

Chambre des Représentants		Kamer der Volksvertegenwoordigers	
Session de 1936-1937	N° 184		Zittingsjaar 1936-1937
	SEANCE du 16 mars 1937	VERGADERING van 16 Maart 1937	

PROPOSITION DE LOI
portant modification de la loi du 10 mars 1900
sur le contrat de travail.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Certains se félicitent encore d'avoir, en 1900, octroyé à la classe ouvrière le bénéfice des dispositions formulées dans la loi de mars 1900 sur le contrat de travail. Personne ne contestera que la dite loi comportait un progrès sur les dispositions préexistantes; il n'en reste pas moins vrai qu'elle blesse la dignité ouvrière, qu'elle ravale l'ouvrier au rang de marchandise, qu'elle permet au plus fort d'imposer sa volonté.

En général, dispose cette loi, « toutes les conditions du travail sont déterminées par la convention ».

C'est donc « la convention » prétendument « librement consentie » qui fait la « loi » des parties...

L'importance sociale du contrat de travail.

Le contrat de travail intéresse un million et demi de citoyens belges; serait-ce la raison pour laquelle on y attache aussi peu d'importance? Quel est le mandataire, quelle que soit son opinion politique, qui s'est intéressé au changement de la législation existante?

Le contrat de travail est cependant d'une importance capitale pour l'ouvrier; durant la majeure partie de sa vie, il est en contact avec ses chefs, qui ne perdent pas un instant de vue l'application du contrat; que la loi prévoit des délais de congédiement insuffisants de la part de l'employeur, et voilà l'ouvrier privé brusquement de ressources, pour lui et sa famille; que l'ouvrier rompe son contrat, et il peut être astreint à payer à l'employeur de fortes indemnités; que le patron se dise obligé de diminuer le taux du salaire de ses ouvriers, vu les charges fiscales et sociales trop lourdes, la rareté des commandes, le bilan déficitaire, et l'ouvrier n'aura aucun moyen de contrôle, aucune possibilité de discuter le point de vue de l'employeur.

G.

WETSVOORSTEL
tot wijziging van de wet van 10 Maart 1900
op de Arbeidsovereenkomst.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

Sommigen zijn er nog trotsch op van, in 1900, aan de arbeidersklas de voordeelen toegestaan te hebben, welke besloten liggen in de bepalingen der wet van Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. Niemand zal betwisten dat deze wet een vooruitgang was op wat vroeger bestond; maar zulks neemt niet weg dat zij de waardigheid van den arbeider kwetst, dat zij den arbeider tot den rang van koopwaar verlaagt en dat zij aan den sterkste toelaat zijn wil op te dringen.

Over 't algemeen, bepaalt deze wet « dat al de voorwaarden van den arbeid vastgesteld worden door de overeenkomst ».

Het is dus de zoogenaamd « vrijwillig aangegane overeenkomst » welke als « wet » geldt voor de partijen.

Het sociaal belang der arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomst belangt een miljoen en half Belgische burgers aan; is zulks misschien de reden waarom men er zoo weinig belang aan hecht? Waar is de mandataris, welke ook zijn politieke meening weze, die zich de wijziging der bestaande wetgeving aangetrokken heeft?

Nochtans de arbeidsovereenkomst is van overwegend belang voor den arbeider; gedurende het grootste deel van zijn leven is hij in voeling met zijn werkgevers die de toepassing van de arbeidsovereenkomst geen oogenblik uit het oog verliezen; voorziet de wet ontoereikende opzeggingstermijnen vanwege den werkgever, dan kan de arbeider plotseling zonder hulpmiddelen voor hem en zijn gezin vallen; verbreekt de arbeider zijn overeenkomst dan kan hij er toe gedwongen worden aan den werkgever een zware schadeloosstelling te betalen; ziet de werkgever zich genoodzaakt het bedrag van het loon zijner arbeiders te verminderen omdat de fiskale en sociale lasten te zwaar, de bestellingen te schaarsch worden en de balans met een tekort sluit, dan zal de arbeider geen enkel middel tot con-

Dans la loi de mars 1900, l'ouvrier est considéré comme une simple marchandise, dont l'industriel est libre de se passer instantanément si telle est sa fantaisie; dans l'entreprise industrielle, l'ouvrier est la machine, le mécanisme que l'on jette au rebut, dès que son rendement économique s'affaiblit.

La loi de mars 1900 considère l'ouvrier presque comme un déchu : ignorance complète des besoins matériels du travailleur, du caractère familial et social qui intègre le contrat de travail.

Il nous faut remplacer la législation actuelle par une *charte* garantissant un minimum de droits à l'ouvrier, en tenant compte, comme le veulent les Encycliques, de la « dignité humaine des ouvriers, du caractère social de l'activité économique, de la justice sociale, du bien commun ».

Pour une loi d'ordre public.

En comparant la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi avec la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, on est immédiatement frappé de l'évolution qui, en 22 années, a pu se produire dans les esprits : les dispositions de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi ont à peu près toutes un caractère d'ordre public; les parties ne peuvent, par des conventions particulières, déroger aux dispositions légales, et, si les parties transgressent la loi, les accords pris en violation de celle-ci sont considérés comme non écrits; le législateur, devenu en quelques années plus social, a voulu que fût respectée la personne de l'employé, et a fixé une série de dispositions qu'il a considérées comme un minimum indispensable à la sauvegarde des droits individuels, familiaux et sociaux du travailleur intellectuel. L'employé est protégé contre son ignorance, contre sa faiblesse, contre lui-même et malgré lui. C'est ce que nous voulons pour le travailleur manuel : une loi qui n'admet les conventions particulières, qui n'autorise les clauses contractuelles librement débattues entre les parties, que pour autant que les principes moraux les plus élémentaires : respect du travail et du travailleur, soient garantis.

Contre l'ignorance ouvrière.

Nous constatons souvent que les ouvriers ignorent totalement les dispositions du contrat de travail qui les lie à leur patron : l'ouvrier ne sait même pas ce qu'est le « règlement d'atelier ». Le travailleur manuel ne s'intéresse donc même pas aux relations contractuelles existant entre lui et son patron, ce qui se comprend d'ailleurs, le contrat de travail ne lui donnant aucune garantie ni avantage sérieux.

trôle, geen enkele mogelijkheid hebben om het standpunt van den werkgever te onderzoeken.

In de wet van Maart 1900, wordt de arbeider eenvoudig als koopwaar beschouwd, welke de industrieel op staanden voet ter zijde stellen kan indien dit hem invalt; in het bedrijf is de arbeider de machine, het mechanisme dat men op den hoop gooit indien zijn economisch voortbrengstvermogen afneemt.

De wet van Maart 1900 beschouwt den arbeider bijna als een verstootene : volslagen onkunde van de stoffelijke behoeften van den arbeider, van het gezins- en sociaal verband dat in de arbeidsovereenkomst besloten ligt.

De bestaande wetgeving moet vervangen worden door een *Keure* welke een minimum van rechten waarborgt aan den arbeider en waarbij, zooals de Encyclieken voorhouden, rekening gehouden wordt met « de menselijke waardigheid der arbeiders, met het sociaal karakter van de economische bedrijvigheid, met de sociale rechtvaardigheid, met het algemeen welzijn ».

Voor een wet van openbare orde.

Wanneer men de wet van 7 Augustus 1922 op de bedien-
denovereenkomst vergelijkt met de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidersovereenkomst, dan wordt men dadelijk getroffen door de ontwikkeling welke zich in 22 jaren tijds in de geesten voltrokken heeft : de bepalingen van de wet van 7 Augustus 1922 op de bedien-
denovereenkomst zijn bijna alle van openbare orde : de partijen mogen niet afwijken van de wetsbepalingen door middel van particuliere overeenkomsten, en indien zij de wet te buiten gaan, worden de overeenkomsten welke in strijd met de wet gesloten werden als niet bestaande beschouwd; de wetgever die in eenige jaren tijds meer sociaal is gaan voelen, heeft gewild dat meer eerbied zou betoond worden voor den persoon van den bediende en heeft een reeks bepalingen vastgesteld welke, in zijn oogen, een onontbeerlijk minimum waren ter vrijwaring van de individueele, gezins- en sociale rechten van den hoofdarbeider. De bediende wordt in bescherming genomen tegen eigen onwetendheid, tegen eigen zwakte, tegen zichzelf en ondanks zichzelf. Dit willen wij ook voor den handarbeider : een wet welke geen particuliere overeenkomsten aanvaardt, welke de vrijelijk tusschen partijen overeengekomen bedingen slechts toelaat in zoover de meest voor de hand liggende zedelijke beginselen : eerbied voor den arbeid en den arbeider, ge-
waarborgd zijn.

Tegen de onwetendheid van den arbeider.

Vaak zien wij dat de arbeiders niets afweten van de bepalingen van de arbeidsovereenkomst welke hen met hun werkgever verbindt : de arbeider weet zelfs niet wat het « werkplaatsreglement » is. De handarbeider stelt dus zelfs geen belang in de betrekkingen welke krachtens overeenkomst tusschen hem en zijn wergever bestaan, wat te begrijpen is, daar de arbeidsovereenkomst hem noch ernstige waarborgen noch voordeelen geeft.

Cette ignorance anarchique doit être combattue; rien n'est plus logique que d'imposer à l'employeur l'obligation de remettre à ses ouvriers un exemplaire du règlement d'atelier et de faire signer, sur un registre *ad hoc*, l'accusé de réception du contrat; si le patron n'apporte pas la preuve de la remise, à son ouvrier, du contrat de travail, celui-ci sera considéré comme inexistant, et les parties sont sensées s'en être référées purement et simplement à la loi.

Un peu d'ordre dans nos lois sociales.

Tandis que l'article 1^{er} de la loi sur le contrat de travail du 10 mars 1900 assimile les contremaîtres et les chefs-ouvriers aux ouvriers, la loi organique des conseils de prud'hommes du 9 juillet 1926 range les chefs-ouvriers et les contremaîtres dans la catégorie des employés.

Or, la loi du 9 juillet 1926, loi de « compétence », n'abroge pas explicitement l'article 1^{er} de la loi de mars 1900.

Dans ces conditions, faut-il considérer le contremaître et le chef-ouvrier comme des ouvriers ou des employés ?

Consultons la jurisprudence : Certains conseils de prud'hommes estiment que le contremaître est un « ouvrier »; d'autres déclarent que c'est un « employé »; certains affirment (très logiquement d'ailleurs) qu'il faut considérer, non la qualification donnée à une personne, mais la besogne effectuée par elle; la Cour de cassation, par un de ces arrêts aussi bizarres qu'inattendus, ne considère que la seule « qualification »; baptisez un ouvrier du nom de « contremaître », et le voilà sacré « employé ».

Pour simplifier ces notions déjà si complexes, le conseil de prud'hommes d'appel de Liège a décidé que l'on peut être employé et ouvrier tout à la fois : employé pour le contrat, et ouvrier si l'on envisage la pension.

La conséquence malheureuse de ce gâchis est que de très honnêtes artisans sont parfois condamnés à payer des indemnités de préavis de 4, 5 et 6 mille francs, parce qu'ils n'ont pas su faire les distinctions que les techniciens, que les juristes eux-mêmes ne parviennent pas à faire.

Qu'on décide, une fois pour toutes, que conformément à l'esprit du législateur, le contremaître et le chef-ouvrier sont employés, mais pour autant qu'ils remplissent des fonctions en majeure partie intellectuelles; il y a donc lieu de modifier dans ce sens l'alinéa 2 de l'article 1^{er} de la loi de mars 1900, sur le contrat de travail.

Un scandale : l'article 12 de la loi sur le Contrat de Travail.

Le patron a l'obligation légale de donner du travail à son ouvrier; de son côté, celui-ci est tenu de se présenter régulièrement à sa besogne; s'il ne remplit pas cet engagement, l'employeur peut retenir sur le salaire du travailleur

Tegen deze krasse onwetendheid moet ingegaan worden; niets is logischer dan den werkgever de verplichtingen op te leggen aan zijn arbeiders een exemplaar te overhandigen van het werkplaatsreglement en op een register *ad hoc* het bewijs van ontvangst van de overeenkomst te doen tekenen; indien de werkgever het bewijs niet levert dat hij de arbeidsovereenkomst aan zijn arbeider overhandigd heeft, zal deze als niet bestaande beschouwd worden en worden de partijen geacht zich eenvoudig aan de wet te houden.

Een weinig orde in onze sociale wetten.

Terwijl artikel 1 der wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst de werkmeesters en de hoofdwerklieden gelijkstelt met de arbeiders, deelt de organieke wet op de werkrechtshoven van 9 Juli 1926 de hoofdwerklieden en de werkmeesters in bij de bedienden.

Welnu, de wet van 9 Juli 1926, welke een « bevoegdheidswet » is, trekt artikel 1 der wet van Maart 1900 niet uitdrukkelijk in.

Moeten, in deze voorwaarden, de werkmeester en de hoofdwerkman beschouwd worden als arbeiders of bedienden ?

Ziehier wat de rechtspraak zegt : Sommige werkrechtshoven zijn van oordeel dat de werkmeester een « arbeider » is; anderen dat hij een « bediende » is; sommigen beweren, wat trouwens zeer logisch is, dat men niet de betiteling van een persoon in aanmerking nemen moet maar het werk dat door hem verricht wordt; het Hof van Verbreking echter verleende echter een even zonderling als onverwacht arrest waarin alleen de « betiteling » in aanmerking genomen wordt; noem een arbeider « werkmeester » en ineens wordt hij « bediende ».

Ten einde deze reeds ingewikkelde begrippen te vereenvoudigen, heeft een werkrechtshoven van beroep te Luik beslist, dat men tegelijkertijd bediende en arbeider zijn kan : bediende ten opzichte van de overeenkomst en arbeider wanneer men het pensioen bedoelt.

Het ongelukkig gevolg van dezen warboel is dat eerbare aanbachtlieden soms veroordeeld worden om opzeggingsvergoedingen van 4, 5 en 6 duizend frank te betalen, omdat zij de onderscheiding niet hebben kunnen maken, waarin de technici en de juristen zelf niet geslaagd zijn.

Laat men eens voor altijd uitmaken dat de werkmeester en de hoofdwerkman, overeenkomstig de bedoeling van den wetgever, bedienden zijn, maar in zoover zij grootendeels hoofdarbeid verrichten; alinea 2 van artikel 1 der wet van Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst moet dus in dezen zin gewijzigd worden.

Een schandaal : artikel 12 der wet op de arbeidsovereenkomst.

De werkgever is wettelijk verplicht werk te geven aan zijn arbeider : zijnerzijds is deze er toe gehouden zich regelmatig voor zijn werk aan te bieden; indien hij deze verbintenis niet nakomt, mag de werkgever van het loon

l'amende prévue au contrat; mais prenons le cas d'un ouvrier payé « à la pièce », « à la tâche » ou « à l'entreprise ». Il se présente le matin pour reprendre son travail; le patron lui apprend qu'il n'y en a pas pour l'instant; que le chômage se prolongera quatre, cinq jours, car la veille, après le départ des ouvriers, une machine s'est cassée, ou des malfaiteurs sont venus voler des outils.

L'ouvrier proteste : n'étant pas en faute, il soutient avoir droit au paiement intégral de son salaire; la loi elle-même exigeant la présence de l'ouvrier au travail, il n'est que juste que le patron paye le *salaire convenu*. Mais le patron ne veut, et peut légalement ne rien entendre; l'article 12 de la loi ne dit-il pas en effet : « Lorsque, *par le fait du chef d'entreprise*, l'ouvrier payé à la pièce à la tâche ou à l'entreprise et présent à l'atelier, est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit à la *moitié* du salaire correspondant au temps perdu, à moins qu'il ne soit autorisé à quitter le travail. »

Conclusion : L'ouvrier ne peut travailler *par le fait* du patron; on lui soustrait la moitié de son salaire. L'ouvrier désireux de ne pas s'enmiserer, demande à son patron de pouvoir quitter l'atelier pour chercher de la besogne ailleurs. Le patron « peut » l'autoriser à ce faire *et ne plus rien payer à son ouvrier* !

Le député Hoyoïs s'est élevé en ces termes, avec véhémence, lors de la discussion du projet de loi, contre cette iniquité :

« Je vais plus loin que M. Anseele. Je déclare que, si le patron est en faute, ce n'est pas la moitié du salaire qu'il doit payer à l'ouvrier, mais son entier. Le patron n'a pas le droit d'avoir chez lui des ouvriers qu'il ne paie pas et de les conserver pendant des heures à ne rien faire ! Il doit exécuter ses engagements, comme l'ouvrier doit travailler quand il est présent à l'atelier ou à la fabrique; de même, le patron doit lui fournir de l'occupation. »

Nous croyons que la Chambre ne pourra que se rallier à notre proposition d'allouer à l'ouvrier les trois quarts du montant du salaire correspondant au temps perdu dans les circonstances ci-avant prévues.

**Après le scandale de l'article 12,
la honte des articles 19 et 22.**

L'ouvrier a-t-il légalement droit à un préavis, lorsque le patron veut mettre fin au contrat de travail ?

Distinguons s'il s'agit d'une entreprise comptant cinq ouvriers au moins ou comptant plus de cinq ouvriers.

a) *S'il s'agit d'une entreprise ne comptant pas plus de cinq ouvriers*, le travailleur a droit à un préavis de sept jours au moins, sauf disposition contraire résultant de la convention ou de l'usage.

van den arbeider de geldboete afhouden welke in de overeenkomst voorzien is; maar laten wij het geval nemen van een arbeider die betaald wordt. Hij biedt zich 's ochtends aan om zijn werk aan te vatten : de werkgever zegt hem dat er voor het oogenblik geen is; dat de werkloosheid vier, vijf dagen duren zal, daar daags te voren, na het vertrek der arbeiders, een machine stuk gegaan is of dat boosdoeners gereedschap gestolen hebben.

De arbeider protesteert : daar hem geen verwijt treft, houdt hij staande dat hij recht heeft op de volledige uitbetaling van zijn loon; daar de wet zelf de aanwezigheid van den arbeider op zijn werk eischt, 'is het maar billijk dat de werkgever het *overgekomen loon* uitbetaalt. Maar de werkgever wil en mag, volgens de wet, hiervan niet hooren; inderdaad, zegt artikel 12 der wet : « Wanneer de werkman, die betaald wordt per stuk, per taak of bij aanneming en ter werkplaats aanwezig is, *door het toedoen van het hoofd der onderneming* in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft hij recht op de *helft* van het loon overeenkomende met den verloren tijd, *tenzij hem toegestaan wordt* de werkplaats te verlaten. »

Besluit : de werkman kan niet werken *ter oorzaak* van zijn werkgever : men ontnemt hem de helft van zijn loon. De werkman, om niet van honger om te komen, vraagt aan zijn werkgever de werkplaats te mogen verlaten om elders werk te zoeken. De werkgever « mag » hem die toelating geven en *zijn werkman niets meer betalen* !

Volksvertegenwoordiger Hoyoïs is, bij de bespreking van het wetsontwerp, als volgt tegen deze onrechtvaardigheid opgekomen :

« Ik ga verder dan de heer Anseele. Ik zeg dat zoo de werkgever schuld heeft, hij niet de helft van het loon moet geven aan den werkman, doch het volle loon. De werkgever heeft het recht niet werklieden te hebben zonder ze te betalen en ze gedurende uren werkloos te laten ! Hij moet zijn verbintenissen nakomen; evenals de werkman werken moet wanneer hij in de werkplaats is of in de fabriek, moet ook de werkgever hem werk verschaffen. »

Wij gelooven dat de Kamer niet anders zal kunnen dan ons voorstel aanvaarden, dat ertoe strekt aan den werkman de 3/4 te geven van het loon voor den in de hierboven gemelde omstandigheden verloren tijd.

**Na het schandaal van artikel 12,
de schande van de artikelen 19 en 22.**

Heeft de werkman wettelijk recht op een opzegging, wanneer de werkgever een einde wil maken aan de arbeids-overeenkomst ?

Er moet een onderscheid worden gemaakt tusschen een bedrijf met ten minste vijf werklieden of met meer dan vijf werklieden.

a) *Indien het een bedrijf betreft met niet meer dan vijf werklieden*, heeft de werkman recht op een opzegging van ten minste zeven dagen, behoudens strijdige bepaling voortvloeiend uit de overeenkomst of het gebruik.

Par convention, patron et ouvrier peuvent donc stipuler qu'ils pourront se quitter sur-le-champ, sans indication de motifs quelconques, et sans paiement d'aucune indemnité.

b) Lorsque l'entreprise comprend 5 ouvriers au moins, il n'y a lien à préavis, dit la loi, *que si le règlement l'exige !*

Le patron rédigeant lui-même le règlement d'atelier, qu'il impose aux travailleurs, sans demander leur adhésion, le patron peut donc prévoir qu'il pourra, sans justifier d'un motif quelconque, renvoyer ses ouvriers comme des chiens, les priver brusquement, brutalement de leur salaire, les empêcher de subvenir désormais aux besoins les plus urgents de leur famille !

Mieux ! Le principe inscrit dans la loi est que, sauf convention contraire, il n'y a pas lieu à préavis !!! Le salaire est cependant chose sacrée !

Comment l'ouvrier a-t-il pu, durant trente ans, subir cette loi ?

**

Mais *cela ne suffit pas* : si, par bonheur, un employeur plus humain a eu la décence de prévoir le congédiement de l'ouvrier, moyennant préavis de six jours par exemple, quelle est l'indemnité qu'il devra payer au travailleur manuel s'il le renvoie sur-le-champ, sans juste motif ? Une indemnité correspondant à 6 jours de salaire ? Non pas, mais à 3 jours seulement... C'est la loi !!

Conséquences morales de la loi.

La conséquence d'une loi d'anarchie est de provoquer le désordre dans les relations entre patrons et ouvriers : On assiste à cette triste comédie de certains usiniers qui renvoient, sans préavis ou avec un préavis réduit, des centaines d'ouvriers à la fois ; en même temps, ces usiniers insèrent dans les journaux des annonces par lesquelles ils réclament de la main-d'œuvre : en quelques jours, on se débarrasse d'ouvriers percevant de forts salaires, pour les remplacer par d'autres travailleurs, moins exigeants.

De son côté, l'ouvrier dont l'esprit social s'est désaxé, s' imagine aisément qu'entre le patron et lui n'existe aucun lien de subordination ; pour gagner quelques centimes de plus par jour, il court d'usine en usine, respectant à peine les délais de préavis déjà si courts. La dignité ouvrière disparaît, qui tendait à l'obtention d'un travail perfectionné, bien rémunéré, garanti par la stabilité de l'emploi.

**

Et quelle ironie de constater que l'ouvrier âgé de 14 ans, à l'usine depuis deux heures, est sur un pied d'absolue

Bij overeenkomst, kunnen werkgever en werkmán dus bepalen dat zij elkaar onmiddellijk mogen verlaten, zonder de minste reden op te geven en zonder eenige vergoeding te betalen.

b) Wanneer een onderneming ten minste vijf werklíeden telt, behoeft, volgens de wet, geen voorafgaande opzegging gedaan, *dan wanneer het reglement zulks eischt !*

De werkgever die zelf zijn werkplaatsreglement opmaakt en dit aan de arbeiders opdringt, zonder hunne instemming te vragen, mag dus daarin voorzien dat hij, zonder hiervoor hetzij welke reden te moeten aangeven, zijn werklíeden líjk honden mag wegzenden, ze plotseling en brutaal van hun loon berooven, ze beletten voortaan in de behoeften van hun gezin te voorzien.

Belér nog ! Het beginsel opgenomen in de wet is, dat, zonder strijdíg bedíng, géén voorafgaande opzegging behoeft te worden gedaan ! Het loon is nochtans onaantastbaar !

Hoe heeft de werkmán, gedurende dertig jaar, deze wet kunnen verdragen ?

**

Maar *dit volstaat niet* : wanneer, gelukkig, een meer menschlievend werkgever zich toch fatsoenlijk aanstelt door de afdanking van den werkmán te voorzien mits voorafgaande opzegging van zes dagen, bij voorbeeld, welke vergoeding zal hij dan aan den handarbeider moeten uitbetalen zoo hij dezen op staanden voet doorzendt, zonder gegronde reden ? Een vergoeding overeenstemmende met 6 dagen loon ? Neen, maar slechts 3 dagen loon... Dat is de wet !!

Zedelijke gevolgen der wet.

Het gevolg van een anarchistische wet is dat zij stoornis brengt in de betrekkingen tusschen patroons en werklíeden : Men is getuige van het bedroevend schouwspel, vertoond door sommige fabrieksbazen die, zonder voorafgaande opzegging of zonder eene beperkte opzegging, gelíktíjdíg honderden werklíeden doorzenden. Terzelfdertíjd doen deze fabrikanten in de dagbladen berichten verschíjnen, waarin zij werkkrachten vragen. Op enkele dagen tíjds ontmaakt men zich van werklíeden die een hoog loon ontvagen om ze te vervangen door arbeiders die met minder tevreden zíjn.

Aan zíjn kant, beeldt de werkmán, wiens sociaal gevoel uit den haak is geraakt, zich gemakkelíjk ín, dat tusschen den werkgever en hem geen enkel verband van ondergeschiktheid bestaat ; om enkele centimes per dag meer te verdienen, loopt hij van de eene fabriek naar de andere, zonder nauwelíjks de reeds zoo korte opzeggingstermíjnen ín acht te nemen. De waardíghed van den werkmán verdwíjnt, welke er toe strekte een volmaakt werk te verrichten, goed bezoldígd en gewaarborgd door de vastheid van bedíening.

**

Hoe íronisch is het, vast te stellen dat de veertienjarige werkmán, ín de fabriek sedert een paar uren, op volstrekt

égalité avec l'ouvrier qualifié âgé de 60 ans, à l'usine depuis 40 ans !

La question du préavis est une des plus importantes en matière de contrat de travail; le préavis stabilise le contrat, offre des garanties à l'ouvrier, quant à sa situation future. Il faut donc renforcer la durée du délai de préavis.

Ce que nous demandons.

L'ouvrier engagé pour une durée indéterminée, doit avoir droit à un préavis de 7 jours francs, ou au paiement de 7 jours de salaire, s'il a été congédié brusquement et sans motif grave; ce préavis sera porté à 15 jours pour les ouvriers au service du même patron depuis 10 années consécutives, et de 30 jours, si l'ouvrier a travaillé au service du même patron durant 20 années consécutives au moins.

L'ouvrier ne devra donner que sept jours de préavis, quelle que soit la durée de ses services; l'ouvrier, n'ayant que son salaire pour vivre, doit en effet bénéficier d'une protection spéciale.

Les obligations devenant de part et d'autre plus sérieuses, il importe de permettre aux parties de ne conclure durant les 15 premiers jours, qu'un contrat à l'essai; durant cet essai, patron et ouvrier pourront mutuellement se quitter sur-le-champ, sauf convention contraire.

Après les quinze jours d'essai, le contrat deviendra, nonobstant toute convention contraire, définitif.

En cas de transfert de l'entreprise, le travailleur manuel bénéficiera des droits acquis chez son ancien patron. Le contrat de travail sera suspendu, et non résilié, par l'appel de l'ouvrier sous les drapeaux, de même qu'en cas de maladie n'excédant pas quinze jours.

Un danger social: les indemnités exagérées en cas de rupture du contrat de travail conclu pour une durée déterminée.

Lorsqu'un ouvrier est engagé pour une durée déterminée, l'employeur peut prévoir, en cas de rupture du contrat, une indemnité forfaitaire élevée; de même, s'il s'agit de l'exécution d'un ouvrage déterminé.

Le contrat à durée déterminée est fréquent pour les ouvriers monteurs notamment, qui s'engagent à travailler loin de leur patrie; certains patrons, profitant de l'éloignement de l'ouvrier, de son ignorance de la langue du lieu, peuvent être tentés de commettre certains abus: imposer à l'ouvrier une besogne de durée prolongée, changer certaines conditions du contrat, etc... Si le patron a prévu, en cas de rupture du contrat, une indemnité très élevée, l'ouvrier hésitera à briser la convention ou à s'adresser à une juridiction étrangère, qu'il ne connaît pas, pour

gelijken voet wordt gesteld als de geschoolde arbeider die 60 jaar oud is, en sedert 40 jaar in de fabriek !

De kwestie der voorafgaande opzegging is een der belangrijkste op het stuk van arbeidsovereenkomst; door de voorafgaande opzegging wordt aan het contract vastheid gegeven, worden aan den werkman waarborgen aangeboden wat zijn toekomstigen toestand betreft. De duur van den opzeggingstermijn dient dus verlengd.

Wat wij vragen.

De werkman die voor onbepaalden tijd wordt aangevallen moet aanspraak kunnen maken op een opzegging van 7 volle dagen of op de uitbetaling van 7 dagen loon, indien hij plotseling en zonder ernstige reden wordt afgedankt; deze opzeg wordt tot 15 dagen opgevoerd voor de werklieden in dienst van een zelfden werkgever sedert 10 opeenvolgende jaren, en tot 30 dagen, indien de arbeider werkzaam is geweest bij een zelfden patroon gedurende ten minste 20 opeenvolgende jaren.

De werkman zal slechts zeven dagen opzegging moeten doen, welk ook zijn dienstduur zij; daar de arbeider slechts over zijn loon beschikt om te leven, moet hij inderdaad eene bijzondere bescherming genieten.

Daar de verplichtingen aan beide zijden ernstiger worden, moet men aan de partijen toelaten gedurende de eerste 15 dagen slechts een overeenkomst op proef aan te gaan; gedurende deze proef zullen werkgever en werkman elkaar onmiddellijk kunnen verlaten, behoudens strijdig beding.

Na de proef van 15 dagen wordt de overeenkomst, niet-teenstaande elk strijdig beding, definitief.

In geval van overdracht van het bedrijf, zal de handarbeider het voordeel behouden van de bij zijn vroegeren werkgever verworven rechten. De arbeidsovereenkomst wordt geschorst en niet verbroken, door het onder de wapenen roepen van den werkman, evenals in geval van ziekte welke geen vijftien dagen overtreft.

Een sociaal gevaar: de overdreven vergoedingen in geval van verbreking van de voor een bepaalden tijd aangegane arbeidsovereenkomst.

Wanneer een werkman voor een bepaalden tijd is aangevallen, mag de werkgever voor het geval van verbreking van de overeenkomst, een hooge forfaitaire vergoeding voorzien; zoo ook wanneer het de uitvoering betreft van een bepaald werk.

De overeenkomst voor onbepaalden tijd gesloten doet zich veel voor bij de monteurs; inzonderheid, die een verbintenis aangaan om ver van hun land te gaan werken; sommige werkgevers, gebruik makende van de verwijdering van den werkman, van zijne onwetendheid der plaatselijke taal, kunnen er toe geneigd zijn zekere misbruiken te plegen: aan den werkman een werk van langen duur opleggen, sommige voorwaarden van het contract wijzigen, enz. Indien de werkgever, voor het geval van verbreking der overeenkomst, een zeer hoog bedrag als vergoeding

demander la résiliation du contrat... Il continuera donc à prêter, malgré tout, ses services.

Ce serait faire œuvre de saine justice que d'autoriser les tribunaux compétents à réduire d'office l'indemnité fixée si cette indemnité est exagérée. Pour les contrats à durée indéterminée, les dommages-intérêts seront forfaitaires : la partie qui aura injustement rompu le contrat, payera à l'autre le montant du salaire, correspondant soit à la durée de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Le certificat de sortie.

L'article 14 de la loi prévoit que, lorsque l'engagement prend fin, le chef d'entreprise a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui le demande, un certificat constatant la date de son entrée et celle de sa sortie. Qu'une ouvrière, par exemple, ait rempli, durant 10 ans, les fonctions de « première » dans un atelier de couture, et lorsqu'elle quittera sa patronne, elle n'aura que le droit de réclamer un certificat constatant qu'elle a prêté ses services de telle à telle date. Des fonctions, très importantes pour elle, qu'elle aura exercées, par un mot; rien ne serait plus logique que d'obliger l'employeur à inscrire sur le certificat, la nature des fonctions remplies, si l'ouvrier le demande.

Garantissons la liberté du travail.

La loi sur le contrat d'emploi déclare nulles les clauses interdisant à l'employé, après la cessation du contrat, l'exploitation d'une entreprise personnelle, l'association en vue d'exercer un commerce, ou l'engagement chez d'autres patrons. La loi sur le contrat de travail ne possède aucune disposition semblable, et l'employeur est donc en droit de stipuler dans le contrat que, après la cessation de ses services, l'ouvrier ne pourra exercer le même commerce ou la même industrie que son patron, dans tel rayon déterminé, et endéans le délai de 5 ans par exemple. De même, il pourra l'empêcher de s'engager au service d'un concurrent.

Nous connaissons un camionneur-livreur, attaché à une industrie laitière; on l'avait renvoyé avec préavis de sept jours; en vertu du contrat, le dit camionneur ne pouvait, durant un an, prendre du service chez un concurrent. S'il transgressait cette clause, il devait payer une indemnité de 3,000 francs.

Conséquence : le camionneur aurait pu aisément trouver du travail dans d'autres entreprises laitières; il ne pouvait

heeft voorzien, zal de werkman aarzelen om de overeenkomst te verbreken of om zich tot eene vreemde rechtsmacht te wenden, welke hij niet kent, om de verbreking van het contract te vorderen. Hij zal dus, ondanks alles, zijne diensten moeten blijven vervullen.

Men zou op rechtsgebied gezond werk verrichten door aan de bevoegde Rechtbanken de toelating te verlenen om aanschaf van de bepaalde vergoeding te verminderen zoo het bedrag er van overdreven is. Voor de overeenkomsten van onbepaalde duur, zullen forfaitaire schadevergoedingen gelden : de partij die op onrechtmatige wijze de overeenkomst zal hebben verbroken zal aan de andere het loonsbedrag uitkeeren overeenstemmende met den duur der opzegging, hetzij met het nog overblijvende gedeelte van dien termijn.

Het getuigschrift van dienstverlating.

In artikel 14 van de wet wordt voorzien dat wanneer de verbintenis ten einde is, het hoofd der onderneming verplicht is den werkman, die zulks vraagt, een getuigschrift te geven, vaststellende op welken datum zijn dienst een begin en een einde nam. Wanneer, bij voorbeeld, een arbeidster gedurende 10 jaar de functies van « eerste werkster » heeft vervuld in een naai-atelier, zal zij, in geval zij hare werkgeefster verlaat, slechts het recht hebben een getuigschrift te vragen vaststellende dat zij hare diensten heeft verleend van dien datum tot dien datum. Over de door haar uitgeoefende functies, voor haar van zeer gewichtigen aard, geen woord; niets ware logischer dan den werkgever te verplichten op het getuigschrift den aard der vervulde functies te vermelden, zoo de werkman zulks vraagt.

Laten wij de vrijheid van arbeid waarborgen.

De wet op de bediendenovereenkomst verklaart nietig de bedingen, krachtens welke het aan den bediende verboden is, na het eindigen van de overeenkomst, een persoonlijke onderneming in bedrijf te nemen, in een vennootschap te treden voor het drijven van een handelszaak of bij andere werkgevers dienst te nemen. In de wet op de arbeidsovereenkomst komt geen enkele dergelijke bepaling voor, en de werkgever heeft dus het recht in het contract te bepalen dat, na het stopzetten der diensten, de werkman denzelfden handel of hetzelfde bedrijf als zijn werkgever niet meer zal mogen uitoefenen, binnen een bepaalden kring, en bij voorbeeld binnen een termijn van 5 jaar. Zoo ook, kan hij hem beletten dienst te nemen bij een mededinger.

Wij kenden een vrachtvoerder, gehecht aan een zuivelbedrijf, die met opzegging van 7 dagen werd doorgezonden; krachtens de overeenkomst, mocht genoemde vrachtvoerder, gedurende een jaar, geen dienst nemen bij een mededinger. In geval van overtreding van die bepaling, moest hij een vergoeding van drie duizend frank betalen.

Gevoel : de vrachtvoerder had gemakkelijk in andere zuivelbedrijven werk kunnen vinden; ongelukkig mocht

malheureusement accepter le travail offert; force lui fut de chômer durant un an. L'Etat lui payait des indemnités de chômage, et le brave homme, désespéré, maudissait autant le législateur arriéré que le chômage forcé auquel il était astreint. Pendant ce temps, l'Etat décaissait des milliers de francs, pour un homme à qui l'on offrait de la besogne et ne pouvait l'accepter. Ce qui est accordé à l'employé doit l'être à l'ouvrier; chacun a le droit de gagner librement sa vie; transposons donc dans la loi sur le contrat de travail, la disposition de la loi sur le contrat d'emploi: « sont nulles, les clauses interdisant à l'ouvrier 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 ».

Personne ne peut se rendre justice personnellement.

Le Code civil a consacré plus d'une fois un principe élémentaire: « Nul ne peut se rendre justice à soi-même ».

L'article 25 de la loi sur le contrat de travail permet, au contraire, à l'employeur de se rendre justice *sans passer par la voie judiciaire*. Si l'ouvrier rompt l'engagement, il est passible de dommages-intérêts; or, les dits dommages sont, dit l'article 25, *imputables sur le salaire*.

Aucun jugement ne sera donc nécessaire; d'office, le patron imputera, sur le salaire de l'ouvrier, le montant des dommages auquel il estime avoir droit.

Les commentateurs, plus sociaux que le législateur, tentèrent de minimiser le sens des dispositions légales: « l'indemnité ou les dommages-intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement, disent les *Pandectes belges* (V° Travail, n° 1839), ne peuvent être imputés sur le salaire que s'ils sont liquides et exigibles, c'est-à-dire si l'ouvrier n'en conteste la déduction ni l'import... »

Nous estimons que ce point de vue est faux: du moment que deux dettes sont certaines, liquides et exigibles, elles se compensent; le droit civil est formel à cet égard et un article nouveau de loi n'était pas nécessaire pour répéter ce que tout le monde savait déjà. La preuve que notre point de vue est incontestable, résulte du fait que, à peine son principe posé, le commentateur des *Pandectes* y apporte des restrictions: « ... si l'ouvrier n'en conteste la déduction ni l'import... du moins *sérieusement*, car toute contestation de la part de l'ouvrier ne suffit pas pour empêcher la compensation. Produit seule cet effet, une contestation plausible et pouvant, le cas échéant, être accueillie par le juge devant lequel elle sera portée ».

Continuant son exposé, le commentateur ajoute: « la compensation n'est donc pas nécessairement suspendue

hij het aangeboden werk niet aanvaarden; noodgedwongen moest hij gedurende een jaar werkloos blijven. De Staat betaalde hem den werkloosheidsuit, en de brave man, tot wanhoop gedreven, verwenschte evenzeer den achterlijken wetgever als de gedwongen werkloosheid waartoe hij was genoot. Ondertusschen, gaf de Staat duizenden frank uit voor een man aan wien werk werd aangeboden en die het niet mocht aanvaarden. Wat aan den bediende wordt toegestaan, moet ook gelden voor den werkman; iedereen heeft het recht vrijelijk zijn brood te verdienen; laten wij dus in de wet op de arbeidsovereenkomst de bepaling opnemen uit de wet op het bediendencontract: « Zijn » nietig de bedingen, krachtens welke het aan den werk- » man 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. »

Niemand mag zichzelf recht laten wedervaren.

Het Burgerlijk Wetboek heeft meer dan eens een elementair beginsel gehuldigd, te weten: dat niemand zichzelf recht mag laten wedervaren.

Artikel 25 van de wet op de arbeidsovereenkomst laat, integendeel, aan den werkgever toe recht voor zichzelf te bekomen, *zonder zich tot het gerecht te wenden*. Wanneer de werkman zijne verbintenis verbreekt, is hij voor schadevergoeding aansprakelijk; bij artikel 25 wordt echter bepaald dat die schadeloosstelling mag worden *afgehouden van het loon*.

Een vonnis is dus overbodig; de werkgever zal ambtshalve op het loon van den werkman het bedrag der schade-loosstelling afhouden waarop hij recht meent te hebben.

De meer sociaal aangelegde verklaarders dan de wetgever hebben getracht de betekenis van de wetsbepalingen te verzachten: « de vergoeding of de schadeloosstelling, door den werkman verschuldigd uit hoofde van verbreking van verbintenis, zoo wordt in de « *Pandectes belges* » gezegd (V° Travail, n° 1839), mag slechts van het loon worden afgehouden indien zij vast staat en opeischbaar is, dit is, wanneer de werkman er het verschuldigde noch het bedrag van betwist... ».

Wij beschouwen dit standpunt als vals: van het oogeblik af dat de schulden zeker zijn, vast staan en opeischbaar zijn, dekken zij zich onderling; het burgerlijk recht is formeel in dit opzicht en een nieuw wetsartikel was niet nodig om te herhalen wat door iedereen is geweten. Het bewijs dat onze opvatting kan worden betwist blijkt uit het feit dat, eens het beginsel vastgelegd, de verklaarder der *Pandectes* er beperkingen voor aanvoert: « ... indien de werkman er het verschuldigde noch het bedrag van betwist... ten minste op *ernstige wijze*, daar alle betwisting vanwege den werkman niet volstaat om de compensatie te voorkomen. Dit uitwerksel wordt alleen veroorzaakt door een geloofwaardige betwisting welke, desgevallend, door den rechter kan worden aanvaard, vóór wien zij zal worden gebracht ».

Zijne uiteenzetting voortzettende, voegt de commentator er aan toe: « de vereffening wordt dus niet noodzakelijk

jusqu'à la décision du juge; elle s'opère en cas de contestation mal fondée, mais sous la responsabilité de celui qui prétend pouvoir en bénéficier ».

Nous voilà dès lors peu rassurés; même en cas de contestation mal fondée, la compensation s'opère d'office ! Et le commentateur d'ajouter sans ironie : « le remboursement de la retenue devra se faire lorsque le jugement sera intervenu » !

Lorsque le jugement sera intervenu ! C'est-à-dire après citation, plaidoiries, délibéré, enquête, nouveau délibéré, jugement, attente de l'expédition du jugement, signification, appel, plaidoirie d'appel, délibéré, commande nouvelle d'expédition peut-être et signification nouvelle !

Et nous ne parlerons pas des « remises », des « provisions » à verser à l'huissier, à l'avocat.

Jolie justice, « rapide » et « peu coûteuse », comme on dit en style de palais.

Le salaire doit être payé si le travail a été exécuté : si l'employeur estime avoir droit à des dommages-intérêts, qu'il assigne lui-même l'ouvrier en justice et expose les frais du procès. Si le législateur de 1900 a voté la disposition critiquée par nous, c'est parce qu'il estimait difficile pour le patron de récupérer les dommages-intérêts auxquels il pouvait avoir droit, l'ouvrier étant souvent insolvable, et changeant souvent de domicile.

Nos parlementaires perdaient certainement de vue que, l'article 26 de la loi autorisait le patron à effectuer certaines retenues sur le salaire de l'ouvrier, à titre de garantie de ses obligations !

Puisque, en cas de rupture de contrat, le patron pouvait déjà retenir cette garantie, pourquoi créer une nouvelle disposition qui renforçait illégalement le pouvoir de l'employeur ? L'honnête homme ne se plaindra pas de la suppression pure et simple de l'article 25.

Actuellement, aucune disposition légale n'existe permettant la suspension du contrat de travail, en cas de maladie ou en cas d'appel du travailleur sous les armes. Il est utile de prévoir que l'ouvrier, atteint par la maladie ou appelé sous les drapeaux, conservera la garantie de son contrat.

Garantissons les cautionnements des ouvriers.

L'article 26 permet au patron de déposer les prélèvements effectués sur le salaire de ses ouvriers, à titre de garantie de leurs engagements, soit à la Caisse Générale d'Épargne et de Retraite, soit en mains d'un tiers, si l'ouvrier est d'accord.

Que d'accords arrachés à l'ouvrier par la contrainte morale !

En ces temps de krachs, de spéculations financières, le salaire doit être autrement protégé; seule, la Caisse Générale

geschorst tot na de beslissing van den rechter, zij geschiedt in geval van slecht gegronde betwisting, doch onder de verantwoordelijkheid van hem die aanspraak op het genot er van beweert te hebben ».

Daardoor zijn wij weinig gerustgesteld; zelfs in geval van slecht gegronde betwisting, geschiedt de vereffening ambtshalve ! En de commentator voegt er zonder ironie aan toe : « de terugbetaling van de afhouding zal moeten geschieden wanneer het vonnis tussenbeide gekomen is ! »

Wanneer het vonnis tussenbeide gekomen is ! 't Is te zeggen na dagvaarding, pleidooien, beraadslaging, onderzoek, nieuwe beraadslaging, vonnis, aflevering van de uitgifte van vonnis, beteekening, beroep, pleidooi en beroep, beraadslaging, misschien nieuwe lastgeving van uitgifte en nieuwe beteekening !

Wij laten de « kortingen » en de « voorschotten » onverlet welke aan den deurwaarder, aan den advocaat moeten betaald worden.

In gerechtelijken stijl noemt men dat « vlugge » en « goedkoope » rechtsbedeeling.

Het loon moet betaald worden indien het werk uitgevoerd wordt : indien de werkgever van oordeel is dat hij aanspraak maken mag op schadevergoeding laat hij dan zelf den arbeider voor het gerecht dagvaarden en de kosten van het geding uiteenzetten. Indien de wetgever in 1900 de bepaling aangenomen heeft waartegen wij bezwaar maken dan was het, omdat het, naar zijn meening voor den werkgever moeilijk was de schade-loosstelling binnen te halen waarop hij recht hebben mocht daar de arbeider vaak insolvent is en dikwijls van woonplaats verandert.

Deze parlementariërs verloren, ongetwijfeld, uit het oog dat artikel 26 der wet den werkgever toeliet van het loon van den arbeider een zeker bedrag af te houden als waarborg voor zijn verplichtingen !

Vermits de werkgever reeds dezen waarborg afhouden mocht bij contractbreuk, zag men niet in waarom er een nieuwe bepaling moest ingelascht worden welke de macht van den werkgever op onwettige wijze versterkt ? Geen fatsoenlijk mensch zal de eenvoudige schrapping van artikel 25 jammer vinden.

Voor het oogenblik bestaat er geen wetsbepaling welke toelaat de arbeidsovereenkomst in geval van ziekte of in geval van oproeping van den arbeider tot den legerdienst buiten werking te stellen. Het is nuttig te voorzien dat de arbeider die ziek valt of tot den legerdienst opgeroepen wordt, den waarborg van zijn overeenkomst behoudt.

Laten wij de borgstelling der arbeiders beschermen.

Artikel 26 laat aan den werkgever toe de afhoudingen op het loon zijner arbeiders als waarborg van hun verbintenissen, hetzij aan de Algemeene Spaar- en Lijfrentekas, hetzij aan derden, toe te vertrouwen indien de arbeider het hiermede eens is.

Hoeveel overeenkomsten werden niet door zedelijke drukking van een arbeider afgedwongen !

In dezen tijd van krachs, financiële speculaties, moet het loon heel wat beter beschermd worden; alleen de Al-

rale d'Epargne et de Retraite doit être désignée pour recevoir les fonds à déposer par l'ouvrier, en garantie de ses engagements; cette obligation de l'employeur doit être sanctionnée par des peines relativement sévères.

gemeene Spaar- en Lijfrentekas moet de gelden ontvangen welke de arbeider als waanborg zijner verbintenissen in bewaring geven moet; op deze verplichting van den werkgever moeten vrij strenge straffen gesteld worden.

C. LERUITTE.

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE UNIQUE.

La loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, est modifiée comme suit :

Article premier. — Les mots « lorsqu'ils exécutent un travail principalement manuel » sont ajoutés à l'article 1^{er}, alinéa 2 de la loi.

Art. 3. — L'article 3 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le montant et la nature de la rémunération, le temps, le lieu et, en général, toutes les conditions de travail sont, sauf les dispositions formulées par la présente loi, déterminées par la convention.

« Celle-ci peut être faite verbalement ou par écrit, sans préjudice à la loi sur les règlements d'atelier.

« L'usage supplée au silence des parties.

« Dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, le contrat de travail ne sera régi par le dit règlement que pour autant qu'un exemplaire en aura été remis à l'ouvrier; tout changement au dit règlement devra être notifié à l'ouvrier, par écrit.

« Les modifications au contrat n'entreront en vigueur qu'après une durée au moins égale à celle du préavis légal.

« A défaut d'écrit, le contrat de travail sera régi par les dispositions de la présente loi. »

Art. 12. — L'article 12 est abrogé et remplacé par la disposition suivante :

« Lorsque, par le fait du patron, l'ouvrier payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise, et présent à l'atelier est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit aux 3/4 du salaire correspondant au temps perdu. »

WETSVOORSTEL

EENIG ARTIKEL.

De wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd als volgt :

Eerste artikel. — De tweede alinea van het eerste artikel der wet moet luiden als volgt : « De hoofdwerklieden en de werkmeesters zijn onder de werklieden begrepen, wanneer zij hoofdzakelijk handenarbeid verrichten. »

Art. 3. — Artikel 3 wordt ingetrokken en door de volgende bepalingen vervangen :

« Het beloop en de aard van de bezoldiging, de tijd, de plaats en, over 't algemeen, al de arbeidsvoorwaarden, worden, behoudens de bij deze wet omschreven bepalingen, door de overeenkomst vastgesteld.

« Deze kan mondeling of schriftelijk worden aangegaan, onverminderd de wet op de werkplaatsreglementen.

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

« In de ondernemingen waar een werkplaatsreglement is vereischt, zal de arbeidsovereenkomst door gezegd reglement slechts in zoo verre worden beheerscht, als een exemplaar er van aan den werkman zal zijn overhandigd; elke wijziging in gezegd reglement zal aan den werkman schriftelijk moeten medegedeeld worden.

« De wijzigingen aan de overeenkomst worden slechts van kracht, na een tijdduur ten minste gelijk aan dien van de wettelijke vooropzegging.

« Bij gebreke van geschrift, zal de arbeidsovereenkomst door de bepalingen van de tegenwoordige wet worden beheerscht.

Art. 12. — Artikel 12 wordt ingetrokken en door de volgende bepaling vervangen :

« Wanneer de werkman die betaald wordt per stuk, per taak of bij aannemingen ter werkplaats aanwezig is, door het toedoen van het hoofd der onderneming, in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft hij recht op 3/4 van het loon overeenkomende met den verloren tijd. »

Art. 14. — Les mots « ainsi que la nature des fonctions » sont ajoutés à la suite de l'article.

Art. 19. — L'article 19 est abrogé et remplacé par la disposition suivante :

« L'employeur pourra engager l'ouvrier à l'essai durant une période de quinze jours. Durant ce délai, les parties pourront, sauf disposition contraire résultant de la convention, résilier celle-ci sur-le-champ, sans préavis ni indemnité; à l'expiration de la durée d'essai, le contrat deviendra définitif.

» Le contrat à l'essai sera constaté par écrit; faute d'écrit, il sera considéré comme conclu pour une durée indéterminée.

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

» Nonobstant toute convention contraire résultant de la convention, l'employeur est tenu de donner, à l'ouvrier, un préavis de sept jours francs.

» Le préavis sera de 15 jours francs si l'ouvrier a travaillé au service du même patron durant dix années consécutives au moins, et de 30 jours, si l'ouvrier a été au service du même patron durant 20 années consécutives.

» En cas de transfert de l'entreprise, l'ouvrier bénéficiera des droits acquis chez son ancien patron.

» La partie qui rompt l'engagement sans juste motif, est tenue de payer à l'autre, le montant du salaire correspondant soit à la durée du préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. »

Art. 22. — Cet article est abrogé.

Art. 23. — Cet article est abrogé.

Art. 24. — Un second alinéa est ajouté à cet article; il est ainsi libellé : « Toutefois, le juge aura toujours le droit de réduire l'indemnité s'il l'estime exagérée ».

Art. 25. — Cet article est abrogé et remplacé par la disposition suivante : « Sont nulles, les clauses interdisant à l'ouvrier, 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. 25bis. — Un nouvel article 25bis sera ainsi conçu : « Le contrat de travail sera suspendu par l'appel de l'ouvrier sous les drapeaux, et en cas de maladie n'excédant pas 15 jours. »

Art. 26. — L'alinéa I de l'article 26 est abrogé et remplacé par le texte suivant : « Lorsque les prélèvements

Art. 14. — De woorden « alsmede den aard van de werkzaamheden » worden aan het slot van dit artikel toegevoegd.

Art. 19. — Artikel 19 wordt ingetrokken en door de volgende bepalingen vervangen :

« De werkgever mag den werkmán, gedurende een tijdperk van vijftien dagen op proef aannemen. Gedurende dit tijdperk, kunnen partijen, behoudens door de overeenkomst anders er over wordt beschikt, de overeenkomst op staanden voet verbreken, zonder opzegging noch vergoeding; bij het verstrijken van den proeftijd, wordt de overeenkomst bindend.

» De overeenkomst op proef wordt schriftelijk vastgesteld; bij gebreke van geschrift, wordt zij aangezien als zijnde gesloten voor een onbepaalden tijdduur.

» Wanneer de verbintenis wordt gesloten voor een onbepaalden tijdduur, heeft elke partij het recht aan dezelve, door opzegging, een einde te maken.

» Ondanks elke uit de overeenkomst blijkende strijdige bepaling, is de werkgever verplicht den werkmán op te zeggen, 7 volle dagen bij voorbaat.

» De opzegging moet 15 volle dagen bedragen, indien de werkmán, gedurende ten minste tien jaar onafgebroken, bij denzelfden werkgever heeft gewerkt, en 30 dagen, indien de werkmán, gedurende 20 jaar onafgebroken bij denzelfden werkgever heeft gewerkt.

» In geval de onderneming naar elders wordt overgebracht, zal de werkmán de bij zijn vroegeren werkgever genoten rechten blijven genieten.

» De partij welke de verbintenis zonder recht en reden verbreekt, is er toe verplicht aan de wederpartij het loonbedrag te betalen, dat overeenstemt hetzij met den duur van de opzegging, hetzij met het gedeelte van dien nog te loopen termijn. »

Art. 22. — Dit artikel wordt geschrapt.

Art. 23. — Dit artikel wordt geschrapt.

Art. 24. — Een tweede alinea, wordt aan dit artikel toegevoegd, luidende : « De rechter heeft, nochtans, immer het recht de vergoeding te verminderen, indien hij ze overdreven oordeelt. »

Art. 25. — Dit artikel wordt ingetrokken en door de volgende bepaling vervangen : « Zijn nietig, de bedingen waarbij het den werkmán, na het ophouden van de overeenkomst, wordt verboden een persoonlijke onderneming in bedrijf te nemen, in een vennootschap te treden voor het drijven van een handelszaak, of zich bij andere werkgevers te verbinden. »

Art. 25bis. — Een nieuw artikel 25bis wordt ingelascht, luidende :

« De arbeidsovereenkomst zal worden geschorst door het onder de wapens roepen van den werkmán, alsmede in geval van ziekte die niet langer dan 15 dagen duurt. »

Art. 26. — De eerste alinea van artikel 26 wordt ingetrokken en vervangen door den volgende tekst : « Worden

sont opérés sur les salaires à titre de garantie des obligations de l'ouvrier, le chef d'entreprise est tenu de déposer, au nom de l'ouvrier, les sommes ainsi prélevées, à la Caisse Générale d'Epargne et de Retraite, sous peine, pour le patron, d'une amende de 26 à 500 francs et de 8 jours à 15 jours de prison, ou d'une de ces peines seulement. Ces quotités du salaire échu ne peuvent être supérieures à un cinquième du salaire payable à chaque échéance. »

Les alinéas 2 et 3 restent inchangés.

L'alinéa 4 est modifié comme suit : les mots « le tiers dépositaire est tenu... » sont remplacés par : « La Caisse Générale d'Epargne est tenue... ». La suite reste inchangée.

er sommen van het loon afgehouden als waarborg van de verplichtingen van den werkmán, dan is het hoofd der onderneming verplicht de aldus afgehouden sommen, op naam van den werkmán, in de Algemeene Spaar- en Lijfrentekas te storten, op straffe, voor den werkgever, van een geldboete van 26 tot 500 frank en van 8 tot 15 dagen gevangenis, of van een van die straffen alleen. Deze gedeelten van het vervallen loon mogen niet meer dan 1/5 van het bij elken vervaldag te betalen loon bedragen. De tweede en derde alinea's blijven onveranderd.

De 4^e alinea wordt gewijzigd als volgt :

De woorden « De derde wien deze sommen in bewaring werden gegeven, is gehouden... » worden vervangen door : « De Algemeene Spaar- en Lijfrentekas is gehouden... ». Het overige blijft ongewijzigd.

C. LERUITTE,
Paul COLLET,
F. KNAEPEN,
P. TEUGELS.