

KONINKRIJK BELGIË

ADVIES 42.177/1

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 25 januari 2007 door de Minister van Werk verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een ontwerp van amendement van de Regering op het ontwerp van wet "houdende diverse bepalingen (IV)" (Definitieve arbeidsongeschiktheid), heeft op 22 februari 2007 het volgende advies gegeven:

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN AMENDEMENT

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van amendement strekt ertoe in het ontwerp van wet houdende diverse bepalingen (IV) een artikel "X" in te voegen waarbij in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een regeling wordt opgenomen betreffende de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer (ontworpen artikel 34 van de wet van 3 juli 1978).

Die regeling houdt in dat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, niet automatisch een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst (ontworpen artikel 34, § 1). De definitieve arbeidsongeschiktheid moet worden vastgesteld door de behandelende geneesheer of door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (ontworpen artikel 34, § 2). In geval van definitieve arbeidsongeschiktheid is de werkgever in eerste instantie ertoe gehouden de werknemer aan het werk te houden, overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, door zijn arbeid aan te passen of, als dat niet kan, door hem ander werk te geven, tenzij dat technisch en objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist (ontworpen artikel 34, § 3). Wanneer een aanpassing van de arbeidsomstandigheden onmogelijk is, of indien de werkgever geen ander werk kan aanbieden dat overeenstemt met de mogelijkheden van de werknemer of de werknemer een aanbod van ander werk dat overeenstemt met zijn mogelijkheden weigert, mag het einde van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht worden vastgesteld, evenwel na attestatie van de definitieve arbeidsongeschiktheid door de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur (ontworpen artikel 34, § 4). De door de Koning ter uitvoering van deze regeling te nemen maatregelen worden vastgesteld na advies van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk (ontworpen artikel 34, § 5).

De nieuwe regeling treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum (artikel "Y" van het ontwerp van wet houdende diverse bepalingen (IV)).

2. Luidens de verantwoording bij het amendement vormt de ontworpen regeling een aanvullende maatregel inzake de bestrijding van sociale fraude:

"deze antifraudemaatregel houdt in dat de arbeidsovereenkomst van een werknemer niet langer automatisch een einde kan nemen wegens overmacht, wanneer de werknemer een medisch getuigschrift van zijn behandelende arts voorlegt dat hem definitief ongeschikt verklaart om het overeengekomen werk te verrichten. De beëindiging wegens overmacht zal in dit geval enkel kunnen plaatsvinden voor zover het medisch getuigschrift van de behandelende arts wordt bevestigd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur".

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerkingen

1. Overeenkomstig een sedert 1981 gevestigde rechtspraak van het Hof van Cassatie ⁽¹⁾ beëindigt de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het de werknemer blijvend onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te hervatten, de arbeidsovereenkomst wegens overmacht. De rechtspraak van het Hof onttrekt aldus de definitieve arbeidsongeschiktheid aan het toepassingsgebied van artikel 31 van de wet van 3 juli 1978. Het beschouwt integendeel de blijvende arbeidsongeschiktheid als een toepassing van artikel 32, 5/, van dezelfde wet. Van wezenlijk belang in de door het Hof ontwikkelde redenering is dat de arbeidsongeschiktheid in elk geval met overmacht wordt gelijkgesteld: is de arbeidsongeschiktheid tijdelijk, dan betreft het een tijdelijke en dus "schorsende" overmacht (artikel 31 van de wet van 3 juli 1978), is de arbeidsongeschiktheid daarentegen blijvend, dan betreft het een "definitieve" overmacht die de arbeidsovereenkomst beëindigt (artikel 32, 5/, van de wet van 3 juli 1978). Die principiële gelijkstelling spoort echter niet met de oorspronkelijke wil van de wetgever om, op het vlak van de regeling van de gevolgen van de arbeidsongeschiktheid op de

⁽¹⁾ Vaste rechtspraak van het Hof van Cassatie: Cass. 5 januari 1981, *J.T.T.*, 1981, 184, concl. Adv. Gen. DECLERCQ, noot T. CLAEYS en P. SMEDTS; T.S.R., 1981, 273, noot O. VANACHTER. Zie, onder meer, ook: Cass. 8 oktober 1984, *Arr. Cass.*, 1984-85, 217; Cass. 21 april 1986, *J.T.T.*, 1986, 501; Cass. 1 juni 1987, *J.T.T.*, 1987, 427; Cass. 13 februari 1989, *J.T.T.*, 1989, 435; Cass. 13 maart 1989, *J.T.T.*, 1989, 331; Cass. 10 januari 1994, *J.T.T.*, 1994, 209; Cass. 2 oktober 2000, *J.T.T.*, 2000, 476.

arbeidsovereenkomst, vervat in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978, geen toepassing te maken van de civielrechtelijke beginselen van de goede trouw, de aansprakelijkheid en de overmacht. De schorsende werking van de arbeidsongeschiktheid op de arbeidsovereenkomst is in die regeling immers niet afhankelijk van het bewijs door de werknemer dat ziekte of ongeval voor hem overmacht uitmaakt of, in dat verband, van het antwoord op de vraag of de werknemer zelf schuld heeft aan zijn arbeidsongeschiktheid.

Niettegenstaande het ontworpen artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 als uitgangspunt hanteert dat de blijvende onmogelijkheid voor de werknemer om ingevolge ziekte of ongeval zijn werk te verrichten "niet automatisch" een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst, lijkt het de uit de rechtspraak voortvloeiende principiële gelijkstelling van arbeidsongeschiktheid met overmacht te onderschrijven. In dat opzicht kan de vraag worden gesteld of de ontworpen regeling op die wijze geen nauwere band vertoont met de hiervoor vermelde beginselen van het algemene overeenkomstenrecht. Nog in dat verband kan bovendien de vraag worden gesteld of de principiële gelijkstelling van arbeidsongeschiktheid met overmacht, op de wijze zoals in de ontworpen regeling geconcipieerd, niet zal leiden tot een bepaalde lezing van artikel 31 van de wet van 3 juli 1978, waarbij het "foutcriterium" bij het bepalen van de gevolgen van de (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid op de arbeidsovereenkomst in aanmerking zou worden genomen, hetgeen thans niet het geval is.

2. Uit de ontworpen regeling zou, in het licht van de grondwettelijke beginselen van de gelijkheid en de niet-discriminatie, een ongelijke behandeling kunnen worden afgeleid vanuit het oogpunt van de bestaanszekerheid van de werknemers, doordat de regeling tot gevolg heeft dat aan de tijdelijk arbeidsongeschikte werknemer een ontslagvergoeding wordt toegekend, terwijl dit niet het geval is voor de definitief arbeidsongeschikte werknemer. In dat verband werd door de gemachtigde ambtenaar het volgende verduidelijkt:

"De situatie van de tijdelijk arbeidsongeschikte lijkt (...) grondig te verschillen van de situatie van de definitief arbeidsongeschikte, zodat geen sprake kan zijn van een discriminatie in het kader van de ontworpen bepaling. Integendeel kan men zelfs stellen dat de ontworpen bepaling op het vlak van bestaanszekerheid een verbetering zal aanbrengen die de definitief arbeidsongeschikte thans moet missen".

Bijzondere opmerkingen

Ontworpen artikel 34, § 1

1. Zoals door de gemachtigde ambtenaar wordt bevestigd, is de ontworpen regeling van toepassing op alle categorieën van arbeidsovereenkomsten, bijgevolg ook op de arbeidsovereenkomsten aangegaan voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Rekening houdende met de specifieke eigenschappen van dit soort arbeidsovereenkomsten, kan de vraag worden gesteld in welke mate de ontworpen regeling relevant is voor arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk. Meer bepaald kunnen vragen worden gesteld bij de werkbaarheid van de maatregelen welke de werkgever met toepassing van de ontworpen regeling dient te nemen in het geval van definitieve arbeidsongeschiktheid van een middels dergelijke arbeidsovereenkomst in dienst genomen werknemer.

2. De ontworpen regeling vormt een specifieke vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht, zoals bedoeld in artikel 32, 5/, van de wet van 3 juli 1978. Het verdient dan ook aanbeveling in de eerste paragraaf van het ontworpen artikel 34 uitdrukkelijk van deze wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomsten melding te maken. Bovendien lijkt de bepaling dat de arbeidsongeschiktheid "niet automatisch" (Fr. "pas d'office") een einde maakt aan de overeenkomst, niet in overeenstemming te zijn met de werkelijke bedoeling van de stellers van het amendement, zoals die door de gemachtigde ambtenaar nader werd verduidelijkt.

Om de hiervoor aangehaalde redenen verdient het aanbeveling de eerste paragraaf van het ontworpen artikel 34 te redigeren als volgt:

"De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, maakt niet uit zichzelf een einde aan de overeenkomst wegens overmacht" ⁽²⁾.

3. Uit de toelichting door de gemachtigde ambtenaar kan worden afgeleid, enerzijds, dat het geenszins de bedoeling is een wettelijk vermoeden in te stellen, met name dat in het geval van een definitieve arbeidsongeschiktheid altijd overmacht aanwezig is, en, anderzijds, dat het begrip "overmacht" in de ontworpen regeling in zijn gebruikelijke betekenis moet worden begrepen, te weten "een gebeurtenis met een oorzaak die vreemd is aan de wil van één der partijen". Het verdient aanbeveling deze bijkomende verduidelijking op te nemen in de verantwoording bij het amendement.

4. Het kan ten slotte ook aanbeveling verdienen in de verantwoording bij het amendement uiteen te zetten in welke mate het aspect "beschikbaarheid van de werknemer" determinerend is om te bepalen of het "overeengekomen werk" door de werknemer kan worden verricht, aangezien dit aspect raakt aan het onderscheid tussen een terugkerende tijdelijke arbeidsongeschiktheid en een definitieve arbeidsongeschiktheid.

Ontworpen artikel 34, § 2

Door de gemachtigde ambtenaar werd verduidelijkt dat, in het geval dat de vaststelling van de definitieve arbeidsongeschiktheid door de behandelende geneesheer niet wordt bevestigd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de ontworpen procedure niet wordt voortgezet en de arbeidsovereenkomst bijgevolg niet kan worden beëindigd wegens overmacht op grond van definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Deze uit de niet-bevestiging door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer voortvloeiende gevolgen worden best uitdrukkelijk bepaald in het eerste lid van het ontworpen artikel 34, § 2.

⁽²⁾ Op die wijze wordt meteen ook een grotere consistentie op redactioneel vlak bewerkstelligd, gelet op de redactie van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978.

Ontworpen artikel 34, § 3

Het verdient aanbeveling om in de verantwoording bij het amendement de praktische toepassing van de begrippen "technische en objectieve onmogelijkheid", "gegronde redenen" en "redelijkerwijs" te verduidelijken met een aantal voorbeelden.

Ontworpen artikel 34, § 4

Uit de ontworpen bepaling moet worden afgeleid dat, in het geval een werknemer een aanbod van de werkgever weigert om ander werk te verrichten dat overeenstemt met zijn mogelijkheden, er eveneens sprake is van overmacht met het oog op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Vraag is echter of in dit geval nog wel sprake kan zijn van "overmacht" in de gebruikelijke betekenis van dit begrip en of de goede trouw in hoofde van de werknemer hem niet ertoe verplicht dit werkaanbod te aanvaarden.

De gemachtigde ambtenaar heeft bij de ontworpen bepaling in dit verband de volgende toelichting verstrekt:

"Het is van belang voor ogen te houden dat het begrip «goede trouw» in het kader van een contractuele relatie moet worden beoordeeld in het licht van hetgeen tussen partijen contractueel is overeengekomen. Het begrip «goede trouw» kan (...) niet dermate extensief worden geïnterpreteerd dat het de werknemer steeds zou verplichten om een functie te aanvaarden die verschilt van de oorspronkelijk overeengekomen functie (cf. de beperkende interpretatie van het begrip «goede trouw» in het kader van het *ius variandi*). Om die reden werd in § 4 van de ontworpen bepaling rekening gehouden met de mogelijkheid van een weigering door de werknemer".

Ontworpen artikel 34, § 5

Men schrijve: "Ter uitvoering van de Hem door dit artikel (niet: deze wet) toegekende bevoegdheden, ...".

De kamer was samengesteld uit

de Heren	M. VAN DAMME,	kamervoorzitter,
	J. BAERT,	
	W. VAN VAERENBERGH,	staatsraden,
	M. RIGAUX,	assessoren van de
	M. TISON,	afdeling wetgeving,
Mevrouw	A. BECKERS,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. R. AERTGEERTS, eerste auditeur-afdelingshoofd.

DE GRIFFIER,

DE VOORZITTER,

A. BECKERS

M. VAN DAMME

ROYAUME DE BELGIQUE

AVIS 42.177/1

DE LA SECTION DE LÉGISLATION
DU CONSEIL D'ÉTAT

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi, le 25 janvier 2007, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'amendement du Gouvernement sur le projet de loi "portant des dispositions diverses (IV)" (Incapacité de travail définitive), a donné le 22 février 2007 l'avis suivant:

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET D'AMENDEMENT

1. L'avant-projet d'amendement soumis pour avis vise à insérer dans le projet de loi portant des dispositions diverses (IV) un article "X" qui inscrit dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail des règles concernant l'incapacité de travail définitive du travailleur (article 34 en projet de la loi du 3 juillet 1978).

Ces règles impliquent que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne met pas d'office fin au contrat (article 34, § 1^{er}, en projet). L'incapacité de travail définitive doit être attestée par le médecin traitant ou par le conseiller en prévention-médecin du travail (article 34, § 2, en projet). En cas d'incapacité de travail définitive, l'employeur est tenu, en premier lieu, de maintenir le travailleur au travail, conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, en adaptant son travail ou, si cela n'est pas possible, en lui donnant un autre travail, à moins que ce ne soit ni techniquement ni objectivement possible ou que cela ne puisse être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses (article 34, § 3, en projet). Lorsqu'une adaptation des conditions de travail est impossible ou lorsque l'employeur ne peut offrir au travailleur un autre travail correspondant à ses possibilités ou que le travailleur refuse une offre d'un autre travail correspondant à ses possibilités, la fin du contrat pour cause de force majeure peut être constatée, après attestation toutefois de l'incapacité de travail définitive par le médecin-inspecteur social compétent (article 34, § 4, en projet). Les mesures à prendre par le Roi en exécution de ces règles sont fixées après avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection du travail (article 34, § 5, en projet).

Les nouvelles dispositions entrent en vigueur à une date à fixer par le Roi (article "Y" du projet de la loi portant des dispositions diverses (IV)).

2. Selon la justification de l'amendement, les dispositions en projet constituent une mesure complémentaire de lutte contre la fraude sociale :

"cette mesure anti-fraude prévoit que le contrat de travail d'un travailleur ne peut plus automatiquement prendre fin pour cause de force majeure lorsque le travailleur soumet un certificat médical émanant de son médecin-traitant qui le déclare définitivement incapable d'exécuter le travail convenu. La fin pour cause de force majeure pourra uniquement intervenir, dans ce cas, pour autant que le certificat médical du médecin-traitant soit confirmé par le conseiller en prévention-médecin du travail et le médecin-inspecteur social compétent".

EXAMEN DU TEXTE

Observations générales

1. Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de cassation depuis 1981 ⁽¹⁾, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui met le travailleur dans l'impossibilité permanente de reprendre la tâche convenue entraîne la rupture du contrat de travail par la force majeure. Ainsi, la jurisprudence de la Cour soustrait l'incapacité de travail définitive au champ d'application de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978. Elle considère au contraire l'incapacité permanente de travail comme relevant de l'application de l'article 32, 5/, de la même loi. Le point essentiel dans le raisonnement de la Cour, c'est que l'incapacité de travail est assimilée en tout état de cause à la force majeure: si l'incapacité de travail est temporaire, il s'agit d'une force majeure temporaire et "suspensive" (article 31 de la loi du 3 juillet 1978); par contre, si elle est permanente, il s'agit d'une force majeure "définitive" qui met fin au contrat (article 32, 5/, de la loi du 3 juillet 1978). Or, cette assimilation de principe ne correspond pas à la volonté initiale du législateur de ne pas appliquer, en ce qui concerne le règlement des effets de l'incapacité de travail sur le contrat de travail, visé à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978, les principes de droit civil de la bonne foi, de la responsabilité et de la force majeure. En effet, dans ce règlement, l'effet suspensif de l'incapacité de travail sur le contrat de travail n'est pas subordonné à la preuve par le travailleur que la maladie ou l'accident constitue pour lui un cas de force majeure ou, dans ce contexte, à la réponse à la question de savoir si le travailleur est lui-même responsable de son incapacité de travail.

⁽¹⁾ Jurisprudence constante de la Cour de cassation: Cass. 5 janvier 1981, *J.T.T.*, 1981, 184, concl. av. gén. DECLERCQ, note T. CLAEYS et P. SMEDTS; *R.D.S.*, 1981, 273, note O. VANACHTER. Voir notamment aussi: Cass. 8 octobre 1984, *Arr. Cass.*, 1984-85, 217; Cass. 21 avril 1986, *J.T.T.*, 1986, 501; Cass. 1^{er} juin 1987, *J.T.T.*, 1987, 427; Cass. 13 février 1989, *J.T.T.*, 1989, 435; Cass. 13 mars 1989, *J.T.T.*, 1989, 331; Cass. 10 janvier 1994, *J.T.T.*, 1994, 209; Cass. 2 octobre 2000, *J.T.T.*, 2000, 476.

Nonobstant le fait que l'article 34 en projet de la loi du 3 juillet 1978 se base sur le principe selon lequel l'impossibilité permanente, résultant d'une maladie ou d'un accident et empêchant le travailleur d'accomplir son travail, "ne met pas d'office" fin au contrat de travail, il souscrit, semble-t-il, à l'assimilation de principe, découlant de la jurisprudence, de l'incapacité de travail à la force majeure. À ce propos, on peut se demander si les dispositions en projet ne se rapprochent pas davantage ainsi des principes précités du droit conventionnel commun. Toujours à ce propos, se pose en outre la question de savoir si l'assimilation de principe de l'incapacité de travail à la force majeure, ainsi qu'elle est conçue dans les dispositions en projet, n'aura pas pour effet que l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 sera interprété en ce sens que le "critère de la faute" serait pris en compte pour déterminer les effets de l'incapacité de travail (temporaire), alors que ce n'est pas le cas actuellement.

2. Les dispositions en projet pourraient, au regard des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, induire un traitement différencié en matière de sécurité d'existence des travailleurs, dans la mesure où ces dispositions impliqueraient qu'une indemnité de licenciement serait octroyée au travailleur temporairement incapable de travailler, alors que tel ne serait pas le cas pour le travailleur en incapacité de travail définitive. À ce propos, le fonctionnaire délégué a donné les précisions suivantes:

"De situatie van de tijdelijk arbeidsongeschikte lijkt (...) grondig te verschillen van de situatie van de definitief arbeidsongeschikte, zodat geen sprake kan zijn van een discriminatie in het kader van de ontworpen bepaling. Integendeel kan men zelfs stellen dat de ontworpen bepaling op het vlak van bestaanszekerheid een verbetering zal aanbrengen die de definitief arbeidsongeschikte thans moet missen".

Observations particulières

Article 34, § 1^{er}, en projet

1. Comme l'a confirmé le fonctionnaire délégué, les dispositions en projet s'appliquent à toutes les catégories de contrats de travail et, partant, également aux contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou pour un travail bien défini. Compte tenu des spécificités de ce type de contrats, la question peut se poser de savoir

.../...

dans quelle mesure les dispositions en projet sont pertinentes à leur égard. Plus particulièrement, l'applicabilité des mesures que l'employeur doit prendre en exécution des dispositions en projet en cas d'incapacité de travail définitive d'un travailleur occupé dans les liens d'un tel contrat de travail soulève des interrogations.

2. Les règles en projet constituent une forme spécifique de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure, au sens de l'article 32, 5/, de la loi du 3 juillet 1978. Il est recommandé, dès lors, que le paragraphe 1^{er} de l'article 34, en projet, fasse expressément mention de ce mode de rupture des contrats de travail. En outre, la disposition selon laquelle l'incapacité de travail ne met "pas d'office" (NL. "niet automatisch") fin au contrat ne semble pas être conforme à l'intention réelle des auteurs de l'amendement, telle qu'elle a été précisée par le fonctionnaire délégué.

Pour les motifs exposés ci-dessus, il est recommandé de rédiger le paragraphe 1^{er} de l'article 34, en projet, comme suit:

"L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne met pas par elle-même fin au contrat pour cause de force majeure" ⁽²⁾.

3. Il peut se déduire des précisions données par le fonctionnaire délégué, d'une part, qu'il n'est nullement envisagé d'établir une présomption légale selon laquelle la force majeure est toujours présente en cas d'incapacité de travail définitive et, d'autre part, que la notion de "force majeure" dans les dispositions en projet doit être comprise dans son sens usuel, à savoir "un événement dont la cause est étrangère à la volonté des parties". Cette précision complémentaire gagnerait à être incorporé dans la justification de l'amendement.

⁽²⁾ Ainsi, vu le libellé de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978, une plus grande cohérence sera également réalisée sur le plan rédactionnel.

4. Enfin, il peut être également recommandé de préciser dans la justification de l'amendement dans quelle mesure l'aspect "disponibilité du travailleur" est déterminant pour décider si le travailleur peut accomplir le "travail convenu", dès lors que cet aspect touche à la distinction entre une incapacité de travail temporaire récurrente et une incapacité de travail définitive.

Article 34, § 2, en projet

Le fonctionnaire délégué a précisé que si le conseiller en prévention-médecin du travail ne confirme pas l'incapacité de travail définitive constatée par le médecin traitant, la procédure en projet n'est pas poursuivie et il ne peut donc être mis fin au contrat de travail pour cause de force majeure fondée sur l'incapacité de travail définitive du travailleur. Mieux vaudrait que l'alinéa 1^{er} de l'article 34, § 2, en projet, fasse expressément mention des effets découlant de la non-confirmation par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Article 34, § 3, en projet

Il est recommandé que la justification de l'amendement précise au moyen de quelques exemples l'application pratique des notions d'"impossibilité technique et objective", de "raisons sérieuses" et de "raisonnable".

Article 34, § 4, en projet

Il se déduit de la disposition en projet que si un travailleur refuse l'offre de l'employeur pour accomplir un autre travail correspondant à ses possibilités, il est également question de force majeure dont la finalité est la rupture du contrat de travail. Toutefois, il faut se demander si, dans ce cas, il peut encore être question de "force majeure" au sens usuel de cette notion et si la bonne foi du travailleur ne l'oblige pas à accepter cette offre d'emploi.

À cet égard, le fonctionnaire délégué a donné les précisions suivantes:

"Het is van belang voor ogen te houden dat het begrip «goede trouw» in het kader van een contractuele relatie moet worden beoordeeld in het licht van hetgeen tussen partijen contractueel is overeengekomen. Het begrip «goede trouw» kan (...) niet dermate extensief worden geïnterpreteerd dat het de werknemer steeds zou verplichten om een functie te aanvaarden die verschilt van de oorspronkelijk overeengekomen functie (cf. de beperkende interpretatie van het begrip «goede trouw» in het kader van het *ius variandi*). Om die reden werd in § 4 van de ontworpen bepaling rekening gehouden met de mogelijkheid van een weigering door de werknemer".

Article 34, § 5, en projet

On écrira: "Pour exercer les compétences qui Lui sont conférées par le présent article (et non: la présente loi, ...)".

La chambre était composée de

Messieurs	M. VAN DAMME,	président de chambre,
	J. BAERT, W. VAN VAERENBERGH,	conseillers d'État,
	M. RIGAUX, M. TISON,	assesseurs de la section de législation,
Madame	A. BECKERS,	greffier.

Le rapport a été présenté par M. R. AERTGEERTS, premier auditeur chef de section.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. W. VAN VAERENBERGH.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

A. BECKERS

M. VAN DAMME