

Chambre des Représentants.

SEANCE DU 29 JUIN 1921.

Proposition de loi concernant les employés et commis (1).

RAPPORT COMPLÉMENTAIRE

FAIT, AU NOM DE LA COMMISSION (2), PAR M. BOLOGNE.

MESSIEURS,

La Chambre, en sa séance du 13 mai, était appelée à délibérer sur la proposition de loi concernant les employés et commis.

Au cours de la discussion générale, l'honorable président de la Chambre, constatant le nombre important des amendements déposés et annoncés, proposa le renvoi de la question à un nouvel examen de la Commission spéciale, renforcée pour la circonstance par les auteurs des amendements.

C'est sur les travaux de cette Commission que nous avons l'honneur de faire rapport.

Au cours d'une des nombreuses séances qu'elle a tenues, la Commission a examiné la question soulevée par l'honorable M. Poncelet à la séance que nous venons de rappeler. Qu'est-ce qu'un employé ?

Pas plus que les Commissions antérieures qui ont eu à délibérer sur ce point, notre Commission n'a pu ni voulu le résoudre. Le terme « employé » doit être compris dans son sens le plus large ; en voulant déterminer tous ceux qui sont compris dans cette catégorie de travailleurs, nous étions exposés à en oublier un certain nombre.

Mieux vaut s'en tenir à la jurisprudence.

(1) Propositions de loi, n° 58 (session 1919-1920).

Rapport, n° 133.

Amendements, n° 263.

(2) La Commission, présidée par M. Brunnet, était composée de MM. Bertrand, Bologne, de Selys-Longchamps, du Bus de Warnaffe, Marck, Pirmez, Souplit.

Auteurs de propositions et d'amendements : MM. De Bruyne, Dierkens, de Liedekerke, Drèze, Huyshauwer, Marck, Mechelynck, Pussemier, Soudan, Troëlet, Van Belle, Vande-meulebroucke, Van Hoeck, Van Isacker.

S'est alors posée la très importante question de savoir si la loi serait applicable à *tous* les employés, quelque importants que fussent leurs traitements, ou bien s'il n'était pas préférable d'en limiter les effets à certaines catégories.

En résolvant ce point, nous trouvons la solution à l'épineuse question de la clause de non-concurrence.

La Chambre se souviendra que la plupart des orateurs qui se firent entendre à la séance du 13 mai examinèrent cette question.

Deux grands courants se firent jour : pour les uns, qui envisageaient surtout le cas des employés techniques, il était impossible de permettre à l'employé désireux ou tenu de changer de patron, de s'engager immédiatement ou dans des délais courts, chez le concurrent de celui-ci.

Pour les autres, il ne pouvait être question d'apporter la moindre entrave à la liberté du travail.

C'est cette brûlante question qui a également passionné tous les groupements intéressés.

Si, les Chambres de Commerce et les associations industrielles désirent voir apporter des tempéraments à la règle, tous les syndicats d'employés et de voyageurs ont exprimé leur ferme volonté de la voir appliquer sans aucune restriction.

En rendant la loi applicable à tous les employés, techniques ou autres qui reçoivent *un traitement fixe* de moins de 12,000 francs nous avons, pensons-nous résolu cette délicate question.

Le Parlement, en suivant la Commission, prendra sous sa protection tous les petits employés et tous ceux de conditions modestes. Les employés de rang supérieur sont de taille à se défendre eux-mêmes. C'est la modification principale introduite au projet précédent. (Pour le texte, voir les articles 19 et 28.)

Les articles 1, 2, 3, 4 et 5 du projet règlent la question de l'engagement. *Celui-ci doit être constaté par écrit.* A défaut d'engagement écrit, que celui-ci soit « à l'essai » ou non, ce sont les conditions fixées dans le projet actuel qui feront loi.

A l'article 2, par « entreprise déterminée » la Commission entend ne viser que des cas tout à fait exceptionnels.

L'article 7 précise la portée de l'article 4 du présent projet (appel sous les armes). Dans le libellé de cet article, l'appel sous-entend également *le ou les rappels*.

Les articles 8, 9 et 9^{bis} règlent d'une manière équitable pour les deux parties, le cas où l'employé se trouve dans l'impossibilité de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident.

En imposant de plus lourdes charges aux patrons, nous compromettrions gravement la situation des employés dont la santé laisse à désirer.

L'article 10 vise les « extras » engagés pour remplacer momentanément les employés appelés sous les drapeaux ou incapables de travailler.

Les articles suivants (nos 11, 12, 13, 14, 15 et 16) sont relatifs au congé ou renon par lequel le chef d'entreprise ou l'employé mettent fin au contrat. Peu ou pas de changements aux textes primitifs si ce n'est une amélioration sérieuse dans leur rédaction.

Il y a lieu de remarquer que le terme « appointements » a été remplacé par celui plus précis et plus synthétique de « rémunérations ». Certains employés, en effet, reçoivent à la fois des appointements et des commissions; d'autres ne reçoivent que des commissions; d'aucuns jouissent du logement, du chauffage, de l'éclairage, etc. Tous ces éléments entrent en ligne de compte pour déterminer cette rémunération.

L'article 17 reproduit en termes plus clairs les stipulations de l'article 13 du projet précédent.

L'article 18 est l'exacte reproduction de l'article 16.

Les articles 21, 22 et 23, qui concernent spécialement les commis voyageurs, sont la reproduction, dans une forme plus convenable, des articles 20, 21 et 22 du projet antérieur; ils n'appellent guère d'observations. Remarquons toutefois qu'à l'article 22 par « clientèle déterminée », il y a lieu d'entendre non seulement une liste de clients nominativement désignés, mais aussi, ce qui se présente fréquemment dans la pratique, la clientèle d'une région déterminée.

L'article 24 rend applicables aux employés les articles 27 à 37 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Ces articles traitent de la capacité pour la femme mariée et le mineur d'engager leur travail.

Les articles 25 à 26 règlent la question des cautionnements. Les clauses qu'ils contiennent s'appliquent à tous les employés quelle que soit leur situation. L'article 28 dira en termes formels qu'elles recevront leurs applications quelque soit le taux des traitements des employés.

Les articles suivants complètent les dispositions des lois du 18 août 1887 et 25 mai 1920 relatives à l'incessibilité et à l'insaisissabilité du salaire des ouvriers. Ils déterminent dans quelle mesure ces dispositions sont applicables aux employés.

L'article 30 tend à modifier et à compléter l'article 19 n° 4 de la loi du 16 octobre 1851 relative aux privilèges et hypothèques.

Enfin, l'article 31 décrète que les conseils de prud'hommes, le juge de paix, le tribunal de commerce peuvent, en toutes contestations relatives au contrat d'emploi, autoriser la femme mariée à ester en justice et nommer au mineur un tuteur *ad hoc* pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché.

Toutes ces dispositions, résultat d'un examen très attentif du projet, fruit des nombreuses séances de la Commission spéciale, ont été admises à l'unanimité.

Nous formulons l'espoir de voir le Parlement résoudre au plus tôt cette importante question dans la même volonté unanime de donner enfin satisfaction aux revendications des employés, ces collaborateurs intéressants de notre commerce et de notre industrie.

Le Rapporteur,

JOS. BOLOGNE.

Le Président,

ÉMILE BRUNET.

Kamer der Volksvertegenwoordigers.

VERGADERING VAN 29 JUNI 1921.

Wetsvoorstel

betreffende de bedienden en klerken (1).

AANVULLEND VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE (2) UITGEBRACHT DOOR DEN HEER BOLOGNE.

MIJNE HEEREN,

In hare vergadering van 13 Mei moest de Kamer uitspraak doen over het wetsvoorstel betreffende de bedienden en de klerken.

Bij de algemeene behandeling deed de achtbare Voorzitter der Kamer opmerken welk een groot aantal amendementen was neergelegd en aangekondigd; dienvolgens stelde hij voor, de quaestie voor een nieuw onderzoek te verwijzen naar de Bijzondere Commissie, welke, voor de gelegenheid, werd versterkt door de indieners van de amendementen.

Over de werkzaamheden van deze Commissie hebben wij de eer verslag uit te brengen.

In een der talrijke, door haar gehouden vergaderingen heeft de Commissie het vraagpunt onderzocht, dat de heer Poncelet in de reeds bedoelde vergadering had opgeworpen: Wat verstaat men door een bediende?

Zoomin als de vorige Commissiën die deze zaak behandelden, heeft onze Commissie ze noch kunnen noch willen oplossen. De term « bediende » moet in zijn ruimsten zin worden opgevat. Wilden wij *al diegenen* opnoemen

(1) Wetsvoorstellen, nrs 38 en 150. (Zittingsjaar 1919-1920).

Verslag, nr 133.

Amendementen, nrs 263, 274.

(2) De Commissie, voorgezeten door den heer Brunet, bestond uit de heeren Bertrand, Bologne, de Selys-Longchamps, du Bus de Warnaffe, Marck, Pirmez, Souplit.

Indieners van voorstellen en amendementen: de heeren De Bruyne, Dierkens, de Liedekerke, Drèze, Huyshauwer, Marck, Mechelynck, Pussemier, Soudan, Troclet, Van Belle, Van de Meulebroucke, Van Hoeck, Van Isacker.

welke tot die categorie van arbeiders behoorren, wij zouden er ons aan blootstellen, een groot aantal daarvan te vergeten.

Beter ware het, zich aan de rechtspraak te houden.

Toen werd de belangrijke vraag gesteld : zal de wet toepasselijk zijn op al de bedienden, wat ook hunne wedde zou wezen, of zou het de voorkeur verdienen, ze enkel toepasselijk te maken op zekere categorieën ?

Met de oplossing van dit vraagstuk zouden wij de oplossing vinden voor het netelig vraagstuk van het beding der niet-mededinging.

De Kamer herinnert zich nog wel dat meest al degenen, die het woord namen in de vergadering van 13 Mei, deze quaëstie aanraakten.

Daar waren twee belangrijke meeningen : voor de eenen, die vooral het geval der technische bedienden beschouwden, scheen het onmogelijk, aan den bediende, die verlangt of gedwongen wordt van patroon te veranderen, toe te laten onmiddellijk of binnen korten tijd dienst te nemen bij den concurrent van dien patroon.

Voor de anderen kon er geen sprake van zijn, de vrijheid van den arbeid hoe ook te belemmeren.

Deze brandende quaëstie heeft ook al de belanghebbende groepeerings in beweging gebracht.

Zoo de Kamers van Koophandel en de industriele vereenigingen verlangen verzachtingen aan dien regel te brengen, al de syndicaten van bedienden en reizigers daarentegen hebben hun verlangen doen kennen, dien regel zonder eenige beperking te zien toepassen.

Door de wet toepasselijk te maken op al de bedienden, technische en andere, die een vaste wedde van minder dan 12,000 frank trekken, denken wij dit kiesche vraagstuk te hebben opgelost.

Volgt het Parlement de Commissie, dan neemt het onder zijne bescherming al de kleine bedienden en al de nederige betrekkingen. De bedienden van hooger rang kunnen zich zelf verdedigen. Dit is de belangrijkste wijziging, in het vorige ontwerp aangebracht. (Voor den tekst, zie de artikelen 19 en 28.)

De artikelen 1, 2, 3, 4 en 5 van het ontwerp regelen het vraagstuk van het dienstverband. *Dit moet schriftelijk worden vastgesteld.* Bij gebrek aan geschreven dienstverband, al of niet « op proef », zijn het de voorwaarden, bepaald in het onderhavig ontwerp, die als wet gelden.

Bij artikel 2 bedoelt de Commissie door « bepaalde onderneming » slechts volkomen uitzonderlijke gevallen.

Artikel 7 bepaalt nauwkeurig de beteekenis van artikel 4 van dit ontwerp (het onder de wapens roepen). In den tekst van dit artikel verstaat men daaronder *de wederoproeping* of *de wederoproeping* onder de wapens.

De artikelen 8, 9 en 9^{bis} regelen, op billijke wijze voor de twee partijen, het geval, waarbij de bediende zich in de onmogelijkheid bevindt zijn werk te leveren ten gevolge van ziekte of ongeval.

Door den patroons zwaardere lasten op te leggen, zouden wij den toestand der bedienden met zwakke gezondheid ernstig in gevaar brengen.

Artikel 10 bedoelt de plaatsvervangers, die aangeworven worden om tijde-

lijk de bedienden, die onder de wapens worden opgeroepen of onbekwaam zijn te werken, te vervangen.

De volgende artikelen (n° 11, 12, 13, 14, 15 en 16) hebben betrekking op de opzegging, waarbij het bedrijfshoofd of de bediende een eind maken aan de overeenkomst. Weinig of geene veranderingen in de eerste teksten, behalve eene ernstige verbetering in het opstellen er van.

Men dient op te merken dat het woord « wedden » vervangen werd door het meer nauwkeurig en synthetisch woord « bezoldigingen ». Sommige bedienden, inderdaad, trekken tegelijkertijd wedden en commissieloon; andere ontvangen enkel commissieloon; nog andere genieten huisvesting, vuur en licht, enz. Met al deze zaken dient rekenschap te worden gehouden om deze bezoldiging vast te stellen.

In artikel 17 worden de bepalingen van artikel 15 van het vorig ontwerp in klaarder bewoordingen overgenomen.

Artikel 18 neemt artikel 16 heelemaal over.

In de artikelen 21, 22 en 23, welke inzonderheid de handelsreizigers betreffen, worden, onder meer gepaste woorden, de artikelen 20, 21 en 22 van het vorig ontwerp overgenomen; zij geven tot schier geene opmerkingen aanleiding. Wij moeten niettemin aanmerken dat in artikel 22 door « bepaalde cliënteel » moet worden verstaan niet enkel eene lijst van bij naam aangewezen cliënten, doch ook, hetgeen herhaaldelijk in den handel gebeurt, de cliënteel van eene bepaalde streek.

Door artikel 24 worden de artikelen 27 tot 37 der wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst toepasselijk gemaakt op de bedienden.

Deze artikelen handelen over de bekwaamheid van de vrouw en van den minderjarige om hunnen arbeid te verhuren.

De artikelen 25 en 26 regelen het vraagstuk der borgtochten. De bepalingen er van zijn van toepassing op *al* de bedienden, welk ook hun toestand zij. Artikel 28 zegt, in nadrukkelijke woorden, dat gemelde bepalingen van toepassing zijn, welk ook het bedrag van de wedden der bedienden zij.

De volgende artikelen zijn eene aanvulling van de bepalingen der wetten van 18 Augustus 1887 en 25 Mei 1920 op de onaantastbaarheid en onvervreemdbaarheid van het loon der werklieden. Zij bepalen in welke mate deze bepalingen op de bedienden van toepassing komen.

Artikel 30 brengt wijziging en aanvulling in artikel 19, n° 4°, der wet van 16 October 1851 op de voorrechten en hypothecken.

Ten slotte wordt in artikel 31 bepaald, dat de werkrechttersraden, de vrederechter, de rechtbank van koophandel, in alle betwistingen in zake arbeidsovereenkomst, de gehuwde vrouw mogen machtigen om in rechten te verschijnen en voor den minderjarige een voogd *ad hoc* benoemen ter vervanging van den afwezigen of verhinderden voogd in het geding.

Al deze bepalingen, welke het gevolg zijn van een zeer nauwkeurig onderzoek van het ontwerp en de vrucht van talrijke vergaderingen der Bijzondere Commissie, werden eenparig aangenomen.

Wij drukken den wensch uit, dat het Parlement dit zoo gewichtig vraagstuk ten spoedigste gelieve op te lossen met het eensgezinde voornemen, ten slotte voldoening te schenken aan de eischen der bedienden, deze zoo belangwekkende medewerkers van onzen handel en onze nijverheid.

De Verslaggever,

Jos. BOLOGNE.

De Voorzitter,

ÉMILE BRUNET.



**Proposition de loi
relative au contrat d'emploi.**

—
**TEXTE NOUVEAU PROPOSÉ
PAR LA COMMISSION.**
—

ARTICLE PREMIER.

L'employé ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

ART. 2.

Si l'engagement est fait pour une entreprise déterminée, il doit être constaté par écrit.

L'entreprise peut être délimitée par l'indication de son objet ou par la fixation de sa durée.

ART. 3.

Si l'engagement n'a été contracté qu'à l'essai, il doit être constaté par écrit.

La durée de l'essai convenu ne peut dépasser trois mois.

Elle ne peut être inférieure à un mois.

ART. 4.

A défaut d'écrit constatant que l'engagement a été conclu soit à l'essai soit pour une entreprise déterminée, il est soumis aux conditions fixées par la présente loi.

ART. 5.

L'objet et la nature de l'emploi, le lieu où il s'exerce, la durée de

Wetsvoorstel op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

—
**NIEUWE TEKST
DOOR DE COMMISSIE VOORGESTELD.**
—

EERSTE ARTIKEL.

De bediende kan zijne diensten slechts voor een bepaalden tijd of voor een bepaalde onderneming verbinden.

ART. 2.

Wordt de verbintenis aangegaan voor een bepaalde onderneming, dan moet zij schriftelijk vastgesteld worden.

De onderneming kan worden bepaald door de aanwijzing van haar voorwerp of door de vaststelling van haren duur.

ART. 3.

De verbintenis moet schriftelijk vastgesteld worden, indien zij slechts op proef werd aangegaan.

De duur van de proef mag niet drie maanden overschrijden.

Hij mag niet minder bedragen dan ééne maand.

ART. 4.

Is er geen geschrift, waaruit blijkt dat de verbintenis werd gesloten hetzij op proef, hetzij voor een bepaalde onderneming, dan gelden daartoe de voorwaarden, door deze wet gesteld.

ART. 5.

Het voorwerp en de aard van de betrekking, de plaats waar deze

l'engagement, la rémunération et toutes autres conditions sont, sauf les interdictions prononcées par la présente loi, déterminés par la convention.

L'usage supplée au silence de la convention.

ART. 6.

Le contrat d'emploi peut, nonobstant toute convention contraire, être rescindé lorsqu'il est établi que la rémunération accordée à l'employé est inférieure de plus de moitié à celle qui eut dû normalement lui être allouée suivant les usages de la région.

L'action en rescision doit à peine de déchéance être intentée au plus tard dans les six mois de la conclusion de la convention.

En prononçant la rescision, le juge allouera des dommages-intérêts, s'il y a lieu.

ART. 7.

L'appel de l'employé sous les armes ne fait que suspendre l'exécution de la convention. Si celle-ci a été conclue sans terme, la faculté d'y mettre fin moyennant le préavis légal ne peut être exercée par le patron qu'après l'envoi de l'employé en congé illimité.

ART. 8.

L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de

wordt bekleed, de duur der verbintenissen, de bezoldiging en alle andere voorwaarden worden, behoudens de verbodsbepalingen van deze wet, door de overeenkomst vastgesteld.

Wat door partijen niet is bedongen, wordt naar het gebruik geregeld.

ART. 6.

De arbeidsovereenkomst voor bedienden kan, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, nietig verklaard worden, wanneer het is bewezen dat de bezoldiging, aan den bediende toegekend, meer dan de helft lager is dan die, welke hem, volgens de gebruiken der streek, normaal moest verleend worden.

De vordering tot nietigverklaring moet, op straffe van verval, uiterlijk binnen zes maanden na het sluiten van de overeenkomst ingesteld worden.

Bij het nietigverklaren kent de rechter schadeloosstelling toe, indien daartoe gronden bestaan.

ART. 7.

Door het oproepen van den bediende onder de wapens wordt de overeenkomst slechts geschorst. Indien deze zonder tijdsbepaling werd aangegaan, kan de werkgever daaraan, mits de wettelijke opzegging, alleen dan een eind maken wanneer de bediende met onbepaald verlof naar huis is gezonden.

ART. 8.

De uitvoering der overeenkomst is geschorst, wanneer de bediende

maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

Pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, l'employé conserve, nonobstant toute convention contraire, le droit à la rémunération prévue par la convention.

La commission à laquelle l'employé a éventuellement droit est calculée sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les trois mois précédant l'incapacité.

ART. 9.

Si l'incapacité de travail a une durée de plus d'un mois, le patron peut à tout moment mettre fin au contrat moyennant indemnité. Cette indemnité est égale à la rémunération revenant à l'employé pour un mois de services.

Elle est portée au montant de la rémunération de trois mois, si l'employé est au service du patron depuis plus de 10 ans. Toute convention fixant une indemnité moindre est nulle.

ART. 9bis.

Lorsque l'engagement est fait à l'essai ou pour une entreprise déterminée, l'incapacité de travail permet au patron de mettre fin au contrat sans indemnité si elle a une durée de plus de huit jours.

Pendant la durée de l'incapacité, l'employé n'a pas droit à la rémunération prévue par l'engagement (ou n'a droit qu'à la moitié).

onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval.

Gedurende de eerste dertig dagen van de onbekwaamheid tot arbeiden behoudt de bediende, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, aanspraak op de bezoldiging voorzien bij de overeenkomst.

Het commissieloon, waarop de bediende mocht recht hebben, wordt berekend naar het gemiddeld bedrag van de commissieloonen, die gedurende de drie maanden vóór de onbekwaamheid werden uitbetaald.

ART. 9.

Duurt de onbekwaamheid tot arbeiden meer dan ééne maand, dan kan de werkgever te allen tijde een eind maken aan de overeenkomst mits vergoeding. Deze vergoeding bedraagt evenveel als de bezoldiging, aan den bediende verschuldigd voor ééne maand dienst.

Zij wordt verhoogd tot het bedrag der bezoldiging voor drie maanden, indien de bediende sedert meer den tien jaar in dienst van den werkgever is. Elke overeenkomst tot bepaling van eene mindere vergoeding is nietig.

ART. 9bis.

Wanneer de verbintenis is aangegaan op proef of voor een bepaalde onderneming, kan de werkgever, wegens de onbekwaamheid tot arbeiden, een eind maken aan de overeenkomst zonder vergoeding, zoo die onbekwaamheid meer dan acht dagen duurt.

Gedurende de onbekwaamheid heeft de bediende geen recht op de bezoldiging voorzien bij de verbintenis (of heeft slechts recht op de helft.)

ART. 10.

Celui qui supplée l'employé appelé sous les drapeaux ou incapable de travailler peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée des services et le délai de préavis.

Le motif et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit sous la sanction prévue à l'article 4.

ART. 11.

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

Le délai du préavis prend cours à l'expiration du mois pendant lequel il est donné.

Ce délai est fixé ainsi qu'il suit :

A. S'il s'agit d'un congé donné par le patron, le délai du préavis est :

1° d'un mois si les rémunérations ne dépassent pas 250 francs par mois;

2° de trois mois si elles dépassent 250 francs sans excéder 600 francs;

3° de six mois si elles sont supérieures à 600 francs;

Le délai est de six mois pour les employés des deux premières catégories, s'ils sont demeurés au service du patron pendant dix années.

ART. 10.

Hij, die den bediende vervangt welke onder de wapens is geroepen of niet kan arbeiden, kan in dienst genomen worden onder voorwaarden, die van de bij deze wet voorziene regelen afwijken, wat aangaat den duur der diensten en den opzeggingstermijn.

De reden en de voorwaarden dier indienstneming moeten, op straffe van wat bij artikel 4 is voorzien, schriftelijk vastgesteld worden.

ART. 11.

Indien de verbintenis wordt aangegaan voor een onbepaalden tijd, heeft elke der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

Van dit recht kan slechts mits eene voorafgaande kennisgeving gebruik gemaakt worden.

De opzeggingstermijn neemt een aanvang na het eindigen der maand, gedurende welke de opzegging wordt gedaan.

Die termijn wordt bepaald als volgt :

A. Wordt de opzegging gedaan door den werkgever, dan bedraagt de opzeggingstermijn :

1° ééne maand, indien de bezoldigingen niet 250 frank per maand overschrijden ;

2° drie maanden, indien zij meer dan 250 en minder dan 600 frank bedragen ;

3° zes maanden, indien zij 600 frank overschrijden.

De termijn bedraagt zes maanden voor de bedienden der eerste twee categorieën, indien zij in dienst van den werkgever zijn gebleven gedurende tien jaar.

B. Si le congé est donné par l'employé, les délais fixés ainsi qu'il est dit au littéra A sont réduits de moitié.

ART. 12.

Pendant le délai de préavis, l'employé, nonobstant toute convention contraire, peut, en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter deux fois par semaine, pourvu que la durée des deux absences ne dépasse pas, au total, celle d'une journée de travail.

ART. 13.

Le congé ne peut être donné sans préavis que pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge.

Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé les motifs notifiés par lettre recommandée, expédiée dans les trois jours du congé.

ART. 14.

Si le contrat est conclu sans indication de durée, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, ou sans respecter les délais fixés à l'article 11 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au traitement en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité de congé comprend non seulement les appointements, mais aussi les avantages acquis en vertu de la convention.

B. Wordt de opzegging gedaan door den bediende, dan worden de bij littera A bepaalde termijnen met de helft verminderd.

ART. 12.

Gedurende den opzeggingstermijn mag de bediende, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, tweemaal per week afwezig zijn om eene nieuwe betrekking te zoeken; zijne afwezigheid mag echter, in 't geheel, niet meer dan één arbeidsdag bedragen.

ART. 13.

De opzegging mag niet zonder voorafgaande kennisgeving geschieden, tenzij om zwaarwichtige redenen, waarover de rechter uitspraak doet.

Alleen de redenen beteekend bij aangeteekenden brief, gezonden binnen drie dagen na de opzegging, kunnen aangevoerd worden tot wetting van de opzegging.

ART. 14.

Indien de overeenkomst werd gesloten zonder tijdsbepaling, is de partij, die de verbintenis verbreekt zonder gegronde reden of zonder de bij artikel 11 bepaalde termijnen in acht te nemen, gehouden tot betaling, aan de wederpartij, van eene vergoeding gelijk aan de loopende wedde overeenstemmende hetzij met den duur van den opzeggings-termijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van dien termijn.

De vergoeding wegens opzegging behelst niet alleen de wedden, maar ook de verdiensten verworven krachtens de overeenkomst.

ART. 15.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, sa dénonciation avant terme sans justes motifs, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant des appointements et avantages qui restaient à échoir jusqu'à ce terme sans pouvoir excéder le double des appointements et avantages correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été fait sans terme.

ART. 16.

Sont nulles en ce qui concerne le congé à donner par le patron toutes clauses fixant des délais d'une durée inférieure à celle qui est indiquée à l'article 11 ou prévoyant en cas de rupture de l'engagement des indemnités moindres que celles qui sont déterminées aux articles 14 et 15.

ART. 17.

Lorsque l'engagement prend fin, le patron doit, si l'employé en fait la demande, lui délivrer un certificat constatant uniquement :

1° la date à laquelle les services de l'employé ont commencé et celle à laquelle ils ont pris fin ;

2° la nature des fonctions de l'employé.

Toute renonciation au droit reconnu à l'employé par le présent article est sans effet.

ART. 15.

Werd de overeenkomst gesloten voor een bepaalden duur, dan heeft de benadeelde partij, wegens het opzeggen daarvan zonder gegronde redenen vóór het verstrijken van den termijn, recht op eene vergoeding gelijk aan het bedrag der tot het verstrijken van dien termijn te loopen wedden en verdiensten; zij mag echter niet het dubbele overschrijden van de wedden en verdiensten overeenstemmende met den duur der opzegging, die diende in acht te worden genomen, indien men de overeenkomst zonder tijdsbepaling gesloten had.

ART. 16.

Elk beding, waarbij kortere termijnen worden bepaald dan die vermeld in artikel 11 of waarbij, in geval van verbreking der verbintenis, mindere vergoedingen worden voorzien dan die vastgesteld bij de artikelen 14 en 15, is nietig, wat aangaat de opzegging die de werkgever doen moet.

ART. 17.

Bij het eindigen van de verbintenis moet de werkgever, indien de bediende dit aanvraagt, hem een getuigschrift afleveren, waarin alleen vermeld worden :

1° de dag, waarop de diensten van den bediende een aanvang hebben genomen, en die, waarop zij eindigen ;

2° de aard der betrekking van den bediende.

Elke afstand van het recht, aan den bediende door dit artikel toegekend, is zonder kracht.

ART. 18.

La femme engagée comme employée et recevant le logement chez le chef d'entreprise, a le droit de résilier le contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

ART. 19.

Sont nulles les clauses interdisant à l'employé après la cessation du contrat d'exploiter une entreprise personnelle, de s'associer en vue de l'exploitation d'un commerce, ou de s'engager chez d'autres patrons.

ART. 20.

Le commis-voyageur dont la rémunération comprend une commission établie d'après le montant des affaires traitées a droit à cette commission même si les ordres sont exécutés ou ne doivent être normalement exécutés qu'après la rupture du contrat.

ART. 21.

La commission est due au commis-voyageur sur tout ordre accepté par le patron. L'inexécution de cet ordre par le fait du patron ne supprime pas le droit à la commission.

ART. 22.

Le commis-voyageur qui, aux termes du contrat, est chargé de

ART. 18.

De vrouw, als bediende aangenomen en bij het bedrijfshoofd inwonende, heeft het recht de overeenkomst te verbreken, indien de echtgenoot van het bedrijfshoofd of enige andere vrouw, die het huis bestuurde bij het sluiten der overeenkomst, sterft of zich terugtrekt.

ART. 19.

Zijn nietig de bedingen, krachtens welke het aan den bediende verboden is, na het eindigen van de overeenkomst, een persoonlijke onderneming in bedrijf te nemen, zich met anderen te vereenigen om een handel te drijven of bij andere werkgevers dienst te nemen.

ART. 20.

De handelsreiziger, tot wiens bezoldiging behoort een commissieloon, vastgesteld naar het bedrag van den handelsomzet, heeft recht op dit commissieloon, zelfs wanneer de bestellingen slechts na het verbreken der overeenkomst uitgevoerd of normaal moeten uitgevoerd worden.

ART. 21.

Het commissieloon is aan den handelsreiziger verschuldigd op elke bestelling door den werkgever aanvaard. De niet-uitvoering van die bestelling door de schuld van den patroon doet het recht op het commissieloon niet vervallen.

ART. 22.

De handelsreiziger, die, naar luid van de overeenkomst, gelast is een

visiter une clientèle déterminée, a, sauf stipulation contraire, droit à la commission sur les affaires que le patron a faites directement ou indirectement avec cette clientèle.

ART. 23.

Toute clause mettant à charge du commis-voyageur une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut, sauf le cas de faute lourde ou de dol, avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale au montant de la commission afférente aux ordres du client insolvable.

ART. 24.

Les articles 29 à 37 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat d'emploi.

ART. 25.

Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations de l'employé, doit être déposé à la Banque Nationale ou à la Caisse générale d'Épargne et de Retraite ou faire l'objet d'une inscription au Grand Livre de la Dette publique.

Le dépôt ou l'inscription se fait au nom de l'employé, mais avec mention de l'affectation.

Par le seul fait du dépôt ou de l'inscription, le chef d'entreprise acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations de l'employé.

bepaalde cliënteel te bezoeken, heeft, behoudens strijdig beding, recht op het commissieloon voor de zaken, welke de werkgever met die cliënteel rechtstreeks of onrechtstreeks heeft gedaan.

ART. 23.

Elk beding, waardoor de handelsreiziger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van den cliënt, kan, behalve in geval van grove schuld of van opzet, slechts kracht hebben ten beloope van eene som gelijk aan het bedrag van het commissieloon voor de bestellingen van den onvermogenen cliënt.

ART. 24.

De artikelen 29 tot 37 der wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

ART. 25.

Elke borgtocht tot waarborging van de nakoming der verplichtingen van den bediende moet ter Nationale Bank of ter Algemeene Spaaren Lijfrentekas in bewaring gegeven of in het Grootboek van 's Lands Schuld ingeschreven worden.

De inbewaargeving of de inschrijving geschiedt op naam van den bediende, doch met vermelding van de bestemming.

Op grond alleen van de bewaargeving of van de inschrijving verwerft het bedrijfshoofd een voorrecht op den borgtocht voor elke schuldvordering, voortvloeiende uit de geheele of gedeeltelijke nietnakoming der verplichtingen van den bediende.

Les dispositions de la loi du 18 août 1887 modifiées par celles du 25 mai 1920 et par l'article 29 de la présente loi sont applicables aux sommes ainsi prélevées sous réserve du privilège du chef d'entreprise.

Le montant du cautionnement ne peut être restitué à l'employé ou versé au patron que de l'accord commun ou sur la production d'un extrait d'une décision judiciaire passée en force de chose jugée. Cet extrait est délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement.

Toute convention portant dérogation aux dispositions du présent article est nulle.

ART. 26.

Tout patron qui aura reçu le cautionnement et n'en aura pas effectué le dépôt, sera puni d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement.

ART. 27.

Les actions naissant du contrat d'emploi sont prescrites un an après la cessation du contrat.

ART. 28.

Ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi, à l'exception des articles 25 et 26, les conventions faites avec des employés dont les appointements fixes sont supérieurs à 12,000 francs par an.

De bepalingen der wet van 18 Augustus 1887, gewijzigd door die der wet van 25 Mei 1920 en door artikel 29 der onderhavige wet, zijn van toepassing op de aldus afgehouden sommen behoudens het voorrecht van het bedrijfshoofd.

Het bedrag van den borgtocht mag alleen dan aan den bediende terugbetaald of in handen van den werkgever gestort worden wanneer beiden het eens zijn of wanneer een uittreksel uit eene in kracht van gewijsde gegane rechterlijke uitspraak wordt voorgelegd. Dit uittreksel wordt kosteloos afgeleverd en is vrij van de formaliteit der registratie.

Is nietig elke overeenkomst, die van de bepalingen van dit artikel afwijkt.

ART. 26.

Elke werkgever, die den borgtocht ontvangt en dezen niet in bewaring geeft, wordt gestraft met eene gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en eene boete van 26 tot 500 frank of slechts met ééne dezer straffen.

ART. 27.

De vorderingen, wegens de arbeidsovereenkomst voor bedienden verjaren door verloop van een jaar na het eindigen der overeenkomst.

ART. 28.

De bepalingen dezer wet, met uitzondering van de artikelen 25 en 26, zijn niet van toepassing op de overeenkomsten gesloten met bedienden, wier vaste wedden meer dan 12,000 frank per jaar bedragen.

Les articles 25 et 26 de la loi recevront leur application quel que soit le taux des appointements de l'employé.

La présente loi n'est en aucun cas applicable aux employés de l'État, des provinces et des communes.

ART. 29.

La loi du 18 août 1887, modifiée par celle du 25 mai 1920, est modifiée comme suit :

a) L'article 2 est complété par la disposition suivante :

« Aux appointements sont assimilés les remises et commissions acquises dans le cours d'une année.

» Lorsque l'intéressé reçoit à la fois des remises ou commissions et des appointements fixes, les dispositions des deux premiers alinéas du présent article s'appliquent à l'ensemble de la rémunération. »

b) L'article 3 est rédigé en ces termes :

« Art. 3. — Les articles 1^{er} et 2 ci-dessus ne concernent ni les cessions ni les saisies qui auraient lieu pour les causes déterminées par les articles 203, 205 et 214 du Code civil. »

c) Un article nouveau est ajouté à la suite de l'article 3 :

« Art. 3bis. — Les pensions attribuées aux employés ou commis des sociétés civiles ou commerciales, des marchands, des particuliers, des hospices civils, bureaux de bienfaisance et autres

De artikelen 25 en 26 der wet zijn van toepassing, welk het bedrag der wedden van den bediende ook zij.

In geen geval is deze wet van toepassing op de bedienden van den Staat, van de provinciën en van de gemeenten.

ART. 29.

De wet van 18 Augustus 1887, gewijzigd door die van 25 Mei 1920, wordt gewijzigd als volgt :

a) Artikel 2 wordt aangevuld als volgt :

« Met de wedden worden gelijkgesteld de kortingen en commissieloonen, welke in den loop van een jaar worden verworven.

» Trekt de belanghebbende kortingen of commissieloonen en tevens eene vaste wedde, dan zijn de bepalingen van de eerste twee alinea's van dit artikel van toepassing op het gezamenlijk bedrag van de bezoldiging. »

b) Artikel 3 wordt gelezen als volgt :

« Art. 3. — Bovenstaande artikelen 1 en 2 gelden niet voor den afstand en de inbeslagneming, welke geschieden om de redenen bepaald bij de artikelen 203, 205 en 214 van het Burgerlijk Wetboek. »

c) Een nieuw artikel wordt achter artikel 3 toegevoegd :

« Art. 4. — De pensioenen toegekend aan de bedienden of klerken van de burgerlijke of de handelsvennootschappen, van de kooplieden, van de particulieren, van de burgerlijke gods-

» établissements publics ne peuvent
 » être saisies et ne sont cessibles
 » que jusqu'à concurrence d'un
 » cinquième pour dettes envers le
 » Trésor public et d'un tiers pour
 » les causes énoncées aux arti-
 » cles 203, 205 et 214 du Code
 » civil. »

ART. 30.

L'article 19, n° 4°, de la loi du 16 décembre 1851, relative aux privilèges et hypothèques, est modifié et complété comme suit :

« 4° Les salaires des gens de ser-
 » vice pour l'année échue et ce qui
 » est dû sur l'année courante; les
 » appointements, remises ou com-
 » missions des commis pour six
 » mois et le salaire des ouvriers
 » pour un mois. Le montant du
 » privilège en ce qui concerne les
 » commis ne peut excéder 6,000
 » francs. Le privilège s'étendra en
 » outre à concurrence de la même
 » somme aux indemnités dues aux
 » commis ou aux ouvriers pour
 » rupture irrégulière du contrat. »

ART. 31.

Les conseils de prud'hommes, le juge de paix, le tribunal de commerce, en toutes contestations relatives au contrat d'emploi qui sont de leur compétence peuvent autoriser la femme mariée à ester en justice et nommer au mineur un tuteur *ad hoc* pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché.

» huizen, weldadigheidsbureelen en
 » andere openbare instellingen kun-
 » nen slechts in beslag genomen
 » en afgestaan worden ten beloope
 » van een vijfde wegens schulden
 » aan de Openbare Schatkist en van
 » een derde om de redenen ver-
 » meld in de artikelen 203, 205 en
 » 214 van het Burgerlijk Wet-
 » boek. »

ART. 30.

Artikel 19, n° 4°, der wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypotheeken wordt gewijzigd en aangevuld als volgt :

« 4° Het loon van de dienstboden
 » voor het vervallen jaar en wat op
 » het loopende jaar verschuldigd is;
 » de wedden, kortingen of com-
 » missieloonen der bedienden voor
 » zes maanden en het loon der
 » werklieden voor ééne maand. Het
 » bedrag van het voorrecht, wat
 » de bedienden betreft, mag niet
 » 6,000 frank overschrijden. Het
 » voorrecht omvat bovendien, ten
 » beloope van dezelfde som, de ver-
 » goedingen, aan de bedienden of
 » aan de werklieden verschuldigd
 » wegens onrechtmatige verbreking
 » van de overeenkomst. »

ART. 31.

De werkrechtscraden, de vrede-rechter, de handelsrechtbank kunnen, in al de geschillen betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden, waarvoor zij bevoegd zijn, de gehuwde vrouw machtigen om in rechten te verschijnen en een voogd *ad hoc* voor den minderjarige benoemen om den afwezigen of verhinderden voogd in het geding te vervangen.

