

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 16 JUILLET 1919.

**Projet de loi ayant pour objet d'assurer aux travailleurs mobilisés
la conservation de leur emploi.**

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESSIEURS,

L'article 28 de la loi du 10 mars 1900 dispose que les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail lorsqu'ils ne font qu'en suspendre momentanément l'exécution. A cet égard, il y a lieu de tenir compte, non seulement de la durée de l'empêchement, mais aussi du temps pendant lequel les parties étaient encore tenues lorsqu'il est devenu impossible à l'une d'elles de remplir ses obligations, de l'intérêt qu'avait l'autre partie à voir l'exécution de la convention se poursuivre sans délai ni interruption, etc.

Aussi sera-t-il souvent malaisé, au moment de la libération d'un travailleur qui a été appelé sous les drapeaux, d'apprécier si le louage d'ouvrage conclu avant la guerre est rompu ou non; en d'autres termes, si l'intéressé a le droit ou non de réclamer sa réintégration dans son emploi, comme il est à présumer qu'il en aura généralement le désir.

Sans doute on peut soutenir que les employeurs ne manqueront pas de remplir leur devoir sous ce rapport sans y être obligés par une loi. Des exceptions peuvent néanmoins se produire et, d'autre part, il convient d'épargner, à cet égard, toute incertitude déprimante à nos travailleurs. J'estime, au surplus, que ceux-ci peuvent légitimement prétendre à certaines latitudes et certains avantages même dans les cas où le maintien du louage d'ouvrage serait accepté par l'employeur comme découlant du droit commun.

Le présent projet, qui s'inspire des mesures législatives adoptées dans divers autres pays, spécialement de la loi française du 22 novembre 1918, tend à assurer aux mobilisés la conservation de leur emploi. Le principe fondamental, c'est que

la mobilisation de ceux qui ont engagé leur travail, ne leur est pas opposable comme un événement de force majeure de nature à mettre fin au louage d'ouvrage.

Il est à remarquer que la défense s'adresse exclusivement au chef d'entreprise. Les travailleurs qui, après leur libération, ne désireraient pas voir revivre leur engagement, conservent le droit d'opposer le fait de leur appel sous les drapeaux, le cas échéant.

Bien que dérogeant aux principes généralement suivis en matière de convention synallagmatique, cette absence de réciprocité se justifie par les titres exceptionnels que se sont acquis ceux qui ont pris les armes pour la défense du pays. En leur garantissant leur réintégration dans leur emploi, la Nation ne fait que s'acquitter d'une dette sacrée. Il y aurait quelque chose d'odieux à ce que le soldat, rentré dans son foyer, trouve prise par un tiers la place qu'il occupait à l'usine et soit réduit à chercher ailleurs un gagne-pain. Du reste, en pratique, la réciprocité accordée à l'employeur serait le plus souvent illusoire. Ce n'est pas chose aisée, en effet, d'obliger quelqu'un à travailler et, d'autre part, il est à supposer que bien peu de chefs d'entreprise se soucieraient de reprendre des collaborateurs qui ne leur reviendraient que contraints et forcés.

Examen des articles.

La disposition de l'article premier formule le principe fondamental de la loi. Elle s'applique quelle que soit la durée que les parties aient assignée à leur engagement réciproque et quel que soit le temps pendant lequel le travailleur a été enlevé à la vie civile. L'intéressé peut l'invoquer alors même que chacune des parties a le droit de dénoncer le contrat sans délai ou moyennant un préavis de quelques jours.

Le texte ne se borne pas à prévoir le maintien du contrat de travail, c'est-à-dire du contrat régi par la loi du 10 mars 1900. Il est beaucoup plus large et vise toute convention par laquelle quelqu'un promet son travail, son activité, à un employeur. Il est à noter que, d'après la jurisprudence, le louage d'ouvrage, envisagé avec cette portée étendue, continue, lui aussi, à produire ses effets lorsque l'empêchement dérivant de la force majeure est simplement momentané.

Le louage d'ouvrage est généralement conclu pour une durée indéfinie. L'article 2 détermine le délai dans lequel aura lieu, dans ce cas, la demande de réintégration. Il est juste, en effet, que le chef d'entreprise et éventuellement le tiers engagé aux lieu et place du mobilisé n'aient pas à attendre trop longtemps avant d'être fixés au sujet des intentions de ce dernier. Un délai plus long est nécessaire pour les travailleurs déjà libérés au moment de la publication de la loi, car un certain laps de temps s'écoulera forcément avant que la connaissance détaillée des dispositions adoptées se soit répandue dans le public.

Lorsque le louage d'ouvrage a été conclu pour une durée définie, l'intéressé est tenu de notifier, dans le même délai, son retour à la vie civile ou bien sa guérison, si, au moment de sa libération, il était atteint de maladie ou blessures. La convention reprend alors son cours pour la période qui restait à courir au moment de l'appel de l'intéressé sous les drapeaux (art. 5). Dans cette hypothèse, les deux parties se trouvent également liées. Toutefois, le travailleur peut

éventuellement déclarer le contrat rompu par force majeure, en se fondant sur l'article 116 de la loi du 10 mars 1900, ou en demander la résolution en vertu des articles 1148 et 1184 du Code civil. Il ne saurait, en effet, être question de lui enlever une faculté qu'il tient du droit commun.

Il peut se présenter que la partie du terme qui restait à courir fut fort réduite. La disposition finale de l'article 3 a pour but d'empêcher que la situation du mobilisé ne soit, dans ce cas, moins favorable que celle du travailleur dont l'engagement a eu lieu pour une durée indéterminée.

La disposition du premier alinéa de l'article 4 est à rapprocher de l'article 9.

Accorder au mobilisé réintégré dans son emploi la rétribution qu'il touchait avant la guerre serait évidemment une dérision, étant donné le renchérissement de la vie et la majoration des salaires qui en est la conséquence. C'est pourquoi le projet dispose que le mobilisé recevra la rémunération normale et courante payée, au moment de sa réintégration, aux travailleurs de la même catégorie.

En Belgique, le louage d'ouvrage conclu pour une durée indéfinie peut généralement être dénoncé sans préavis ou moyennant un préavis de quelques jours. Les cas où le délai est plus long, sont relativement rares. Cela étant, à quoi servirait-il aux travailleurs de voir le contrat reprendre son cours si, après les avoir réintégrés dans leur emploi, l'employeur pouvait les congédier sur-le-champ ou au bout de fort peu de jours? En vue de parer à cette éventualité, l'article 6 décide que, pendant l'année qui suivra leur réintégration, les intéressés ne pourront être congédiés qu'à la condition de recevoir un préavis de trois mois au moins, sans préjudice au délai plus long qui résulterait de la convention ou de l'usage. S'ils prévoient leur renvoi ou bout de cette période ou si eux-mêmes ne désirent pas rester davantage au service de l'employeur, ils auront ainsi le temps de chercher un autre emploi.

Un avertissement préalable de sept jours peut, jusqu'à un certain point, être considéré comme normal en cas de dénonciation d'un engagement à durée indéfinie (article 19 de la loi du 10 mars 1900). Si, dans l'occurrence, un délai de préavis notablement plus long est stipulé, c'est que, par suite des destructions et enlèvements d'outillage opérés pendant la guerre, comme aussi de la pénurie de matières premières nécessaires à l'industrie, il sera souvent moins facile à l'intéressé qu'en temps ordinaire de trouver du travail ailleurs.

Le préavis peut être donné dès que l'employeur le juge convenable, voire le jour où l'intéressé est réadmis. Il en est ainsi alors même que, par application de la disposition finale de l'article 3, l'engagement conclu pour un certain terme sera prorogé pour une durée indéfinie.

Mais la réintégration peut être pratiquement impossible en raison d'une circonstance indépendante de la volonté de l'employeur. L'obligation de reprendre l'intéressé n'existe évidemment pas dans ce cas.

Le texte de l'article 7 prévoit notamment des mutilations, infirmités, maladies de nature à diminuer outre mesure l'aptitude du travailleur à l'emploi qu'il occupait. Il y a lieu d'entendre par là un état physique tel que l'employeur ne puisse, même en réduisant la rémunération au minimum, retirer du travail de l'intéressé un profit normal.

Aucune raison relative à la situation dans laquelle se trouve l'entreprise ne sera admissible, lorsque la place de l'intéressé aura été donnée à un remplaçant.

Dans cette hypothèse, toute discussion est inutile. En d'autres termes, sauf dans le cas énoncé à l'alinéa 4 de l'article 11, l'intéressé possède un droit de préférence vis-à-vis de tous les autres travailleurs pour occuper l'emploi abandonné par lui au moment de sa mobilisation.

L'article 8 a pour objet de sauvegarder ce droit de préférence, lorsque l'impossibilité de reprendre l'exécution du contrat vient à cesser, sans, d'ailleurs, que le travailleur démobilisé soit lié par sa demande de réintégration ou par le louage d'ouvrage conclu avec terme, si, pour subvenir aux besoins de la vie, il a été obligé de s'engager dans une autre entreprise.

Le cas échéant, la preuve de l'impossibilité de reprendre l'exécution du contrat incombe à l'employeur. Cette règle ne comporte aucune exception. Il n'y a pas lieu, notamment, de distinguer entre l'éventualité où l'empêchement provient de la situation de l'exploitation et celle où il dérive de l'état physique du travailleur.

Les obligations imposées à l'employeur lient de plein droit tous ceux qui lui succèdent à la tête de l'établissement (art. 10).

A part l'exception prévue en faveur des membres de la famille de l'employeur qui habitent avec lui, le louage d'ouvrage conclu en vue de pourvoir au remplacement d'un mobilisé ne lui est pas opposable, même si le remplaçant faisait déjà partie du personnel de l'entreprise (art. 11). Étant données les circonstances, semblable convention devait être considérée comme précaire tant par le remplaçant que par l'employeur. S'il le juge opportun, celui-ci peut, en cas de réintégration de l'intéressé, la dénoncer moyennant un préavis de quatorze jours. En cas de renvoi, le remplaçant n'a pas le droit de réclamer une indemnité.

Il n'en est pas moins vrai qu'au point de vue du droit strict, la substitution du mobilisé au remplaçant constitue, en mainte hypothèse, un accroissement aux règles ordinaires et qu'elle ne peut par conséquent s'exercer que dans les conditions déterminées par la loi. Il importe que le remplaçant puisse se rendre compte si ces conditions et spécialement les délais prescrits tant à l'employeur qu'à l'intéressé sont observés. D'où la disposition de l'article 12, d'après laquelle les diverses communications que les parties ont à se faire, ne sont opposables au remplaçant qu'à la condition d'avoir lieu par lettre recommandée.

Enfin l'article 14 précise le champ d'application de la loi. Ce champ d'application est fort large, puisqu'il englobe tous ceux qui, à un titre quelconque, sont occupés au travail par des exploitations, offices ou institutions privés, à l'exception des entreprises concessionnaires de services publics.

En conséquence, bénéficieront de la loi, non seulement les ouvriers et employés occupés dans l'industrie, le commerce, l'agriculture, mais l'ingénieur attaché à une usine, le directeur chargé de la gérer, le voyageur d'une maison de commerce, l'agent d'une compagnie d'assurance, le commis d'un avocat, le rédacteur d'un journal, les membres du corps enseignant, etc.

Le texte mentionne spécialement la marine marchande et la pêche maritime. Les gens de mer ne sont pas, en effet, soumis *ipso facto* aux lois qui régissent les autres travailleurs.

*Le Ministre de l'Industrie, du Travail
et du Ravitaillement,*

J. WAUTERS.

Projet de loi ayant pour objet d'assurer aux travailleurs mobilisés la conservation de leur emploi.

Wetsontwerp ten doel hebbende aan de gemobiliseerde arbeiders het behoud van hun betrekking te verzekeren.

ALBERT,

ROI DES BELGES,

A tous présents et à venir, Salut !

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Industrie, du Travail et du Ravitaillement,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Industrie, du Travail et du Ravitaillement présentera, en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

ARTICLE PREMIER.

La mobilisation de celui qui a engagé son travail ne peut lui être opposée comme un événement de force majeure de nature à mettre fin au louage d'ouvrage.

ART. 2.

Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, le travailleur mobilisé, qui est rendu à la vie civile et qui veut être réintégré dans son emploi, en fait la demande à l'employeur.

La demande doit être introduite dans les quinze jours de la libération de l'in-

ALBERT,

KONING DER BELGEN,

Aan allen, tegenwoordigen en toekomstenden, Heil !

Op voordracht van Onzen Minister van Nijverheid, Arbeid en Bevoorrading,

WIJ HEBBEN BESLOTEN EN WIJ BESLUITEN :

Onze Minister van Nijverheid, Arbeid en Bevoorrading zal in Onzen naam aan de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet voorleggen, waarvan de inhoud volgt :

EERSTE ARTIKEL.

De mobilisatie van dengene, die zijn arbeidskracht heeft verbonden, kan tegen hem niet ingeroepen worden als een gebeurtenis van overmacht van den aard om een einde te stellen aan zijn dienstbetrekking.

ART. 2.

Wanneer de verbintenis voor een onbepaalden tijd werd aangegaan, dient de gemobiliseerde arbeider, die tot het burgerlijk leven is teruggekeerd en zijn vroegeren dienst weder wil opnemen, daartoe een aanvraag in bij den werkgever.

De aanvraag moet binnen vijftien dagen volgende op de vrijstelling van

téressé, s'il est valide; dans la quinzaine de sa guérison, s'il est atteint de maladie ou blessures.

Toutefois, si l'entreprise a cessé de fonctionner pendant la guerre et est encore inactive lors de la démobilisation ou à la fin de la convalescence du travailleur, celui-ci disposera, pour envoyer sa demande, de quinze jours à compter de la reprise de l'exploitation. Le délai courra à partir de la réception de l'avis annonçant la remise en activité de l'établissement, si l'intéressé a été prévenu de celle-ci par l'employeur.

Les travailleurs déjà libérés au moment de la publication de la présente loi, introduiront leur demande dans le mois de cette publication, à moins qu'ils ne puissent prétendre à un délai plus long aux termes des dispositions précédentes.

ART. 3.

Lorsque le mobilisé a engagé son travail pour une durée définie, il est tenu de notifier à l'employeur son retour à la vie civile ou sa guérison dans le délai prévu à l'article précédent pour l'introduction de la demande de réintégration.

Le louage d'ouvrage reprend alors son cours pour la période qui restait à courir au moment de l'appel sous les drapeaux, sans préjudice, éventuellement, au droit du travailleur de déclarer le contrat rompu, en se fondant sur l'article 16 de la loi du 10 mars 1900, ou d'en demander la résolution en vertu des articles 1148 et 1184 du Code civil.

den belanghebbende worden ingediend, indien deze geschikt is om te arbeiden; binnen vijftien dagen volgende op zijn genezing, indien hij ziek of gekwetst is.

Evenwel, indien het bedrijf stilgelegen heeft gedurende den oorlog en bij de demobilisatie of de volkomen genezing van den arbeider nog stilligt, zal deze voor de indiening zijner aanvraag over een termijn van vijftien dagen beschikken, ingaande met het weder in werking stellen van het bedrijf. Deze termijn zal aanvangen bij de ontvangst van het advies, waarbij bedoeld weder in werking stellen wordt aangemeld, indien de belanghebbende er door den werkgever van verwittigd werd.

De bij de bekendmaking dezer wet reeds vrijgestelde arbeiders zullen hun aanvraag moeten indienen binnen de maand volgende op die bekendmaking, tenware ze krachtens de vorige bepalingen nog op een langeren termijn konden aanspraak maken.

ART. 3.

Wanneer de gemobiliseerde zijn arbeidskracht voor een bepaalden tijd verbonden heeft, is hij er toe verplicht den werkgever kennis te geven van zijn terugkeer tot het burgerlijk leven of van zijn genezing binnen den termijn bij het vorig artikel voor de indiening zijner aanvraag tot weder in dienst treden voorzien.

De dienstbetrekking vangt dan weder aan voor den tijd, die nog te verlopen stond op het oogenblik, dat de arbeider onder de wapenen werd geroepen, ongeminderd, in voorkomend geval, zijn recht om de verbintenis als verbroken te verklaren, krachtens artikel 16 der wet van 10 Maart 1900, of er de opheffing van te vragen krachtens de artikelen 1148 en 1184 van het Burgerlijk Wetboek.

Si la période qui reste à courir est inférieure à trois mois et que l'intéressé en fasse la demande en même temps qu'il notifie son retour à la vie civile ou sa guérison, le contrat sera, à l'expiration du terme, prorogé pour une durée indéterminée.

ART. 4.

Les parties fixent de commun accord la date à laquelle l'intéressé reprendra le travail. A défaut d'accord, la réadmission au travail aura lieu le quinzième jour ouvrable qui suivra la réception de la demande de réintégration ou de la notification prévue à l'article 3.

L'intéressé recevra la rémunération normale et courante payée, au moment de sa réintégration, aux travailleurs de la même catégorie, sans, cependant, que le taux puisse en être inférieur à celui de la rétribution qu'il touchait avant d'être mobilisé.

ART. 5.

L'intéressé qui, sans excuse légitime, omet de se présenter au jour convenu entre parties ou, à défaut d'accord sur ce point, à la date fixée par l'article précédent, est déchu du droit de réclamer sa réintégration, sans préjudice à l'allocation de dommages et intérêts, s'il y a lieu.

ART. 6.

Pendant l'année qui suivra sa réintégration, le travailleur démobilisé qui avait engagé son travail pour une durée

Is de nog te verlopen tijd korter dan drie maand en vraagt de belanghebbende zulks aan, terzelfder tijd als hij van zijn terugkeer tot het burgerlijk leven of van zijn genezing kennis geeft, dan wordt de overeenkomst bij het verstrijken van den termijn, voor een onbepaalden tijd verlengd.

ART. 4.

Partijen stellen gemeenschappelijk den dag vast, waarop de belanghebbende het werk weder zal opnemen. Worden zij het niet eens, dan zal de weder in dienst treding geschieden ten vijftienden werkdag na de ontvangst van de daartoe strekkende aanvraag of van de bij artikel 3 voorziene kennisgeving.

De belanghebbende zal het gewoon en gebruikelijk loon trekken, op het oogenblik van zijn weder in dienst treden aan de arbeiders zijner soort betaald; bedoeld loon zal nochtans niet geringer mogen zijn dan dat, welk hij trok vóór de mobilisatie.

ART. 5.

De belanghebbende, die zonder billijke verontschuldiging verzuimt zich op den door partijen vastgestelden, of, bij gebrek aan overeenstemming daaromtrent, op den bij het vorig artikel bepaalden dag, aan te melden, verliest het recht om zijn weder in dienstneming nog te eischen, ongeminderd de toekenning van schadeloosstelling, zoo daartoe reden bestaat.

ART. 6.

Gedurende het jaar volgende op zijn weder in dienstneming, mag de gedemobiliseerde arbeider, die zijn arbeids-

indéfinie ou qui s'est assuré le bénéfice de la disposition finale de l'article 3, ne pourra être congédié qu'à la condition de recevoir un préavis d'au moins trois mois, à moins qu'il n'existe un juste motif de rupture immédiate du louage d'ouvrage ou qu'un délai plus long ne résulte de la convention ou de l'usage.

ART. 7.

Il n'y a pas d'obligation de reprendre le travailleur démobilisé si sa réintégration est pratiquement impossible, soit en raison de destructions subies par l'établissement, de manque d'outillage ou de matières premières, d'absence ou d'insuffisance de commandes, soit à cause de mutilations, infirmités, maladies de nature à abolir ou à diminuer outre mesure l'aptitude de l'intéressé à l'emploi qu'il occupait, soit par suite de quelque autre circonstance indépendante de la volonté de l'employeur.

Pour pouvoir être invoquée valablement, l'impossibilité de reprendre l'intéressé doit lui être signalée au plus tard huit jours après la réception de la demande de réintégration ou de la notification prévue à l'article 3.

A défaut de l'emploi antérieur, la lettre du chef d'entreprise offrira au démobilisé une occupation analogue ou équivalente pour laquelle il possède les aptitudes requises, s'il s'en trouve une de disponible, et que la situation de l'exploitation permette de la lui attribuer.

kracht voor een onbepaalden tijd had verbonden of die zich het voordeel der eindbepaling van artikel 3 heeft verzekerd, niet worden ontslagen, tenzij hij er minstens drie maand vooraf van verwittigd wordt; anders ware het gesteld moest een billijke reden tot onmiddellijke verbreking der arbeidsovereenkomst bestaan of moest een langere tijd voorzien zijn door de overeenkomst of het gebruik.

ART. 7.

Er bestaat geen verplichting den gedemobiliseerden arbeider weder in dienst te nemen indien zulks praktisch onmogelijk is, 'tzij wegens de vernielingen in de inrichting, gebrek aan gereedschap of aan grondstoffen, geheel of gedeeltelijk ontbreken van bestellingen; 'tzij wegens verminkingen, gebrekkigheden, ziekten van den aard om de geschiktheid van den belanghebbende voor zijn vroeger verricht werk weg te nemen of buitenmate te verminderen; 'tzij wegens eenige andere van den wil des werkgevers onafhankelijke omstandigheid.

Om geldig te kunnen ingeroepen worden, moet de onmogelijkheid den belanghebbende weder in dienst te nemen hem bekend gemaakt worden uiterlijk acht dagen na de ontvangst van de aanvraag tot weder in dienstneming of van de bij artikel 3 voorziene kennisgeving.

Werd de vroegere bediening opgeheven, dan moet de werkgever aan den gedemobiliseerde een soortgelijke of gelijkwaardige betrekking, waarvoor hij de vereischte geschiktheid bezit, aanbieden, zoo er een beschikbaar is en de bedrijfsstoestand het toelaat hem die te verleen.

Dans ce cas, l'intéressé disposera de huit jours, à partir de la réception de l'offre, pour faire connaître ses intentions. S'il met à profit la faculté de rentrer au service de l'employeur, il reprendra le travail, sauf accord des parties sur une autre date, le quinzième jour ouvrable qui suivra la remise de sa réponse.

ART. 8.

Lorsqu'il n'est que momentanément impossible de reprendre le travailleur démobilisé, l'employeur est tenu de l'aviser aussitôt que l'empêchement vient à prendre fin.

Dans ce cas, l'intéressé confirme, dans les huit jours de la réception de l'avis de l'employeur, son intention de réoccuper son emploi.

Toutefois, si, avant d'avoir reçu cet avis, il a dû s'engager dans une autre entreprise, il peut, dans le même délai de huitaine, se prévaloir de cette circonstance pour dénoncer le contrat.

A défaut de dénonciation et sauf accord des parties sur une autre date, la réadmission au travail aura lieu le quinzième jour ouvrable qui suivra l'expiration du délai fixé ci-dessus.

ART. 9.

Le cas échéant, la preuve de l'impossibilité de reprendre l'exécution du contrat incombe à l'employeur.

A défaut de fournir cette preuve, l'employeur qui refuse de réintégrer l'intéressé, devra payer, à titre de dom-

In dat geval zal de belanghebbende, zoodra hij de aanbieding ontvangen heeft, nog over acht dagen beschikken om zijn inzichten kenbaar te maken. Maakt hij van het recht, om weer in den dienst van den werkgever te treden, gebruik, dan zal hij, behoudens afspraak tusschen partijen omtrent een anderen dag, het werk weder opnemen den vijftienden werkdag volgende op het afgeven van het antwoord.

ART. 8.

Wanneer het slechts tijdelijk onmogelijk is den gedemobiliseerden arbeider weer in dienst te nemen, dan moet de werkgever hem er van verwittigen zoodra de verhindering ophoudt.

In dat geval bevestigt de belanghebbende, binnen acht dagen na ontvangst van het bericht van den werkgever, zijn inzicht weder in dienst te treden.

Heeft hij evenwel, vooraleer dat bericht ontvangen te hebben, in een ander bedrijf moeten dienst nemen, dan kan hij gedurende de zelfde acht dagen van die omstandigheid gebruik maken om zijn overeenkomst op te zeggen.

Is er geen dienststopzegging en behoudens beding tusschen partijen omtrent een anderen dag, dan zal het weder in diensttreden geschieden den vijftienden werkdag na het afloopen van bovenvermeld tijdsbestek.

ART. 9.

In voorkomend geval dient de werkgever te bewijzen dat het onmogelijk is de overeenkomst verder na te leven.

Zoo de werkgever dat bewijs niet levert en weigert den belanghebbende weder in dienst te nemen, dat zal hij

images et intérêts; la rémunération correspondant soit au délai de préavis fixé à l'article 6, soit à la période du contrat à durée définie qui reste à courir, lorsqu'il n'a pas été fait usage de la faculté énoncée dans la disposition finale de l'article 3.

ART. 10.

En cas de décès de l'employeur, les obligations que lui imposent la présente loi incombent à l'héritier qui reprend l'exploitation de l'entreprise.

Si l'entreprise vient à être cédée, elles seront exécutées par l'acquéreur.

En cas de faillite non accompagnée de la fermeture de l'établissement, la place de l'employeur est prise par la masse des créanciers, représentée par le curateur ou le tiers chargé de continuer l'exploitation de l'actif.

ART. 11.

Le louage d'ouvrage conclu en vue de pourvoir au remplacement d'un mobilisé ne lui est pas opposable.

Ce contrat, quelle que soit la durée que les parties lui aient assignée, peut, en cas de réintégration de l'intéressé, être dénoncé par l'employeur moyennant un préavis de quatorze jours au moins donné au remplaçant.

S'il y a eu plusieurs remplaçants successifs et qu'ils aient été à leur tour appelés sous les drapeaux, l'employeur est tenu de toujours donner la préférence à celui dont l'engagement est le plus ancien en date.

als schadeloosstelling moeten betalen, het loon in verband 'tzij met den opzeggingstermijn bepaald bij artikel 6, 'tzij, zoo ver het een voor bepaalden tijd gesloten overeenkomst betreft, met het onafgeloopen gedeelte daarvan, wanneer er geen gebruik werd gemaakt van het recht voorzien bij de eindbepaling van artikel 3.

ART. 10.

Zoo de werkgever overleden is, vallen de hem door deze wet opgelegde verplichtingen op den erfgenaam, die het bedrijf voortzet.

Wordt het bedrijf aan anderen overgelaten, dan moeten ze door den overnemer worden uitgevoerd.

Is er faillissement, zonder sluiting der inrichting, dan wordt de plaats van den werkgever ingenomen door de gezamenlijke schuldeischers, vertegenwoordigd door den boedelredder of den derden persoon belast met het verder beheer van het actief.

ART. 11.

De dienstverhuring, aangegaan om een gemobiliseerde te vervangen, kan tegen dezen niet ingeroepen worden.

Zulke overeenkomst, welke ook de duur zij, waarvoor ze werd aangegaan, kan, wanneer de belanghebbende weder in dienst treedt, door den werkgever opgezegd worden mits den plaatsvervanger minstens veertien dagen vooraf er van te verwittigen.

Zijn er achtereenvolgens verschillende plaatsvervangers geweest en zijn ze op hun beurt onder de wapenen geroepen geworden, dan is de werkgever er toe gehouden altijd de voorkeur te geven aan hem, die het eerst in dienst is geweest.

Les deux premières dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au cas où le remplaçant est un membre de la famille de l'employeur habitant avec lui, à moins que le travailleur démobilisé ne soit en droit de réclamer sa réintégration en se fondant sur l'article 28 de la loi du 10 mars 1900.

Sous la même réserve, l'employeur peut, dans le cas prévu à l'alinéa 3, donner la préférence à celui des remplaçants successifs qui est son parent et à qui il donne le logement.

ART. 12.

La demande de réintégration, la notification de l'impossibilité de reprendre l'intéressé et les autres communications que les parties ont à se faire en vertu de la présente loi, devront, pour être opposables au remplaçant, avoir lieu par lettre recommandée.

ART. 13.

Lorsque, après leur démobilisation, plusieurs membres du personnel d'une entreprise qui, avant la guerre, effectuaient le même travail, désirent être réintégrés dans leur emploi et que cette réintégration ne puisse s'effectuer que successivement, ils sont remis à l'ouvrage d'après la date à laquelle leur demande est parvenue ou, si leurs demandes ont été reçues le même jour, d'après l'époque à laquelle ils ont commencé à exercer leur spécialité professionnelle dans l'établissement. A ancienneté égale, la priorité est accordée à ceux qui ont les plus lourdes charges de famille.

La même règle est applicable lorsque

Bovengemelde eerste twee bepalingen zijn niet van toepassing wanneer de plaatsvervanger een bij hem inwonend familielid van den werkgever is, tenzij de gemobiliseerde arbeider het recht hebbe zijn weder indiensttreding te eischen krachtens artikel 28 der wet van 10 Maart 1900.

Onder hetzelfde voorbehoud kan de werkgever in het geval, voorzien bij artikel 3, de voorkeur geven aan den genen der achtereenvolgende plaatsvervangers, die zijn familielid is en aan wien hij huisvesting verschaft.

ART. 12.

De aanvraag tot weder in diensttreding, de kennisgeving dat het onmogelijk is den belanghebbende weer in dienst te nemen en de andere mededeelingen, welke partijen elkander in uitvoering dezer wet te doen hebben, moeten, om tegen den plaatsvervanger te kunnen ingeroepen worden, bij aangeteekenden brief gedaan worden.

ART. 13.

Wanneer, na gedemobiliseerd te zijn, verschillende leden van het personeel van een bedrijf, die vóór den oorlog hetzelfde werk verrichtten, verlangen weder in dienst te treden en slechts de een na den ander kunnen weder in dienst genomen worden, dan worden ze weer aan 't werk gesteld naar den dag, waarop hun aanvraag ingekomen is of, zijn hun aanvragen denzelfden dag ingekomen, naar den tijd, waarop ze er mee begonnen zijn hun vak in de inrichting uit te oefenen. Wanneer ze terzelfder tijd in dienst zijn getreden, wordt de voorkeur gegeven aan degenen, die de zwaarste familie zorgen hebben.

Dezelfde regel is toepasselijk wanneer

le travailleur démobilisé se trouve en concurrence avec d'anciens membres du personnel qui n'ont pas été appelés sous les drapeaux, si, avant la guerre, ils appartenaient à la même catégorie professionnelle que lui et qu'ils aient dû abandonner leur emploi par suite de la fermeture de l'établissement ou d'une réduction apportée à la production.

Dans chacune des éventualités visées par les dispositions ci-dessus, l'employeur a néanmoins le droit d'engager de préférence des membres de sa famille qui habitent avec lui.

A moins qu'il ne s'agisse d'un remplaçant, les démobilisés ne peuvent, en aucun cas, prétendre à prendre la place d'un travailleur qui se trouvait au travail ou était engagé au moment où est parvenue leur demande de réintégration.

ART. 14.

La présente loi s'applique aux entreprises industrielles, commerciales, agricoles, et à tous autres établissements, exploitations, offices ou institutions privés, la marine marchande et la pêche maritime incluses.

Sont seules exceptées les entreprises concessionnaires de services publics.

Il n'est pas porté préjudice au traitement plus avantageux auquel des intéressés pourraient prétendre en vertu de conventions particulières ou des règlements qui les régissent.

Donné à Bruxelles, le 14 juillet 1919

de gedemobiliseerde arbeider tegenover gewezen leden van het personeel staat, welke niet onder de wapenen zijn geroepen geworden, indien ze, vóór den oorlog, in hetzelfde vak werkzaam waren als hij en ze hun betrekking, wegens het sluiten van de inrichting of wegens beperking van de voortbrenging, hebben moeten verlaten.

In elk der bij bovenstaande bepalingen voorziene mogelijke gevallen heeft de werkgever evenwel het recht met hem inwonende familieleden de voorkeur te geven.

Wanneer het geen plaatsvervanger geldt, mogen de gedemobiliseerden, in geen geval, aanspraak maken op de plaats van een arbeider, die reeds aan het werk was of zich tot werken verbonden had op het oogenblik, waarop hun aanvraag tot weder indiensttreding inkwam.

ART. 14.

Deze wet is toepasselijk op de nijverheids- koophandels- en landbouwondernemingen alsmede op alle andere bijzondere inrichtingen, bedrijven, ambten of instellingen, koophandelsscheepvaart en zeevisscherij inbegrepen.

Worden alleen uitgezonderd, de met openbare diensten belaste ondernemingen.

Er wordt geen nadeel toegebracht aan de hoogere wedde, waarop belanghebbenden mochten kunnen aanspraak maken, krachtens bijzondere overeenkomsten of de reglementen, die ze beheerschen.

Gegeven te Brussel, den 14^e Juli 1919.

ALBERT

PAR LE ROI :

*Le Ministre de l'Industrie, du Travail
et du Ravitaillement,*

VAN 'S KONINGS WEGE :

*De Minister van Nijverheid, Arbeid
en Bevoorrading,*

J. WAUTERS.

Kamer der Volksvertegenwoordigers.

VERGADERING VAN 16 JULI 1919.

Wetsontwerp ten doel hebbende aan de gemobiliseerde arbeiders
het behoud van hun bediening te verzekeren.

MEMORIE VAN TOELICHTING

MIJNE HEEREN,

Artikel 28 der wet van 10^{de} Maart 1900 houdt dat de wegens overmacht ontstane gebeurtenissen de verbreking van de arbeidsovereenkomst niet te weeg brengen wanneer deze slechts tijdelijk de naleving dier overeenkomst opschorsen.

Hieromtrent dient rekening gehouden niet alleen met den duur der verandering, maar ook met den tijd gedurende denwelken de partijen nog tegenover elkaar verbonden waren, wanneer het voor eene derzelfde onmogelijk geworden is haar verplichtingen na te leven; met het belang dat de andere partij er bij had de overeenkomst zonder uitstel noch onderbreking te zien voortduren, enz.

Ook zal het, wanneer een arbeider, die onder de wapenen geroepen werd, vrijgesteld wordt, vaak moeilijk zijn uit te maken of de vóór den oorlog aangegane dienstverhuring verbroken is of niet; met andere woorden, of de belanghebbende ja dan neen het recht heeft zijn vroegere bediening weer te eischen, gelijk hij het vermoedelijk in de meeste gevallen zal wenschen te doen.

Zeker kan men staande houden dat de werkgevers in dat opzicht hun plichten zullen vervullen, zelfs zonder wetsdwang. Uitzonderingen kunnen evenwel voorkomen en, anderzijds, dient, ten deze, bij onze arbeiders al de hen vernederende onzekerheid te worden weggenomen. Ik ben bovendien van meening, dat deze naar billijkheid aanspraak kunnen maken op eenige toegeving en op sommige voordeelen, zelfs dan wanneer het voortloopen der dienstverhuring door den werkgever wordt aangenomen als voortvloeiende uit het gemeen recht.

Dit ontwerp, gesteund op de in verschillende andere landen aangenomen wettelijke maatregelen, inzonderheid op de fransche wet van 22 November 1918,

strekt er toe, aan de gemobiliseerden het behoud van hun bediening te verzekeren. Het grondbeginsel is dat de mobilisatie van degenen, die hun arbeid verhuurd hebben, tegen hen niet kan ingeroepen worden als een gebeurtenis van overmacht van den aard om een einde te stellen aan hun dienstverhuring.

Er dient opgemerkt dat zulks uitsluitend gericht is tegen het bedrijfshoofd. De arbeiders die, na hun vrijstelling, niet meer wenschen hun vroegere bediening te hervatten, behouden in voorkomend geval het recht hun oproeping onder de wapenen als een reden voor contractbreuk in te roepen.

Schoon afwijkende van de algemeen toegepaste beginselen inzake tweezijdige verdragen, wordt dat ontbreken van wederzijdsheid gebillijkt door de buitengewone verdiensten, welke degenen hebben verworven, die ter verdediging van het Vaderland de wapenen hebben opgenomen. Door hen er van te verzekeren dat ze hun vroegere bediening kunnen hervatten, volbrengt de Natie slechts een heiligen plicht. Het ware iets hatelijks moest de tehuisgekomen soldaat de vroeger door hem bekleede plaats door een derden persoon ingenomen zien en er toe verplicht zijn elders een broodwinning te zoeken. Overigens zou de aan den werkgever verleende wederzijdsheid praktisch meestendeels onbeduidend zijn. Gemakkelijk is het inderdaad niet iemand tot arbeiden te verplichten en anderzijds is het te onderstellen dat heel weinig bedrijfshoofden er zouden aan hechten arbeidskrachten weder aan te nemen, die maar gedwongen zouden terugkeeren.

Onderzoek der artikelen.

De bepaling van artikel één drukt het grondbeginsel der wet uit. Deze is toepasselijk welke ook de duur zij, waarvoor partijen onderling een verbintenis hebben aangegaan en welke ook de tijd zij gedurende denwelken de arbeider aan het burgerlijk leven werd onttrokken.

De belanghebbende kan de wet inroepen, zelfs wanneer elk der partijen het recht heeft de overeenkomst op te zeggen zonder voorafgaande verwittiging of mits een verwittiging pas enkele dagen vooruit.

De tekst blijft er niet bij het behoud der arbeidsovereenkomst te voorzien, d. i. der overeenkomst beheerscht door de wet van 10 Maart 1900. Hij is veel ruimer en beoogt elke overeenkomst, waardoor iemand zijn arbeid, zijn werkzaamheid aan een werkgever belooft. Er dient opgemerkt dat, naar de rechtspraak, ook de dienstverhuring, met die ruime beteekenis opgevat, haar uitwerking behoudt, wanneer de verhindering voortvloeiende uit overmacht slechts van korten duur is.

De dienstverhuring wordt over 't algemeen voor een onbepaalden tijd aangegaan.

Artikel 2 bepaalt den tijd waarbinnen, in dat geval, de aanvraag om weder aangenomen te worden, moet gedaan worden. Het is maar billijk, inderdaad, dat het bedrijfshoofd en in voorkomend geval de in de plaats van den gemobiliseerde aangenomen derden persoon, niet al te lang moeten wachten vooraleer omtrent de inzichten van den demobiliseerde zekerheid te bekomen. Een langer uitstel is noodig voor de op het oogenblik van de bekendmaking der wet reeds vrijgestelde arbeiders, want er zal noodzakelijk heel wat tijd verlopen vooraleer de aangenomen bepalingen door het publiek ten volle zullen bekend zijn.

Wanneer de dienstverhuring voor een bepaalden duur werd aangegaan, dan moet de belanghebbende binnen denzelfden tijd zijn terugkeer naar het burgerlijk leven bekend maken, of zijn genezing, indien hij op het oogenblik zijner vrijstelling ziek of gekwetst was. Dan begint de overeenkomst weer te loopen voor een tijd gelijk aan dien, welken nog te loopen stond, bij het oproepen van den belanghebbende onder de wapenen (artikel 3). In dit geval zijn beide partijen op gelijken voet tegenover elkaar verbonden. De arbeider evenwel kan in voorkomend geval de overeenkomst als verbroken verklaren wegens overmacht steunende op artikel 16 der wet van 10 Maart 1900, of er de opheffing van vragen krachtens de artikelen 1148 en 1184 van het Burgerlijk Wetboek. Er zou inderdaad geen sprake kunnen van zijn hem een bevoegdheid te ontnemen, die hij krachtens het gemeen recht bezit.

Het kan voorkomen dat de nog te verloopen tijd heel kort zij. De eindbepaling van artikel 3 heeft ten doel te verhinderen dat de gemobiliseerde, in dat geval, niet in een minder gunstigen toestand verkeert dan de arbeider, die voor een onbepaalden tijd een verbintenis had aangegaan.

De bepaling van het eerste lid van artikel 4 dient met artikel 9 te worden in verband gesteld.

Aan den in zijn vroegere bediening weer opgenomen gemobiliseerde het loon uitbetalen, dat hij voor den oorlog trok, ware een bespottelijke zaak, gezien de grootere levensduurte en de daaruit voortvloeiende loonverhooging. Daarom bepaalt het ontwerp dat de gemobiliseerde het gewoon loon zal trekken, dat op het oogenblik van zijn weder in dienst treden aan arbeiders van zijn soort werd betaald.

In België mag de voor een onbepaalden tijd aangepane dienstverhuring over 't algemeen opgezegd worden zonder voorafgaande verwittiging of mits een verwittiging enkele dagen vooruit. Gevallen, waarin een langere tijd wordt voorzien, komen betrekkelijk zelden voor. Dat zoo zijnde, waartoe zou het de arbeiders dienen hun overeenkomst te zien voortloopen indien de werkgevers, na ze weder aangenomen te hebben, ze onmiddellijk of na korten tijd weer mochten ontslaan? Om dat te voorkomen bepaalt artikel 6 dat, gedurende het jaar volgende op hun weder in dienst neming de belanghebbenden niet mogen ontslagen worden tenzij mits drie maand vooraf te verwittigen, ongeminderd het langer uitstel, dat mocht bepaald zijn door de overeenkomst of door het gebruik. Voorzien zij tegen het einde van dat tijdperk te worden ontslagen of wenschen ze zelf niet langer in den dienst van den werkgever te blijven zoo vinden ze toch den tijd om elders arbeidsgelegenheid te zoeken.

In geval van opzegging eener voor een onbepaalden tijd aangepane verbintenis kan het nagenoeg als regelmatig worden beschouwd zeven dagen vooraf op te zeggen (art. 19 der wet van 10 Maart 1900). Wordt hier een aanmerkelijk langere opzeggingstermijn voorzien, zoo geschiedt dit omdat het, wegens de gedurende den oorlog gedane vernieling en wegneming van gereedschap, alsmede wegens het gebrek aan voor de nijverheid noodige grondstoffen, den belanghebbende vaak minder gemakkelijk zal zijn dan in gewone tijden om elders arbeidsgelegenheid te vinden.

De opzegging kan gedaan worden zoodra de werkgever zulks geschikt acht, al ware het den dag zelf, waarop de belanghebbende weer in dienst treedt. Dat is

zoo, zelfs wanneer bij toepassing der eindbepaling van artikel 3 de voor een bepaalden tijd aangegane verbintenis voor een onbepaalden tijd werd verlengd.

Maar de weder indienstneming kan praktisch onmogelijk zijn wegens een van den wil van den werkgever onafhankelijke omstandigheid. In dat geval bestaat er natuurlijk geen verplichting den belanghebbende weder in dienst te nemen.

De tekst van artikel 7 voorziet onder meer verminkingen, gebrekkigheden, ziekten van den aard om de geschiktheid van den arbeider voor zijn vroeger verricht werk buitensmate te verminderen. Daardoor dient een zoodanigen physischen toestand te worden verstaan, dat de werkgever zelfs wanneer hij het loon van den belanghebbende tot het minimum beperkt, hij uit dezes arbeid niet een gewoon voordeel kan trekken.

Geen enkele reden in verband met den toestand, waarin zich het bedrijf bevindt, zal aangenomen worden wanneer de betrekking van den belanghebbende aan een plaatsvervanger zal gegeven geworden zijn. In dat geval is alle redetwist nutteloos. Met andere woorden, behoudens in het geval voorzien in lid 4 van artikel 11, heeft de belanghebbende de voorkeur tegenover al de andere arbeiders om de door hem op het oogenblik der mobilisatie verlaten bediening weer op te nemen.

Artikel 8 heeft ten doel dat recht van voorkeur te beschermen, wanneer de onmogelijkheid om de uitvoering der overeenkomst weer na te leven een einde neemt, overigens zonder dat de gedemobiliseerde arbeider door zijn aanvraag om weder in dienst te worden genomen of door de voor een bepaalden tijd aangegane dienstverhuring gebonden zijn, indien hij, om in zijn levensbehoeften te voorzien, er toe verplicht geweest is in een ander bedrijf dienst te nemen.

In voorkomend geval moet de werkgever van de onmogelijkheid doen blijken om de uitvoering der overeenkomst weer na te leven. Op dezen regel is geen enkele uitzondering. Er valt onder meer geen onderscheid te maken tusschen het geval, waarin de verhindering uit den bedrijfstoestand zelf voortvloeit en dat, waarin ze te wijten is aan den natuurlijke toestand van den arbeider.

De aan den werkgever opgelegde plichten zijn van rechtswege geldig voor al dezen, die hem aan het hoofd van het bedrijf opvolgen (art. 10).

Behoudens de uitzondering voorzien ter gunste van de leden der familie van den werkgever, die bij hem inwonen, kan de dienstverhuring aangegaan om in de vervanging van een gemobiliseerde te voorzien tegen hem niet ingeroepen worden, zelfs dan niet wanneer de plaatsvervanger reeds deel uitmaakte van het personeel der onderneming. Gezien de omstandigheden moet dergelijke overeenkomst voor onzeker gehouden worden zoo door den plaatsvervanger als door den werkgever. Zoo deze het geschikt acht kan hij, wanneer de belanghebbende weer in dienst treedt, de overeenkomst opzeggen mits veertien dagen vooraf te verwittigen. In geval van afdanking heeft de plaatsvervanger het recht niet een vergoeding te vragen.

Het is echter niet minder waar dat in zuiver rechtsopzicht de vervanging van den plaatsvervanger door den gemobiliseerde in menig geval tegen de gewone regelen indruischt en zij dienvolgens slechts onder de door de wet gestelde voorwaarden mag ten uitvoer gebracht worden. De plaatsvervanger moet er zich rekenschap kunnen van geven of die voorwaarden en inzonderheid de zoowel aan den werkgever als aan den belanghebbende voorgeschreven tijdperken in acht genomen werden. Van daar de bepaling van artikel 12, naar dewelke de verschillende mededeelingen, welke partijen elkaar te doen hebben, tegen den

plaatsvervanger slechts dan kunnen ingeroepen worden wanneer ze bij aange- teekenden brief gedaan worden.

Ten slotte bakt artikel 14 het toepassingsveld der wet af. Dat veld is heel ruim, vermits het zich uitstrekt over al degenen die, om het even op welke wijze, aan den arbeid zijn in bedrijven, ambten of bijzondere instellingen. ter uitzondering van met openbare diensten belaste ondernemingen.

Zullen dienvolgens van de voordeelen der wet genieten, niet alleen de nij- verheids-, koophandels- en landbouwwerklieden en beambten, maar ook de inge- nieur van een fabriek, de bestuurder-zaakvoeder, de reiziger van een handelshuis, de agent van een verzekeringsvennootschap, de klerk van een advocaat, de opsteller van een krant, het onderwijzend personeel, enz.

De tekst spreekt in 't bijzonder van de koophandelsscheepvaart en van de zeevisscherij. De zeelieden inderdaad zijn niet *ipso facto* onderworpen aan de wetten, die de andere arbeiders beheerschen.

*De Minister van Nijverheid, Arbeid
en Bevoorrading,*

J. WAUTERS.

Projet de loi ayant pour objet d'assurer aux travailleurs mobilisés la conservation de leur emploi.

Wetsontwerp ten doel hebbende aan de gemobiliseerde arbeiders het behoud van hun betrekking te verzekeren.

ALBERT,

ROI DES BELGES,

A tous présents et à venir, Salut !

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Industrie, du Travail et du Ravitaillement,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Industrie, du Travail et du Ravitaillement présentera, en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

ARTICLE PREMIER.

La mobilisation de celui qui a engagé son travail ne peut lui être opposée comme un événement de force majeure de nature à mettre fin au louage d'ouvrage.

ART. 2.

Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, le travailleur mobilisé, qui est rendu à la vie civile et qui veut être réintégré dans son emploi, en fait la demande à l'employeur.

La demande doit être introduite dans les quinze jours de la libération de l'in-

ALBERT,

KONING DER BELGEN,

Aan allen, tegenwoordigen en toekomstenden, Heil !

Op voordracht van Onzen Minister van Nijverheid, Arbeid en Bevoorrading,

WIJ HEBBEN BESLOTEN EN WIJ BESLUITEN :

Onze Minister van Nijverheid, Arbeid en Bevoorrading zal in Onzen naam aan de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet voorleggen, waarvan de inhoud volgt :

EERSTE ARTIKEL.

De mobilisatie van dengene, die zijn arbeidskracht heeft verbonden, kan tegen hem niet ingeroepen worden als een gebeurtenis van overmacht van den aard om een einde te stellen aan zijn dienstbetrekking.

ART. 2.

Wanneer de verbintenis voor een onbepaalden tijd werd aangegaan, dient de gemobiliseerde arbeider, die tot het burgerlijk leven is teruggekeerd en zijn vroegeren dienst weder wil opnemen, daartoe een aanvraag in bij den werkgever.

De aanvraag moet binnen vijftien dagen volgende op de vrijstelling van

téressé, s'il est valide; dans la quinzaine de sa guérison, s'il est atteint de maladie ou blessures.

Toutefois, si l'entreprise a cessé de fonctionner pendant la guerre et est encore inactive lors de la démobilisation ou à la fin de la convalescence du travailleur, celui-ci disposera, pour envoyer sa demande, de quinze jours à compter de la reprise de l'exploitation. Le délai courra à partir de la réception de l'avis annonçant la remise en activité de l'établissement, si l'intéressé a été prévenu de celle-ci par l'employeur.

Les travailleurs déjà libérés au moment de la publication de la présente loi, introduiront leur demande dans le mois de cette publication, à moins qu'ils ne puissent prétendre à un délai plus long aux termes des dispositions précédentes.

ART. 3.

Lorsque le mobilisé a engagé son travail pour une durée définie, il est tenu de notifier à l'employeur son retour à la vie civile ou sa guérison dans le délai prévu à l'article précédent pour l'introduction de la demande de réintégration.

Le louage d'ouvrage reprend alors son cours pour la période qui restait à courir au moment de l'appel sous les drapeaux, sans préjudice, éventuellement, au droit du travailleur de déclarer le contrat rompu, en se fondant sur l'article 16 de la loi du 10 mars 1900, ou d'en demander la résolution en vertu des articles 1148 et 1184 du Code civil.

den belanghebbende worden ingediend, indien deze geschikt is om te arbeiden; binnen vijftien dagen volgende op zijn genezing, indien hij ziek of gekwetst is.

Evenwel, indien het bedrijf stilgelegen heeft gedurende den oorlog en bij de demobilisatie of de volkomen genezing van den arbeider nog stilligt, zal deze voor de indiening zijner aanvraag over een termijn van vijftien dagen beschikken, ingaande met het weder in werking stellen van het bedrijf. Deze termijn zal aanvangen bij de ontvangst van het advies, waarbij bedoeld weder in werking stellen wordt aangemeld, indien de belanghebbende er door den werkgever van verwittigd werd.

De bij de bekendmaking dezer wet reeds vrijgestelde arbeiders zullen hun aanvraag moeten indienen binnen de maand volgende op die bekendmaking, tenware ze krachtens de vorige bepalingen nog op een langeren termijn konden aanspraak maken.

ART. 3.

Wanneer de gemobiliseerde zijn arbeidskracht voor een bepaalden tijd verbonden heeft, is hij er toe verplicht den werkgever kennis te geven van zijn terugkeer tot het burgerlijk leven of van zijn genezing binnen den termijn bij het vorig artikel voor de indiening zijner aanvraag tot weder in dienst treden voorzien.

De dienstbetrekking vangt dan weder aan voor den tijd, die nog te verloopen stond op het oogenblik, dat de arbeider onder de wapenen werd geroepen, ongeminderd, in voorkomend geval, zijn recht om de verbintenis als verbroken te verklaren, krachtens artikel 16 der wet van 10 Maart 1900, of er de opheffing van te vragen krachtens de artikelen 1148 en 1184 van het Burgerlijk Wetboek.

Si la période qui reste à courir est inférieure à trois mois et que l'intéressé en fasse la demande en même temps qu'il notifie son retour à la vie civile ou sa guérison, le contrat sera, à l'expiration du terme, prorogé pour une durée indéterminée.

ART. 4.

Les parties fixent de commun accord la date à laquelle l'intéressé reprendra le travail. A défaut d'accord, la réadmission au travail aura lieu le quinzième jour ouvrable qui suivra la réception de la demande de réintégration ou de la notification prévue à l'article 3.

L'intéressé recevra la rémunération normale et courante payée, au moment de sa réintégration, aux travailleurs de la même catégorie, sans, cependant, que le taux puisse en être inférieur à celui de la rétribution qu'il touchait avant d'être mobilisé.

ART. 5.

L'intéressé qui, sans excuse légitime, omet de se présenter au jour convenu entre parties ou, à défaut d'accord sur ce point, à la date fixée par l'article précédent, est déchu du droit de réclamer sa réintégration, sans préjudice à l'allocation de dommages et intérêts, s'il y a lieu.

ART. 6.

Pendant l'année qui suivra sa réintégration, le travailleur démobilisé qui avait engagé son travail pour une durée

Is de nog te verlopen tijd korter dan drie maand en vraagt de belanghebbende zulks aan, terzelfder tijd als hij van zijn terugkeer tot het burgerlijk leven of van zijn genezing kennis geeft, dan wordt de overeenkomst bij het verstrijken van den termijn, voor een onbepaalden tijd verlengd.

ART. 4.

Partijen stellen gemeenschappelijk den dag vast, waarop de belanghebbende het werk weder zal opnemen. Worden zij het niet eens, dan zal de weder in dienst treding geschieden ten vijftienden werkdag na de ontvangst van de daartoe strekkende aanvraag of van de bij artikel 3 voorziene kennisgeving.

De belanghebbende zal het gewoon en gebruikelijk loon trekken, op het oogenblik van zijn weder in dienst treden aan de arbeiders zijner soort betaald; bedoeld loon zal nochtans niet geringer mogen zijn dan dat, welk hij trok vóór de mobilisatie.

ART. 5.

De belanghebbende, die zonder billijke verontschuldiging verzuimt zich op den door partijen vastgestelden, of, bij gebrek aan overeenstemming daaromtrent, op den bij het vorig artikel bepaalden dag, aan te melden, verliest het recht om zijn weder in dienstneming nog te eischen, ongeminderd de toekenning van schadeloosstelling, zoo daartoe reden bestaat.

ART. 6.

Gedurende het jaar volgende op zijn weder in dienstneming, mag de gedemobiliscerde arbeider, die zijn arbeids-

indéfinie ou qui s'est assuré le bénéfice de la disposition finale de l'article 3, ne pourra être congédié qu'à la condition de recevoir un préavis d'au moins trois mois, à moins qu'il n'existe un juste motif de rupture immédiate du louage d'ouvrage ou qu'un délai plus long ne résulte de la convention ou de l'usage.

ART. 7.

Il n'y a pas d'obligation de reprendre le travailleur démobilisé si sa réintégration est pratiquement impossible, soit en raison de destructions subies par l'établissement, de manque d'outillage ou de matières premières, d'absence ou d'insuffisance de commandes, soit à cause de mutilations, infirmités, maladies de nature à abolir ou à diminuer outre mesure l'aptitude de l'intéressé à l'emploi qu'il occupait, soit par suite de quelque autre circonstance indépendante de la volonté de l'employeur.

Pour pouvoir être invoquée valablement, l'impossibilité de reprendre l'intéressé doit lui être signalée au plus tard huit jours après la réception de la demande de réintégration ou de la notification prévue à l'article 3.

A défaut de l'emploi antérieur, la lettre du chef d'entreprise offrira au démobilisé une occupation analogue ou équivalente pour laquelle il possède les aptitudes requises, s'il s'en trouve une de disponible, et que la situation de l'exploitation permette de la lui attribuer.

kracht voor een onbepaalden tijd had verbonden of die zich het voordeel der eindbepaling van artikel 3 heeft verzekerd, niet worden ontslagen, tenzij hij er minstens drie maand vooraf van verwittigd wordt; anders ware het gesteld moest een billijke reden tot onmiddellijke verbreking der arbeidsovereenkomst bestaan of moest een langere tijd voorzien zijn door de overeenkomst of het gebruik.

ART. 7.

Er bestaat geen verplichting den gedemobiliseerden arbeider weder in dienst te nemen indien zulks praktisch onmogelijk is, 'tzij wegens de vernielingen in de inrichting, gebrek aan gereedschap of aan grondstoffen, geheel of gedeeltelijk ontbreken van bestellingen; 'tzij wegens verminkingen, gebrekkigheden, ziekten van den aard om de geschiktheid van den belanghebbende voor zijn vroeger verricht werk weg te nemen of buitenmate te verminderen; 'tzij wegens eenige andere van den wil des werkgevers onafhankelijke omstandigheid.

Om geldig te kunnen ingeroepen worden, moet de onmogelijkheid den belanghebbende weder in dienst te nemen hem bekend gemaakt worden uiterlijk acht dagen na de ontvangst van de aanvraag tot weder in dienstneming of van de bij artikel 3 voorziene kennisgeving.

Werd de vroegere bediening opgeheven, dan moet de werkgever aan den gedemobiliseerde een soortgelijke of gelijkwaardige betrekking, waarvoor hij de vereischte geschiktheid bezit, aanbieden, zoo er een beschikbaar is en de bedrijfstoestand het toelaat hem die te verleen.

Dans ce cas, l'intéressé disposera de huit jours, à partir de la réception de l'offre, pour faire connaître ses intentions. S'il met à profit la faculté de rentrer au service de l'employeur, il reprendra le travail, sauf accord des parties sur une autre date, le quinzième jour ouvrable qui suivra la remise de sa réponse.

ART. 8.

Lorsqu'il n'est que momentanément impossible de reprendre le travailleur démobilisé, l'employeur est tenu de l'aviser aussitôt que l'empêchement vient à prendre fin.

Dans ce cas, l'intéressé confirme, dans les huit jours de la réception de l'avis de l'employeur, son intention de réoccuper son emploi.

Toutefois, si, avant d'avoir reçu cet avis, il a dû s'engager dans une autre entreprise, il peut, dans le même délai de huitaine, se prévaloir de cette circonstance pour dénoncer le contrat.

A défaut de dénonciation et sauf accord des parties sur une autre date, la réadmission au travail aura lieu le quinzième jour ouvrable qui suivra l'expiration du délai fixé ci-dessus.

ART. 9.

Le cas échéant, la preuve de l'impossibilité de reprendre l'exécution du contrat incombe à l'employeur.

A défaut de fournir cette preuve, l'employeur qui refuse de réintégrer l'intéressé, devra payer, à titre de dom-

In dat geval zal de belanghebbende, zoodra hij de aanbieding ontvangen heeft, nog over acht dagen beschikken om zijn inzichten kenbaar te maken. Maakt hij van het recht, om weer in den dienst van den werkgever te treden, gebruik, dan zal hij, behoudens afspraak tusschen partijen omtrent een anderen dag, het werk weder opnemen den vijftienden werkdag volgende op het afgeven van het antwoord.

ART. 8.

Wanneer het slechts tijdelijk onmogelijk is den gedemobiliseerden arbeider weer in dienst te nemen, dan moet de werkgever hem er van verwittigen zoodra de verhindering ophoudt.

In dat geval bevestigt de belanghebbende, binnen acht dagen na ontvangst van het bericht van den werkgever, zijn inzicht weder in dienst te treden.

Heeft hij evenwel, vooraleer dat bericht ontvangen te hebben, in een ander bedrijf moeten dienst nemen, dan kan hij gedurende de zelfde acht dagen van die omstandigheid gebruik maken om zijn overeenkomst op te zeggen.

Is er geen dienstopzegging en behoudens beding tusschen partijen omtrent een anderen dag, dan zal het weder in diensttreden geschieden den vijftienden werkdag na het afloopen van bovenvermeld tijdsbestek.

ART. 9.

In voorkomend geval dient de werkgever te bewijzen dat het onmogelijk is de overeenkomst verder na te leven.

Zoo de werkgever dat bewijs niet levert en weigert den belanghebbende weder in dienst te nemen, dat zal hij

mages et intérêts, la rémunération correspondante soit au délai de préavis fixé à l'article 6, soit à la période du contrat à durée définie qui reste à courir, lorsqu'il n'a pas été fait usage de la faculté énoncée dans la disposition finale de l'article 3.

ART. 10.

En cas de décès de l'employeur, les obligations que lui imposent la présente loi incombent à l'héritier qui reprend l'exploitation de l'entreprise.

Si l'entreprise vient à être cédée, elles seront exécutées par l'acquéreur.

En cas de faillite non accompagnée de la fermeture de l'établissement, la place de l'employeur est prise par la masse des créanciers, représentée par le curateur ou le tiers chargé de continuer l'exploitation de l'actif.

ART. 11.

Le louage d'ouvrage conclu en vue de pourvoir au remplacement d'un mobilisé ne lui est pas opposable.

Ce contrat, quelle que soit la durée que les parties lui aient assignée, peut, en cas de réintégration de l'intéressé, être dénoncé par l'employeur moyennant un préavis de quatorze jours au moins donné au remplaçant.

S'il y a eu plusieurs remplaçants successifs et qu'ils aient été à leur tour appelés sous les drapeaux, l'employeur est tenu de toujours donner la préférence à celui dont l'engagement est le plus ancien en date.

als schadeloosstelling moeten betalen, het loon in verband 't zij met den opzeggingstermijn bepaald bij artikel 6, 't zij, zoo ver het een voor bepaalden tijd gesloten overeenkomst betreft, met het onafgeloopen gedeelte daarvan, wanneer er geen gebruik werd gemaakt van het recht voorzien bij de eindbepaling van artikel 3.

ART. 10.

Zoo de werkgever overleden is, vallen de hem door deze wet opgelegde verplichtingen op den erfgenaam, die het bedrijf voortzet.

Wordt het bedrijf aan anderen overgelaten, dan moeten ze door den overnemer worden uitgevoerd.

Is er faillissement, zonder sluiting der inrichting, dan wordt de plaats van den werkgever ingenomen door de gezamenlijke schuldeischers, vertegenwoordigd door den boedelreder of den derden persoon belast met het verder beheer van het actief.

ART. 11.

De dienstverhuring, aangegaan om een gemobiliseerde te vervangen, kan tegen dezen niet ingeroepen worden.

Zulke overeenkomst, welke ook de duur zij, waarvoor ze werd aangegaan, kan, wanneer de belanghebbende weder in dienst treedt, door den werkgever opgezegd worden mits den plaatsvervanger minstens veertien dagen vooraf er van te verwittigen.

Zijn er achtereenvolgens verschillende plaatsvervangers geweest en zijn ze op hun beurt onder de wapenen geroepen geworden, dan is de werkgever er toe gehouden altijd de voorkeur te geven aan hem, die het eerst in dienst is geweest.

Les deux premières dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au cas où le remplaçant est un membre de la famille de l'employeur habitant avec lui, à moins que le travailleur démobilisé ne soit en droit de réclamer sa réintégration en se fondant sur l'article 28 de la loi du 10 mars 1900.

Sous la même réserve, l'employeur peut, dans le cas prévu à l'alinéa 3, donner la préférence à celui des remplaçants successifs qui est son parent et à qui il donne le logement.

ART. 12.

La demande de réintégration, la notification de l'impossibilité de reprendre l'intéressé et les autres communications que les parties ont à se faire en vertu de la présente loi, devront, pour être opposables au remplaçant, avoir lieu par lettre recommandée.

ART. 13.

Lorsque, après leur démobilisation, plusieurs membres du personnel d'une entreprise qui, avant la guerre, effectuaient le même travail, désirent être réintégrés dans leur emploi et que cette réintégration ne puisse s'effectuer que successivement, ils sont remis à l'ouvrage d'après la date à laquelle leur demande est parvenue ou, si leurs demandes ont été reçues le même jour, d'après l'époque à laquelle ils ont commencé à exercer leur spécialité professionnelle dans l'établissement. A ancienneté égale, la priorité est accordée à ceux qui ont les plus lourdes charges de famille.

La même règle est applicable lorsque

Bovengemelde eerste twee bepalingen zijn niet van toepassing wanneer de plaatsvervanger een bij hem inwonend familielid van den werkgever is, tenzij de gemobiliseerde arbeider het recht hebbe zijn weder indiensttreding te eischen krachtens artikel 28 der wet van 10 Maart 1900.

Onder hetzelfde voorbehoud kan de werkgever in het geval, voorzien bij artikel 3, de voorkeur geven aan den genen der achtereenvolgende plaatsvervangers, die zijn familielid is en aan wien hij huisvesting verschaft.

ART. 12.

De aanvraag tot weder in diensttreding, de kennisgeving dat het onmogelijk is den belanghebbende weer in dienst te nemen en de andere mededeelingen, welke partijen elkander in uitvoering dezer wet te doen hebben, moeten, om tegen den plaatsvervanger te kunnen ingeroepen worden, bij aangeteekenden brief gedaan worden.

ART. 13.

Wanneer, na gedemobiliseerd te zijn, verschillende leden van het personeel van een bedrijf, die vóór den oorlog hetzelfde werk verrichtten, verlangen weder in dienst te treden en slechts de een na den ander kunnen weder in dienst genomen worden, dan worden ze weer aan 't werk gesteld naar den dag, waarop hun aanvraag ingekomen is of, zijn hun aanvragen denzelfden dag ingekomen, naar den tijd, waarop ze er mee begonnen zijn hun vak in de inrichting uit te oefenen. Wanneer ze terzelfder tijd in dienst zijn getreden, wordt de voorkeur gegeven aan degenen, die de zwaarste familie zorgen hebben.

Dezelfde regel is toepasselijk wanneer

le travailleur démobilisé se trouve en concurrence avec d'anciens membres du personnel qui n'ont pas été appelés sous les drapeaux, si, avant la guerre, ils appartenaient à la même catégorie professionnelle que lui et qu'ils aient dû abandonner leur emploi par suite de la fermeture de l'établissement ou d'une réduction apportée à la production.

Dans chacune des éventualités visées par les dispositions ci-dessus, l'employeur a néanmoins le droit d'engager de préférence des membres de sa famille qui habitent avec lui.

A moins qu'il ne s'agisse d'un remplaçant, les démobilisés ne peuvent, en aucun cas, prétendre à prendre la place d'un travailleur qui se trouvait au travail ou était engagé au moment où est parvenue leur demande de réintégration.

ART. 14.

La présente loi s'applique aux entreprises industrielles, commerciales, agricoles, et à tous autres établissements, exploitations, offices ou institutions privés, la marine marchande et la pêche maritime incluses.

Sont seules exceptées les entreprises concessionnaires de services publics.

Il n'est pas porté préjudice au traitement plus avantageux auquel des intéressés pourraient prétendre en vertu de conventions particulières ou des règlements qui les régissent.

Donné à Bruxelles, le 14 juillet 1919.

de gedemobiliseerde arbeider tegenover gewezen leden van het personeel staat, welke niet onder de wapenen zijn geroepen geworden, indien ze, vóór den oorlog, in hetzelfde vak werkzaam waren als hij en ze hun betrekking, wegens het sluiten van de inrichting of wegens beperking van de voortbrenging, hebben moeten verlaten.

In elk der bij bovenstaande bepalingen voorziene mogelijke gevallen heeft de werkgever evenwel het recht met hem inwonende familieleden de voorkeur te geven.

Wanneer het geen plaatsvervanger geldt, mogen de gedemobiliseerden, in geen geval, aanspraak maken op de plaats van een arbeider, die reeds aan het werk was of zich tot werken verbonden had op het oogenblik, waarop hun aanvraag tot weder indiensttreding inkwam.

ART. 14.

Deze wet is toepasselijk op de nijverheids- koophandels- en landbouwondernemingen alsmede op alle andere bijzondere inrichtingen, bedrijven, ambten of instellingen, koophandelsscheepvaart en zeevisscherij inbegrepen.

Worden alleen uitgezonderd, de met openbare diensten belaste ondernemingen.

Er wordt geen nadeel toegebracht aan de hoogere wedde, waarop belanghebbenden mochten kunnen aanspraak maken, krachtens bijzondere overeenkomsten of de reglementen, die ze beheerschen.

Gegeven te Brussel, den 14^e Juli 1919.

ALBERT

PAR LE ROI :

*Le Ministre de l'Industrie, du Travail
et du Ravitaillement,*

VAN 'S KONINGS WEGE :

*De Minister van Nijverheid, Arbeid
en Bevoorrading,*

J. WAUTERS.