het reglement aangeven :

1° Het begin en het einde van de regelmatige arbeidsdag, de rustpozen en de rustdagen ter uitvoering van de wetgeving op de Zondagsrust en de feestdagen met loon toegekend.

Wanneer het werk door achtereenvolgende ploegen wordt verricht, worden die aanwijzingen voor iedere ploeg afzonderlijk gegeven. Het ondernemingsreglement bepaalt eveneens het ogenblik en de wijze waarop de beurtwisseling der ploegen plaats heeft.

Wat de ondergrondse werken in de steenkolenmijnen betreft, worden opgegeven, in plaats van begin en einde van de regelmatige arbeidsdag, de uren van begin en einde van het afdalen en van het opstijgen van elke post. De uurregeling wordt vooraf door het Bestuur van het Mijnwezen goedgekeurd.

Wat de werknemers betreft die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te halen of om er de opbrengst van hun arbeid of alle documenten betreffende deze laatste te overhandigen, worden opgegeven, in plaats van begin en einde van de regelmatige arbeidsdag, de dagen en uren waarop de lokalen voor hen toegankelijk zijn.

2° De wijze waarop de bezoldiging is vastgesteld en namelijk of de werknemers per uur, per dag, per maand, op taak, bij aanneming, tegen een vast loon of tegen een commissieloon betaald worden, alsmede de wijzen van berekening en van contrôle.

3° De wijze, het tijdstip en de plaats van betaling der bezoldiging.

4° De verplichting aan de werkgever opgelegd om de door de sociale en fiscale wetgeving bepaalde afhoudingen te doen.

.../...

5° De dagen en uren waarop de werknemers inzage kunnen krijgen van de door de sociale wetgeving bepaalde documenten, die aan de werkgever ter bewaring zijn toevertrouwd.

6° De wijze waarop het jaarlijks verlof wordt toegekend.

Artikel 25.- (53 en 54) Waar de onderneming het vereist, moet het reglement verder aangeven :

1° De wijze waarop de wettelijke loonsverhogingen worden berekend

2° De nodige opzeggingstermijn, wanneer opzegging kan geëist worden, alsmede de gevallen waarin de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging kan verbroken worden.

3° De rechten en plichten van de opzichters.

4° Het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen hebben.

5° De te volgen weg om raad in te winnen of een voorstel te doen betreffende de uitvoering van het werk.

6° De leveringen aan de werknemer, tegen korting op de bezoldiging.

7° De opsomming van de straffen en het bedrag van de geldboeten welke op de werknemers toepasselijk zijn, de bij tuchtmaatregel gestrafte tekortkomingen, de aard der sancties en de bestemming der geldboeten.

8° De medische, pharmaceutische en hospitalisatiedienst, opgericht ter uitvoering van de wetgeving betreffende de vergoeding der schade voortspruitende uit arbeidsongevallen.

Artikel 26.- (57) Het ondernemingsreglement mag eveneens alle bepalingen bevatten die men, volgens de in de artikelen 29 en 30 bepaalde procedure, zal besluiten er in op te nemen.

.../...

Artikel 27.- (55) De Koning kan, voor alle ondernemingen waarop deze afdeling van toepassing is of voor sommige categorieën er van, voorschrijven dat andere vermeldingen dan die bepaald in de bovenstaande artikelen 24, 25 en 26 in het reglement opgenomen worden, zonder dat hij evenwel nieuwe verplichtingen aan de werkgever of de werknemer mag opleggen.

Afdeling 3.- Voorbereiding of wijziging.

Artikel 28.- (59) In de ondernemingen waar een ondernemingsraad is opgericht, wordt het opmaken van elk nieuw reglement of het aanbrengen van elke wijziging aan een vroeger reglement aan die raad toevertrouwd.

Het nieuw reglement of de wijziging van het vroeger reglement moet aan de werknemers door aanplakking ter kennis worden gebracht op de door de Ondernemingsraad gestelde dag, en uiterlijk de derde dag volgend op de goedkeuring.

Het wordt van kracht op de datum daarin bepaald. Bij ontstentenis van zulke bepaling, wordt het van kracht de vijftiende dag na die van de goedkeuring.

Artikel 29.- (60) In de ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van nieuw reglement of van wijziging aan een vroeger reglement opgemaakt door de werkgever, die het, tot de dag waarop het van kracht wordt, aan de werknemers door aanplakking ter kennis dient te brengen.

Gedurende ten minste vier dagen na de aanplakking, stelt het ondernemingshoofd de werknemers een register ter beschikking, waarin zij, hetzij individueel, hetzij door hun afgevaardigden, hun opmerkingen mogen inschrijven.

Iedere werknemer mag eveneens, binnen deze termijn, schriftelijk zijn behoorlijk ondertekende opmerkingen mededelen aan de

.../...

ambtenaar, die door de Minister tot wiens bevoegdheid de Arbeid behoort daartoe bevoegd is verklaard. Wanneer hij zulks verlangt, mag zijn naam och medegedeeld noch ruchtbaar gemaakt worden.

Indien aan die ambtenaar van geen enkele opmerking kennis werd gegeven, wordt het nieuw reglement of de wijziging van het vroeger reglement, al dan niet met inachtneming van de in het register ingeschreven opmerkingen, van kracht de vijftiende dag na die der aanplakking.

Werd hem wel kennis gegeven van opmerkingen, dan brengt hij binnen vier dagen de werkgever daarvan op de hoogte ; deze brengt ze door aanplakking de werknemers ter kennis. De ambtenaar zal trachten de partijen te verzoenen.

Indien hij er in slaagt, wordt het nieuw reglement of de wijziging van het vroeger reglement van kracht de achtste dag na die der verzoening.

Indien hij er niet in slaagt de partijen binnen een termijn van acht dagen te verzoenen, wordt het nieuw reglement of de wijziging van het vroeger reglement van kracht bij het verstrijken van de opzeggingstermijn toepasselijk op de arbeiders wie het nieuw reglement of de wijziging aanbelangt.

Artikel 30.- (61) Indien in de ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat ten minste een derde van de werknemers verzoeken een nieuw reglement op te stellen of het vroeger reglement te wijzigen, onderwerpen zij hun voorstel aan de werkgever.

Indien deze dit voorstel geheel of gedeeltelijk aanneemt, moet het ontwerp van nieuw reglement of van wijziging van het vroeger reglement door aanplakking binnen acht en veertig uren nadat de werkgever het voorstel heeft aangenomen, aan al de werknemers ter kennis worden gebracht. Van dat ogenblik af is de bij artikel 29 bepaalde procedure van toepassing.

.../...

Indien de werkgever het voorstel niet aanneemt, blijft het vroeger reglement van kracht.

Artikel 31.- (63) Wanneer het nieuw reglement of de daarin aan te brengen wijziging bijzondere regelen bevat betreffende de gezondheid, de veiligheid, de zedelijkheid en de welvoeglijkheid, worden die bepalingen voorlopig van kracht de dag der aanplakking onverminderd het in de artikelen 28 en 29 bepaald beroep.

Artikel 32.- (64) De in de artikelen 28 en 29 opgegeven regelen zijn niet bindend, wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging, die met toestemming der werknemers aangebracht is in de reglementsbepalingen met betrekking tot begin en einde van de regelmatige arbeidsdag en tot de rustpozen in de bedrijven welke onder de wetgeving betreffende de arbeidsduur vallen.

De werkgever, die gebruik maakt van voormelde afwijking, moet de gewijzigde regeling ten minste vier en twintig uren vooraf, door middel van een bericht dat in de lokalen der onderneming aangeplakt wordt en blijft, aan de betrokken werknemers ter kennis brengen.

Het bericht is van dag- en naamtekening voorzien ; het geeft de datum aan waarop de gewijzigde regeling, waarmede het in verband staat, van kracht wordt.

Artikel 33.- (65) Zover als nodig mag van het ondernemingsreglement afgeweken worden, wanneer het gaat om werken ondernomen om het hoofd te bieden aan een ongeval dat zich heeft voorgedaan of dreigt zich voor te doen, of om spoedeisende werken aan machines of materieel, en om werken die door overmacht of door een onvoorziene noodzaak worden opgelegd, voor zover het nodig is ze buiten de gewone werkuren uit te voeren om te vermijden dat de goede gang van het bedrijf ernstig wordt belemmerd.

.../...

Afdeling 4.- Vormen.

Artikel 34.- (66) Elk reglement of elke wijziging van een reglement moet gedagtekend en ondertekend zijn door de werkgever en door de ambtenaar, welke door de minister tot wiens bevoegdheid Arbeid behoort is aangewezen, en moet voorzien zijn van een attest waaruit blijkt dat de werknemers overeenkomstig de artikelen 29 en 30 van deze afdeling regelmatig werden geraadpleegd.

Artikel 35.- (67) Het ondernemingsreglement moet gesteld zijn in de taal van de streek en, zo nodig, in enige andere taal, met inachtneming van de samenstelling van het personeel.

Afdeling 5.- Bekendmaking.

Artikel 36.- (68) Het reglement, alsmede de in artikel 32 bepaalde berichten, worden in de lokalen der onderneming in leesbare letters op een in het oog vallende en toegankelijke plaats aangeplakt.

De Koning kan echter, op advies van het bevoegd Paritair Comité, de ondernemingshoofden van een bepaalde bedrijfstak machtigen de bekendmaking op enige andere wijze dan door aanplakking te doen.

In dit geval dient de wijze van bekendmaking zo te worden ingericht dat het voor de werknemer mogelijk is van het ondernemingsreglement werkelijk kennis te nemen.

Ieder betrokken werknemer heeft het recht om van het reglement, alsmede van de bij artikel 32 bepaalde berichten, afschrift te nemen.

.../...

Artikel 37.- (69) Binnen acht dagen na het van kracht worden van het reglement, legt de werkgever ter griffie van de bevoegde werkrechtersraden neer een door hem voor eensluidend verklaard afschrift van het ondernemingsreglement, van de in artikel 32 bepaalde berichten en van elke wijziging aan deze documenten.

Hij bezorgt dezelfde stukken aan de ambtenaren, aangewezen door de minister tot wiens bevoegdheid Arbeid behoort.

Afdeling 6.- Straffen.

Artikel 38.- (70) Alleen in het ondernemingsreglement kunnen straffen en geldboeten worden gesteld. Aan degenen die ze opliepen, moet daarvan de dag zelf waarop zij opgelegd worden, of bij verhindering zo spoedig mogelijk, kennis gegeven worden. Zij worden vermeld op een staat waarop naast de naam van de werknemer datum en reden van de strafmaatregel worden opgegeven, alsmede de opgelegde straf of het bedrag van de opgelegde geldboete.

Deze staat moet, vóór de uitkering van de bezoldiging, door de werkgever of door een directeur van de onderneming worden goedgekeurd. Aan de ambtenaren, aangewezen door de minister tot wiens bevoegdheid Arbeid behoort, moet hij steeds op elk verzoek van dezen worden voorgelegd.

Artikel 39.- (71) Het totaal der geldboeten welke per dag aan de werknemer worden opgelegd, mag niet meer bedragen dan het vijfde van zijn dagelijkse bezoldiging. De opbrengst der geldboeten moet gebruikt worden ten bate van de werknemers, volgens door de Koning te bepalen modaliteiten.

.../...

Hoofdstuk V.- VERPLICHTINGEN DER PARTIJEN.

Artikel 40.- (72) Gedurende zijn arbeid en voor de uitvoering daarvan is de werknemer verplicht :

1° zorgvuldig, eerlijk en nauwgezet te handelen ;

2° persoonlijk te handelen, tenzij hij gemachtigd is zich te laten vervangen ;

3° te handelen overeenkomstig de bevelen en voorschriften hem door de werkgever, diens lasthebbers of aangestelden gegeven

4° zorg te dragen voor de onder zijn toezicht geplaatste personen en voor de hem toevertrouwde voorwerpen ;

5° te waken over de belangen van zijn werkgever ;

6° het gereedschap en de niet gebruikte grondstoffen, welke hem werden toevertrouwd, aan de werkgever terug te geven.

Artikel 41.- (73) Hij dient in elke omstandigheid :

1° de fabricagegeheimen van de werkgever te bewaren, alsmede elk geheim betreffende een zaak van vertrouwelijke of persoonlijke aard, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsactiviteit kennis zou gekregen hebben ;

2° zich te onthouden van het verrichten van of het medewerken aan elke daad van oneerlijke concurrentie ;

3° zich te onthouden van alles wat zijn eigen veiligheid, die van zijn makkers of zijn werkgever of van derden zou kunnen schaden.

Artikel 42.- (73 bis, 73 ter en 73 quater). Zo de macht om zich momenteel te laten vervangen aan de werknemer is verleend zonder aanwijzing van persoon, dan is hij slechts verantwoordelijk voor de keuze van zijn plaatsvervanger. De plaatsvervanger kan tegen

.../...

de werkgever een rechtstreekse vordering instellen indien hij door deze is aanvaard geworden of indien de werknemer de macht heeft gekregen om zich te laten vervangen.

De werkgever kan in alle gevallen rechtstreeks tegen de plaatsvervanger optreden.

Artikel 43.- (74) De werkgever is verplicht :

1° de werknemer op de tijd, op de plaats en onder de voorwaarden, zoals is overeengekomen, te werk te stellen, namelijk door bij voorkomend geval en behoudens strijdig beding de medewerkers, de werktuigen, het gereedschap en het materiaal, nodig voor het verrichten van de arbeid, te zijner beschikking te stellen ;

2° de bezoldiging uit te betalen op de tijd, op de plaats en onder de voorwaarden zoals is overeengekomen ;

3° het verrichten van de arbeid onder behoorlijke voorwaarden van veiligheid, gezondheid, hygiëne en comfort te waarborgen en er voor te zorgen dat de werknemer de eerste hulp bij ongeval of ongesteldheid ontvangt.

Artikel 44.- (75) Hij is bovendien gehouden :

1° aan de werknemer de nodige tijd te laten om :

a) de hoofdplichten van zijn eredienst te vervullen ;
b) zijn uit de wet voortvloeiende staatsburgerlijke plichten te vervullen ;
c) een openbaar mandaat uit te oefenen ;
d) syndicale verplichtingen na te komen, welke uit een behoorlijk verantwoorde opdracht voortvloeien;

2° de werknemer een behoorlijke huisvesting en een gezonde en

.../...

voldoende voeding te verschaffen, ingeval hij de verbintenis heeft aangegaan hem te huisvesten en te voeden ;

3° bij het verstrijken van de overeenkomst de werknemer, die er om verzoekt, een getuigschrift ter hand te stellen waarin enkel is vastgesteld op welke datum de diensten aangevangen zijn, op welke datum zij een einde hebben genomen en welke de aard was van de verrichte prestaties.

Nietig is elke afstand bij voorbaat van schadeloosstelling wegens niet-uitvoering van de in dit artikel gestelde verplichtingen.

Artikel 45.- (76) De werkgever moet als een goed huisvader zorg dragen voor de bewaring van het gereedschap, de kledingstukken en alle andere voorwerpen waarvan de werknemer zich met het oog op de uitvoering van de overeenkomst normaal voorziet.

In geen geval heeft hij het recht gereedschap, kledingstukken of voorwerpen achter te houden.

Artikel 46.- (77) De werkgever en de werknemer zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.

Zij zijn gehouden tijdens de uitvoering van de overeenkomst voor de welvoeglijkheid en de goede zeden te zorgen en ze in acht te nemen.

Hoofdstuk VI.- BESCHERMING VAN DE BEZOLDIGING.

Afdeling I.- Wijze van berekening van de verrichte arbeid.

Artikel 47.- (78) Wanneer het bedrag der bezoldiging in verhouding tot de hoedanigheid of de hoeveelheid van de verrichte

.../...

arbeid is vastgesteld, heeft de werknemer altijd, ondanks elke strijdige overeenkomst, het recht toezicht uit te oefenen op het meten, het wegen of elke andere verrichting dienend om de hoeveelheid of de hoedanigheid der verrichte prestaties vast te stellen.

Artikel 48.- (79) Wanneer voor het vaststellen van de bezoldiging gebruik gemaakt wordt hetzij van gewichten, hetzij van lengte-, vlakte-, inhouds- of omvangsmaten, is het verboden zich van andere gewichts- of maateenheden te bedienen dan die bij de wet vastgesteld. De meettoestellen waarvan gebruik wordt gemaakt, worden door de ijkmeesters geverifieerd en geijkt.

Artikel 49.- (80) De Koning kan, na raadpleging hetzij van het paritair comité of van een afvaardiging er van, hetzij var de meest representatieve organisaties der werkgevers en der werknemers van de betrokken nijverheidstak :

1° in bepaalde nijverheidstakken het gebruik verbieden van rekeningseenheden welke niet op het metrieke stelsel zijn gegrond ;

2° het verifiëren en het ijken voorschrijven van meettoestellen die niet in vorig artikel zijn vermeld ;

3° voor bepaalde nijverheidstakken het gebruik opleggen van speciale meettoestellen.

De Koning stelt vast op welke wijze de in 2° en 3° van dit artikel bedoelde toestellen worden geverifieerd en aan welke voorwaarden zij moeten beantwoorden.

Afdeling 2.- Wijzen van betaling.

Artikel 50.- (82) Elke betaling van de bezoldiging van de werknemers in een munt die geen wettelijke koers heeft, is nietig. De betalingen door toedoen van het Postbestuur, het

.../...

bestuur der postchecks en de banken zijn niettemin geldig wanneer de werknemer daarmede instemt. Deze kan zijn instemming herroepen mits hij drie vrije dagen voordien opzegt.

Artikel 51.- (83) Het is de werkgever of zijn aangestelde verboden de werknemer voorwaarden op te leggen of met hem voorwaarden te bedingen, die van zodanige aard zijn dat zij hem de mogelijkheid ontnemen om vrij over zijn bezoldiging te beschikken.

Artikel 52.- (84) De werkgever mag, zonder de instemming van de werknemer, op diens bezoldiging niet aanrekenen de waarde van de voordelen zoals : genot van een woning, genot of afstand van een stuk grond, afstand van voor de arbeid nodige gereedschappen, stoffen of materiaal, van een uniform of van een speciale kledij welke de werknemer zou gedwongen zijn te dragen.

Geen hoger bedrag dan de kostprijs mag worden aangerekend. De betaling van leveringen tegen een hogere prijs kan worden verminderd. De last om de kostprijs te bewijzen, rust op de werkgever.

Artikel 53.- (85) De minister tot wiens bevoegdheid Arbeid behoort, kan de werkgever machtigen aan de werknemer, tegen aanrekening op de bezoldiging, voedingswaren, kleding, brandstof te leveren op voorwaarde dat deze leveringen tegen kostprijs geschieden. Hij bepaalt alle andere voorwaarden waaraan deze machtiging is ondergeschikt, welke wegens misbruik steeds kan herroepen worden.

De machtiging wordt verleend of ingetrokken, na raadpleging hetzij van het paritair comité of van een afvaardiging er van, hetzij van de meest representatieve organisaties der werkgevers en der werknemers van de betrokken nijverheidstak.

.../...

Artikel 54.- (86) Tot het tegendeel is bewezen, wordt elke levering, gedaan door de vrouw of de kinderen van de werkgever of door zijn aangestelde, vermoed door de werkgever zelf of zijn aangestelde te zijn gedaan.

Wordt evenzo vermoed aan de werknemer zelf te zijn gedaan elke levering aan zijn vrouw of aan zijn kinderen die met hem leven.

Artikel 55.- (87) In alle ondernemingen waar het gebruikelijk is dat de klanten, al dan niet rechtstreeks, aan het ondergeschikt personeel fooien geven, is het de werkgever verboden de werknemer bij zijn indienstneming, tijdens de duur van de arbeid of bij de afdanking, andere stortingen op te leggen of andere afhoudingen te doen dan die bij de wet bepaald, zulks onder welke benaming of tot welk doel ook.

Artikel 56.- (88) Na raadpleging hetzij van het paritair comité of van een afvaardiging er van, hetzij van de meest representatieve organisaties der werkgevers en der werknemers van de betrokken nijverheidstak, kan de Koning per beroepscategorie, voor het gehele land, bepalen op welke wijze de bij artikel 55 bedoelde fooien worden verdeeld.

De Koning kan bindende kracht verlenen aan de daartoe gesloten collectieve overeenkomsten.

Afdeling 3.- Tijdstip en plaats van betaling.

Artikel 57.- (89) De betaling mag geen plaats hebben in omstandigheden, die de werknemer zouden verplichten zich op een van zijn rustdagen te verplaatsen.

..../...

Artikel 58.- (90) Het vast gedeelte van de bezoldiging in geld moet periodiek, met regelmatige tussentijden, en ten minste eens per maand worden uitbetaald.

Artikel 59.- (91) Voor werk tegen stukloon, tegen maakloon of bij aanneming, moet de werkgever bij elke uitbetaling aan de werknemer een staat overhandigen, met opgave van de hoeveelheid verrichte arbeid en van het bedrag der uitgekeerde bezoldiging. Voor stukwerk vermeldt de staat bovendien de bezoldiging per eenheid.

(Dit artikel moet worden aangevuld ; zie advies van de Raad van State).

Artikel 60.- (92) De betaling mag geen plaats hebben in drankgelegenheden, winkels of daaraan palende lokalen, behalve voor de werknemers die er te werk zijn gesteld.

Artikel 4.- Afhoudingen en aanrekeningen.

Artikel 61.- (93) Geen afhouding of aanrekening op het loon van de werknemer mag worden gedaan behalve wegens :

1° boeten opgelopen krachtens het huishoudelijk reglement ;

2° vergoedingen voor slecht werk, misbruik van materiaal of beschadiging van materieel, grondstoffen of producten ;

3° vergoedingen door de werknemer verschuldigd uit hoofde van verbreking van de verbintenis ;

4° voorschotten gegeven in geld ;

5° borgtocht om de verplichtingen van de werknemer te waarborgen ;

.../...

6° leveringen krachtens de wet toegelaten ;

7° afhoudingen door de werkgever gedaan bij toepassing van de wetsbepalingen op fiscaal en sociaal gebied.

Artikel 62.- (94) De gezamenlijke afhoudingen mogen niet meer bedragen dan een vijfde van de bezoldiging op elke vervaldag.

Evenwel mogen de gezamenlijke afhoudingen vier vijfden bedragen :

1° in de gevallen bepaald bij 6° en 7° van artikel 61 ;

2° in de gevallen bepaald bij 2° van hetzelfde artikel, wanneer de werknemer bedrieglijk heeft gehandeld of vóór de uitbetaling van de vergoedingen aan zijn verbintenis vrijwillig een einde maakt.

Afdeling 5.- Onvatbaarheid voor beslag en overdracht der bezoldiging.

Artikel 63.- (95) Zie de opmerkingen van de Raad van State.

Artikel 64.- (96) Om de redenen opgesomd in de artikelen 203, 205 en 214b van het Burgerlijk Wetboek kan evenwel op heel de bezoldiging beslag gelegd worden en kan zij geheel worden afgestaan of overgedragen.

Artikel 65.- (97) Op de bezoldiging kan tot een beloop van vier vijfden beslag gelegd worden door de instellingen voor maatschappelijke zekerheid, met het oog op de terugbetaling van de bedrieglijk verkregen vergoedingen.

(Eventueel aan te vullen overeenkomstig de opmerkingen van de Raad van State).

.../...

Afdeling 6.- Borgtocht.

Artikel 66.- (98) Elke borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen, moet bij de Nationale Bank van België, bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas of bij de Deposito- en Consignatiekas in bewaring worden gegeven.

(De rest van de tekst moet geschrapt worden volgens de opmerkingen van de Raad van State).

Artikel 67.- (99) De bewaargeving moet door de werknemer zelf of door zijn lasthebber worden gedaan.

Zij mag evenwel door de werkgever worden gedaan, wanneer de nodige som gevormd wordt door middel van afhoudingen op de bezoldiging van de werknemer. In zodanig geval moet zij geschieden binnen vijftien dagen na de vervaldag van die bezoldiging.

Artikel 68.- (100) De bewaargeving geschiedt in alle gevallen op naam van de werknemer, met opgave van de bestemming.

Artikel 69.- (101) Door het feit alleen van de bewaargeving verkrijgt de werkgever voor elke schuldvordering wegens de gehele of gedeeltelijke niet-nakoming der verplichtingen van de werknemer een voorrecht op de borgtocht.

Artikel 70.- (102) Onder voorbehoud van het bij artikel 69 gevestigd voorrecht van de werkgever, is het bepaalde in afdeling 5 van dit hoofdstuk van toepassing op de als borgtocht in bewaring gegeven sommen.

.../...

Artikel 71.- (103) Het bedrag van de borgtocht kan slechts dan aan de werknemer terugbetaald of in handen van de werkgever gestort worden, wanneer partijen het eens zijn of een uittreksel van een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing wordt voorgelegd.

Dit uittreksel wordt kosteloos afgeleverd en is vrij van de formaliteit der registratie.

Artikel 72.- (104) Zie advies van de Raad van State.

Hoofdstuk VII.- EINDE EN SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST.

Afdeling I.- Wijzen waarop de overeenkomst eindigt.

Artikel 73.- (105) Onverminderd de algemene wijzen waarop de verbintenissen teniet gaan, neemt de arbeidsovereenkomst een einde :

1° door het verstrijken van de termijn of het voltooien van de onderneming waarvoor de overeenkomst is gesloten ;

2° door de wil van een der partijen, met inachtneming van een opzeggingstermijn wanneer de overeenkomst zonder tijdsbepaling gesloten is ;

3° door de wil van een der partijen wanneer een gegronde reden tot verbreking voorhanden is ;

4° door overmacht ;

5° door het overlijden van de werknemer.

.../...

Artikel 74.- (106) Geen geval van overmacht dat aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt, is in beginsel :

1° het stopzetten van het bedrijf, het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever ;

2° het overlijden van de werkgever ;

3° de ontbinding van de rechtspersoon die in de overeenkomst partij is in hoedanigheid van werkgever.

Afdeling 2.- Oorzaken van schorsing van de overeenkomst.

Artikel 75.- (107) De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst:

1° door de oproeping of de wederoproeping onder de wapens van de werknemer, alsmede in geval van oorlog door het vrijwillig in dienst treden bij de nationale strijdkrachten.

Deze bepaling is niet van toepassing op het geval dat iemand wegens tuchtreden onder de wapenen wordt gehouden of wederopgeroepen.

2° door alle andere staatsburgerlijke plichten die een afwezigheid van de werknemer noodzakelijk maken ;

3° door de bevalling van de werkneemster.

De duur van de schorsing stemt overeen met die van de

.../...

ongeschiktheid tot werken, bepaald volgens de lichamelijke toestand van de werkneemster en de aard van haar prestaties. De overeenkomst wordt evenwel geschorst gedurende de zes weken ten minste welke op de bevalling volgen. Op aanvraag van de werkneemster moet ze geschorst worden gedurende de zes weken vóór de datum welke medisch voor de bevalling is voorzien.

4° (Zie opmerkingen van de Raad van State) ;

5° de collectieve en vrijwillige staking van de arbeid of de collectieve afdanking van het personeel overeenkomstig de voorwaarden in de bijzondere wetten gesteld.
(Zie de opmerkingen van de Raad van State onder de artikelen 109 tot 114).

Artikel 76.- (108) In de bij artikel 75 bepaalde gevallen van schorsing, zo de overeenkomst zonder tijdsbepaling is gesloten, mag de werkgever met inachtneming van de wettelijk opzeggingstermijn er slechts dan een einde aan maken wanneer de werknemer weder in dienst treedt.
(Artikelen 109 tot 114 van het ontwerp; zie opmerkingen van de Raad van State).

Afdeling 3.- Wettige redenen tot verbreking.

Artikelen 77 en 78.- (115 en 116 van het ontwerp)
(Zie opmerkingen van de Raad van State).

Afdeling 4.- Verplichtingen gedurende de opzeggingstermijn.

Artikel 79.- (117) Gedurende de opzeggingstermijn heeft de werknemer het recht, niettegenstaande elke strijdige overeen-

.../...

komst, afwezig te zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, zonder dat er uit dien hoofde op zijn bezoldiging enigerlei afhouding mag gedaan worden.

(Voor lid 2 van de geamendeerde tekst van de Regering, zie opmerkingen van de Raad van State).

Afdeling 5.- Bepalingen van niet-mededinging.

Artikel 80.- (118) Nietig zijn de bepalingen waarbij aan de werknemer verboden wordt, na het eindigen van de arbeidsovereenkomst, een onderneming hetzij op eigen naam, hetzij in vennootschap te exploiteren of bij een andere werkgever in dienst te treden.

Artikel 81.- (119) (Zie opmerkingen van de Raad van State).

HOOFDSTUK VIII. - Rechtsvorderingen en verjaringen.

(Artikelen 120 tot 123 van het ontwerp : zie opmerkingen van de Raad van State).

Artikel 82.- (124) (Zie advies van de Raad van State).

Artikel 83.- (125) De rechtsvordering tot vernietiging moet, op straffe van verval, binnen zes maanden na het sluiten van de overeenkomst worden ingesteld.

Artikel 84.- (126) Artikel 19, 4°, lid 1, van de wet van 16 December 1851 betreffende de voorrechten en hypotheken, gewijzigd en aangevuld bij de wetten van 25 April 1896, 7 Augustus 1922 en bij de besluitwetten van 18 September 1945 en 28 Februari 1947, wordt door de volgende tekst vervangen :

"4° De bezoldiging van de werknemer verbonden door een

.../...

andere arbeidsovereenkomst dan het arbeidscontract van zeelieden, voor zes maanden zonder meer te mogen bedragen dan 72.000 fr.

Het voorrecht van de werknemers verbonden door een arbeidscontract van zeelieden wordt geregeld door de bijzondere bepalingen die handelen over dit contract."

Artikel 85.- (127)

Behoudens strijdige bepalingen welke in de bijzondere titels betreffende de verschillende arbeidsovereenkomsten voorkomen, zijn de bepalingen van titel 1 op deze laatste van toepassing.

Etaient présents: Waren aanwezig:

Messieurs: J. SUETENS, président du Conseil d'Etat, président
De Heren: voorzitter van de Raad van State, voorzitter

V. DEVAUX, conseillers d'Etat

M. SOMERHAUSEN, raadsheren van State

L. FREDERICQ, assesseurs de la section de législation
G. DOR, bijzitters van de afdeling wetgeving

G. PIQUET, greffier adjoint, adjunct-griffier, greffier griffier.

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

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

LE GREFFIER - DE GRIFFIER,

(signé) G. PIQUET.

LE PRESIDENT - DE VOORZITTER,

(signé) J. SUETENS.

expédition délivrée à M. le Ministre
uitgifte afgeleverd aan de H. Minister
.u Travail et de la Prévoyance sociale.
·an Arbeid en Sociale Voorzorg.

Le février 1950.

De Februari 1950.

.e Greffier du Conseil d'Etat,

De Griffier van de Raad van State,

K. MEES.