

Chambre des Représentants		Kamer der Volksvertegenwoordigers	
Session de 1937-1938	N° 235		Zittingsjaar 1937-1938
	SEANCE du 1 ^{er} Juin 1938	VERGADERING van 1 Juni 1938	

PROPOSITION DE LOI

pour la revision de la loi sur le Contrat d'emploi.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS.

C'est le sort naturel des lois à caractère social d'être soumises à revision périodique.

Votées dans le but de remédier à certaines situations déterminées, elles doivent être réadaptées aux circonstances quand le développement de la vie sociale a modifié la situation.

Or, il est certain que les dispositions de la loi du 7 août 1922, amendée par celles de 1926 sur le contrat d'emploi, ne répondent plus entièrement au but en vue duquel elles furent votées.

D'une part, la spécialisation des occupations des employés a été accentuée dans cette profession comme dans tous les autres domaines de l'activité; d'autre part, les chiffres qui figurent dans les susdites dispositions ne concordent plus avec la réalité, et, enfin, l'expérience de l'application de ces dispositions a dénoncé certaines lacunes et imposé quelques rectifications.

Tout d'abord, il semble bien qu'il y a lieu de renoncer à l'exclusion des bénéfices de la loi des employés dont la rémunération dépasse 24,000 francs.

Il va de soi que les chiffres de base de 1926, et encore moins ceux de 1922, ne peuvent plus servir aujourd'hui comme critère d'appréciation.

Il est à observer aussi qu'aucune discrimination n'existe pour les diverses catégories d'ouvriers, ayant pour base le montant des salaires. Il est vrai que, précédemment, le législateur a estimé que l'employé, dont la rémunération dépasse 24,000 francs l'an, dispose des moyens suffisants de recourir à la procédure ordinaire.

WETSVOORSTEL

tot herziening van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

De wetten van socialen aard worden, normaal, na het verstrijken van een zekeren tijd, aan herziening onderworpen.

Goedgekeurd om sommige bepaalde toestanden te verhelpen, moeten zij worden aangepast aan de omstandigheden, wanneer zich wijzigingen voordoen aan den stand van zaken, ten gevolge van de ontwikkeling van het maatschappelijk leven.

Het is nochtans een feit, dat de bepalingen van de wet van 7 Augustus 1922, gewijzigd door die van 1926, op het dienstcontract niet meer ten volle beantwoorden aan het doel waartoe zij werden aangenomen.

Eenerzijds, heeft de specialisatie van de bezigheden der bedienden een uitbreiding genomen, zooals trouwens op gebied van andere werkzaamheden; anderzijds, beantwoorden de in voormelde bepalingen voorkomende cijfers niet meer aan de werkelijkheid, en, ten slotte, heeft de ondervinding, opgedaan bij de toepassing van die bepalingen, sommige leemten doen aan het licht komen en eenige verbeteringen noodig gemaakt.

Vooreerst, lijkt het niet langer redelijk de bedienden wier bezoldiging 24,000 frank overschrijdt, van de wet uit te sluiten.

Het ligt voor de hand, dat niet de cijfers die in 1926 tot grondslag dienden, en minder nog die van 1922, thans nog als maatstaf in aanmerking kunnen komen.

Tevens dient opgemerkt, dat geen onderscheid wordt gemaakt tusschen de verschillende reeksen werklieden, naarvolgens het bedrag van hun loonen. Weliswaar, heeft de wetgever vroeger geoordeeld dat de bediende wiens bezoldiging 24,000 fr. 's jaars overtreft, over voldoende middelen beschikt om zijn toevlucht te nemen tot de gewone rechtspleging.

Cependant, il n'est pas toujours exact de dire que tous les employés gagnant plus de 24,000 francs, se trouvent dans la même situation, ceux qui gagnent moins que ce montant peuvent éventuellement jouir d'une situation personnelle plus aisée que celle de ceux qui touchent des appointements supérieurs.

En effet, il se peut qu'un petit employé à appointement modeste soit le fils de bourgeois aisés et qu'il vit chez ses parents, ou que la femme de tel autre employé gagnant moins de 24,000 francs se trouve à la tête d'un commerce important alors qu'un collègue gagnant 24,500 francs a à sa charge, ses parents et sa propre famille, une épouse impotente, etc.

Les Conseils des Prud'hommes ont été institués pour offrir aux employés une procédure rapide et peu coûteuse; elle doit être à la portée de tous les employés, quel que soit le montant de leur rémunération; un employé ne cesse pas d'être employé quand bien même son traitement dépasserait 24,000 francs.

Il nous paraît donc équitable et normal de porter le traitement maximum à 48,000 francs par an.

De l'engagement à l'essai.

Actuellement, il arrive trop souvent qu'un employeur maintient un employé à son service, en renouvelant, après un essai de trois mois, de mois en mois, un engagement qui reste provisoire. Ce système étant contraire à l'esprit de la loi, il est nécessaire d'y remédier.

Il faut également prévoir que l'employeur ne doit pas attendre le dernier jour de la période d'essai pour prévenir l'employé de ce qu'il n'a pas l'intention de le garder; il en est de même si l'employé n'est pas décidé à rester au service de l'employeur.

Du contrat à objet déterminé.

Ce paragraphe constitue, dans une certaine mesure, une dérogation au droit commun. Normalement, en effet, un contrat à objet déterminé se termine le jour même où est achevé le travail pour lequel le préposé a été engagé. L'expérience a montré, cependant, que des contrats de ce genre laissent souvent l'employé dans l'incertitude du point de savoir quand il serait libéré et pourrait, par conséquent, rechercher une nouvelle situation; en revanche, le patron peut se rendre compte assez facilement, une semaine à l'avance, si le travail va être terminé, surtout lorsqu'il a duré plusieurs mois. D'où le texte proposé.

Des modifications aux contrats.

Il est inadmissible qu'un employeur puisse obliger le comptable, l'employé de bureau, la dactylo, le vendeur,

Het is nochtans onjuist te beweren dat al de bedienden die meer dan 24,000 frank verdienen, zich in denzelfden toestand bevinden; zij die minder winnen dan dit bedrag, kunnen soms een meer gegoeden persoonlijken toestand genieten dan zij die hoogere wedden ontvangen.

Het geval kan zich inderdaad voordoen, dat een klein bediende, met een bescheiden wedde, de zoon is van goede burgers en dat hij bij zijn ouders inwoont, ofwel dat de vrouw van een ander bediende die minder dan 24,000 frank verdient, zich aan het hoofd bevindt van een belangrijken handel, dan wanneer een collega die 24,500 frank wint, moet voorzien in het onderhoud van zijn ouders et van zijn eigen gezin, van een gebrekkelijke vrouw, enz.

De Werkrechtcraden werden ingesteld om voor de bedienden een snelle en weinig kostende procedure mogelijk te maken; deze dient ter beschikking te staan van al de bedienden, welk ook het bedrag zij van hun bezoldiging. Een bediende houdt niet op een bediende te zijn, hoewel zijn wedde 24,000 frank overschrijdt.

Het lijkt ons, derhalve, billijk en normaal, de maximum-wedde tot 48,000 frank 's jaars op te voeren.

Dienstverband op proef.

Thans gebeurt het maar al te vaak dat een werkgever een bediende in dienst houdt, door, na een proeftijd van drie maanden, van maand tot maand een dienstverband te hernieuwen, dat van voorloopigen aard blijft. Daar zulk stelsel in strijd is met den geest van de wet, dient het noodzakelijk verholpen.

Eveneens dient voorzien dat de werkgever niet den laatsten dag van den proeftijd moet afwachten om den bediende te verwittigen dat hij het inzicht niet heeft hem in dienst te behouden; hetzelfde geldt wanneer de bediende niet voornemens is bij den werkgever in dienst te blijven.

Contract met bepaald doel.

Die paragraaf vormt, in een zekere mate, een afwijking van het gemeene recht. Inderdaad, neemt een contract met bepaald doel normaal een einde op den dag der voltooiing van het werk, waarvoor de aangestelde een dienstverband aanging. De ondervinding heeft nochtans uitgewezen dat door dergelijke contracten de bediende dikwijls in de onzekerheid bleef verkeeren no-pens den datum waarop hij vrij zou komen en, bijgevolg, mocht uitzien naar een nieuwe betrekking; de werkgever, daarentegen, kan gemakkelijk een week vooruit voorzien of het werk ten einde zal loopen, vooral wanneer dit verschillende maanden heeft geduurd. De voorgestelde tekst werd hierdoor ingegeven.

Wijzigingen in de Contracten.

Het is niet aan te nemen dat een werkgever den boekhouder, den kantoorbediende, de typiste, den verkooper, die

engagés comme tels, à faire des besognes qui n'ont pas de rapport avec leurs fonctions, soit pendant la durée du contrat, soit pendant la durée du préavis légal. Il en est de même des modifications apportées à sa rémunération. Rien n'empêche naturellement les parties de se mettre d'accord sur pareilles modifications, et, dans ce cas, les conventions font la loi des parties.

Si l'employé ne désire pas voir modifier les conditions de son engagement ou du contrat en cours, le droit du patron est de lui donner congé, en respectant les délais légaux ou en payant une indemnité égale à la rémunération prévue pendant l'exécution du contrat de l'employé, pendant ce délai.

Mais le patron n'a pas le droit de contraindre son employé à accepter une modification aux conditions du contrat d'emploi en cours et s'il voulait user de pareille contrainte, l'employé serait autorisé à quitter l'emploi sans préavis et obtiendrait une indemnité égale à la rémunération pendant le délai du préavis.

L'employé ne pourrait en agir ainsi que si son patron changeait d'autorité les conditions de l'engagement. Une simple proposition du patron, non suivie d'effet, et que l'employé peut accepter ou refuser, ne justifierait pas le départ de l'employé sans le préavis imposé par la loi. Il doit être entendu aussi que les changements imposés doivent être de nature telle qu'ils constituent une modification d'une des conditions essentielles du contrat d'emploi de nature à porter préjudice à l'employé.

Absence pour maladie. — Payement de la rémunération.

La loi du 7 août 1922 stipule que, si l'incapacité de travail a une durée de plus d'un mois, le patron peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant une indemnité égale à la rémunération revenant à l'employé pour trois mois de service.

Conçoit-on pourquoi le patron peut donner, dans ce cas, un préavis d'une durée inférieure à celle de l'article 12? Tel est cependant le cas de l'employé malade ayant dix années de service. Il était d'une impérieuse nécessité de faire disparaître cette anomalie.

La présente proposition de loi prévoit, d'autre part, pour des raisons d'humanité qui ne sauraient être contestées, une suspension du contrat d'emploi, pour protéger la femme en couches.

Du préavis et de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de préavis est souvent dénommée à tort « indemnité de licenciement ». L'employeur congédiant

als dusdanig aangeworven zijn kan verplichten, 't zij tijdens den duur van het contract, 't zij tijdens den duur van den wettelijken opzeg, werkzaamheden te verrichten, die geen verband houden met datgene waarvoor zij aangeworven zijn. Hetzelfde geldt voor de wijzigingen van de bezoldiging. Niets belet trouwens dat partijen over wijzigingen van dien aard akkoord sluiten en, in dit geval, is het contract de wet van de partijen.

Indien de bediende niet is te vinden voor wijziging van de voorwaarden van zijn verbintenis of van het loopend contract, dans heeft de werkgever het recht hem opzeg te geven, niet echter zonder de wettelijke termijnen in acht te nemen of een wettelijke vergoeding te betalen, gelijk aan de bezoldiging voor dezen termijn gedurende de uitvoering van het dienstcontract voorzien.

Maar de werkgever heeft het recht niet zijn bediende te verplichten een wijziging aan de voorwaarden van zijn contract te aanvaarden, en moest hij daartoe overgaan, dan zou de bediende gerechtigd zijn zijn bediening zonder opzeg te verlaten en een vergoeding bekomen gelijk aan de bezoldiging waarop hij gedurende den termijn van opzeg recht had.

De bediende zou slechts zóó mogen handelen, wanneer de werkgever eigenmachtig de voorwaarden van het contract zou wijzigen. Een eenvoudig voorstel door den werkgever gedaan, dat geen gevolg had, en waarop het den bediende vrij staat in te gaan of niet, zou het vertrek van den bediende zonder den opzeg door de wet voorzien, niet rechtvaardigen. Het is ook wel verstaan dat het moet gaan over opgedrongen veranderingen die een wijziging uitmaken van een der hoofdoorwaarden van het dienstcontract, van aard om den bediende te schaden.

Afwezigheid wegens ziekte. — Betaling van de bezoldiging

De wet van 7 Augustus 1922 bepaalt dat indien de onbekwaamheid tot arbeiden meer dan één maand duurt, de werkgever te allen tijde een eind kan maken aan het contract, mits een vergoeding die evenveel bedraagt als de bezoldiging aan den bediende verschuldigd voor drie maanden dienst.

Kan men zich indenken waarom de werkgever in dit geval een korteren opzeggingstermijn kan geven, dan door artikel 12 is voorzien? Dit laatste is nochtans het geval met den zieken bediende die, gedurende tien jaar, in dienst van denzelfden werkgever is gebleven. Het was dringend noodig dezen abnormalen toestand te doen verdwijnen.

Het huidig wetsvoorstel voorziet, anderzijds, uit redenen van humanitaire aard die niet voor betwisting vatbaar zijn, een schorsing van het dienstcontract, ter bescherming van de vrouw in het kraambed.

Opzeg en Vergoeding wegens afdanking.

De opzeggingsvergoeding wordt soms ten onrechte « vergoeding wegens afdanking » geheeten. De werkgever die

sur-le-champ son employé, lui doit l'indemnité correspondant aux rémunérations relatives à la durée du préavis; mais si cet employé a des années de services, il est équitable de lui allouer une indemnité de licenciement, en raison même de ses années de services; il n'est pas juste, en effet, de donner un préavis d'une durée égale à deux employés comptant, l'un dix années, l'autre 25 années de services; à plus forte raison, il y a nécessité de récompenser les années de services chez un même patron.

*Absence pendant le préavis pour rechercher
un nouvel emploi.*

L'article 13 de la loi actuelle prévoit que « pendant la durée du préavis, l'employé peut, en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter deux fois un demi-jour par semaine ». Mais la loi ne prévoit pas que ces deux absences doivent être payées par l'employeur; il s'ensuit que maintes fois un employé est autorisé à s'absenter, mais que l'employeur lui refuse paiement de son salaire pendant ces deux absences; la loi ne le lui défend pas et l'employeur plaide alors que ce qui n'est pas interdit est autorisé.

L'absence d'un texte clair et précis sur cette question a permis à plusieurs Chambres de Prud'hommes de donner satisfaction à cette thèse de l'employeur.

Telles sont dans leurs grandes lignes les remarques principales qui ont motivé le dépôt de la présente proposition de loi.

zijn bediende onmiddellijk doorzendt, is hem een vergoeding verschuldigd, die evenveel bedraagt als de bezoldiging gedurende den opzeggingstermijn; maar indien deze bediende jaren dienst heeft, is het billijk, juist uit hoofde van zijn dienstjaren, hem een vergoeding wegens afdanking toe te kennen; het is inderdaad niet rechtvaardig een gelijken opzeggingstermijn te geven aan twee bedienden met respectievelijk tien jaar en 25 jaar dienst; des te meer moeten beloond worden de dienstjaren bij eenzelfde werkgever.

*Afwezigheid gedurende den opzeggingstermijn
om een nieuwe betrekking te zoeken.*

Artikel 13 van deze wet voorziet dat « de bediende, om een nieuwe betrekking te zoeken, tweemaal een halven dag per week afwezig mag zijn ». Maar de wet voorziet niet dat deze twee afwezigheden door den werkgever moeten betaald worden; daaruit volgt menigmaal, dat aan een bediende toelating wordt verleend om afwezig te zijn, maar dat de werkgever hem de uitbetaling van zijn loon gedurende deze twee afwezigheden weigert; de wet verbiedt hem dit niet en de werkgever komt er dan voor uit dat, wat niet verboden is, toegelaten is.

Het ontbreken van een klaren en duidelijken tekst voor dit vraagstuk heeft menige Kamers van Werkrechtscorraden in de gelegenheid gesteld deze stelling van de werkgevers bij te treden.

Dit zijn, in hun groote lijnen, de voornaamste opmerkingen die de indiening van dit wetsvoorstel hebben gerechtvaardigd.

L. JORIS.

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

Tout contrat d'emploi doit être constaté par écrit en double exemplaire. Ne sont pas soumis aux dispositions qui suivent, à l'exception des articles 7, 26 et 27, les contrats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue est supérieure à 48,000 francs par an.

Les commissions et avantages variables sont pour l'application de la présente loi calculés sur le montant de la rémunération des 12 mois antérieurs.

La présente loi n'est pas applicable aux employés des provinces, des communes et de l'Etat, pourvus d'une nomination à titre définitif.

WETSVOORSTEL

EERSTE ARTIKEL.

Elk dienstcontract moet schriftelijk en in dubbel exemplaar worden vastgesteld. Ter uitzondering van de artikelen 7, 26 en 27, zijn aan de navolgende bepalingen niet onderworpen, de dienstcontracten waarin de overeengekomen bezoldiging meer bedraagt dan 48,000 frank per jaar.

De veranderlijke commissieloonen en voordeelen worden, voor de toepassing van onderhavige wet, berekend op het bedrag van de bezoldiging der voorafgaande twaalf maanden.

Deze wet is niet van toepassing op de bedienden van de provinciën, van de gemeenten en van den Staat, die voor vast werden benoemd.

ART. 2.

Si le contrat est fait pour une entreprise, ou une durée déterminée, il devra être délimité par l'indication de son objet ou par la fixation de sa durée. Le patron qui rompt le contrat sans juste motif devra à l'employé une indemnité égale au traitement correspondant soit à la durée du préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

ART. 3.

Lorsque le contrat prévoit un engagement à l'essai, la durée de l'essai convenu ne peut dépasser trois mois, ni être inférieure à un mois. A partir du second mois d'essai il ne peut être mis fin au contrat à l'essai que moyennant un préavis de 14 jours à donner par l'employeur et de 7 jours à donner par l'employé. Si le préavis est donné par l'employeur au cours du premier mois d'essai, l'employé a droit à la rémunération afférente à ce mois. Après l'engagement à l'essai un engagement à durée déterminée ne peut être conclu pour une période inférieure à 6 mois.

ART. 4.

La date de l'entrée en vigueur du contrat, l'objet et la nature de l'emploi, le lieu où il s'exerce, la durée de l'engagement, la rémunération, le montant des frais de déplacement s'il y a lieu, et toutes autres conditions sont, sauf les interdictions prononcées par la présente loi déterminées par la convention.

L'usage supplée au silence de la convention. Le refus de la part de l'employé d'exécuter un travail autre que celui pour lequel il est engagé, ne constitue pas un motif suffisant de résiliation du contrat sans préavis.

ART. 5.

Le contrat d'emploi peut, nonobstant toute convention contraire, être rescindé par l'employé lorsqu'il est établi que la rémunération qui lui est accordée est inférieure de plus d'un tiers à celle qui eût dû lui être normalement allouée suivant les usages de la région. L'action en rescision doit, à peine de déchéance, être intentée au plus tard dans l'année de la convention. En prononçant la rescision, le juge allouera des dommages-intérêts s'il y a lieu.

ART. 2.

Werd het contract aangegaan voor een onderneming, of een bepaalden duur, dan moet het worden omschreven door de aanduiding van zijn voorwerp of door de vaststelling van zijn duur. De werkgever die het contract verbreekt zonder billijke reden, is aan den bediende een vergoeding verschuldigd, gelijk aan de wedde overeenstemmende hetzij met den duur van de opzegging, hetzij met het overblijvend gedeelte van dien nog te loopen termijn.

ART. 3.

Wanneer het contract een dienstverband op proef voorziet, mag de duur van de bedongen proef niet drie maanden overschrijden, noch minder zijn dan een maand. Te rekenen van de tweede proefmaand, kan aan het contract op proef slechts een einde worden gemaakt, dan mits een opzegging van veertien dagen, door den werkgever, en van zeven dagen, door den bediende. Wordt de opzegging gedaan door den werkgever, binnen de eerste proefmaand, dan heeft de bediende recht op de bezoldiging voor die maand bepaald. Na het dienstverband op proef, kan een dienstverband voor een bepaalden duur niet worden aangegaan voor een korteren termijn dan 6 maanden.

ART. 4.

De datum waarop het contract in werking treedt, het voorwerp en de aard van de betrekking, de plaats waar deze wordt uitgeoefend, de duur der verbintenis, de bezoldiging, het beloop van de eventuele kosten van verplaatsing en alle andere voorwaarden worden, behoudens de verbodsbepalingen van deze wet, door het contract vastgesteld.

Wat door partijen niet is bedongen, wordt naar het gebruik geregeld. De weigering vanwege den bediende, een ander werk te verrichten dan hetgeen waarvoor hij werd aangeworven, is geen voldoende reden om het contract zonder opzegging te verbreken.

ART. 5.

Het dienstcontract kan, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, nietig verklaard worden door den bediende, wanneer het is bewezen dat de hem toegekende bezoldiging minder dan een derde 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 het jaar van het contract ingesteld worden. Bij het nietig verklaren, kent de rechter schadeloosstelling toe, indien daartoe gronden bestaan.

ART. 6.

L'appel et le rappel de l'employé sous les armes suspendent l'exécution de la convention. Si la convention 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. 7.

L'impossibilité pour l'employé de fournir ses services par suite de 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 moyenne des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité.

Les femmes employées bénéficieront des mêmes avantages à l'occasion de leurs couches. Le contrat ne peut être rompu par l'employeur au cours de la période s'écoulant entre les deux mois précédant l'accouchement et les deux mois qui le suivent.

ART. 8.

Si l'incapacité de travail a une durée de plus d'un mois, le patron peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant indemnités, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail.

Cette indemnité sera au moins égale à la rémunération revenant à l'employé pour trois mois de service. Elle atteindra la rémunération afférente à six mois pour les employés qui sont demeurés au service d'un employeur pendant dix années. Toute convention contraire est nulle.

ART. 9.

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

Lorsque l'engagement est fait pour une entreprise déterminée comportant une durée de plus de six mois, l'incapacité de travail permet au patron de mettre fin au contrat après les trente premiers jours d'incapacité. En ce cas,

ART. 6.

Door het oproepen en het wederoproepen van den bediende onder de wapenen, wordt het contract geschorst. Werd het zonder tijdsbepaling aangegaan, dan kan de werkgever daaraan, mits de wettelijke opzegging, alleen dan een einde maken, wanneer de bediende met onbepaald verlof naar huis is gezonden.

ART. 7.

De uitvoering van het contract is geschorst, wanneer de bediende 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 het contract. Het commissie-loon waarop de bediende mocht recht hebben, wordt berekend naar het gemiddeld bedrag van de commissie-loonen, die gedurende de drie maanden vóór de onbekwaamheid werden uitbetaald.

De vrouwelijke bedienden hebben op dezelfde voordeelen aanspraak bij hunne bevalling. Het contract mag door den werkgever niet worden verbroken, binnen den termijn loopende tusschen de twee maanden welke de bevalling voorafgaan en de twee maanden die dezelve volgen.

ART. 8.

Duurt de onbekwaamheid tot arbeiden meer dan een maand, dan kan de werkgever, te allen tijde, een einde maken aan de het contract, mits vergoeding, na aftrek van de wedde betaald sedert de onbekwaamheid tot arbeiden een aanvang nam.

Deze vergoeding is ten minste gelijk aan de bezoldiging welke aan den bediende voor drie maanden dienst verschuldigd is. Zij zal gelijk zijn aan de bezoldiging verschuldigd voor zes maanden, voor de bedienden die, gedurende tien jaar, in dienst van een werkgever zijn gebleven. Elke strijdige overeenkomst is nietig.

ART. 9.

Wanneer het dienstverband is aangegaan op proef of voor een bepaalde onderneming welke een duur van hoogstens zes maanden omvat, kan de werkgever, wegens de onbekwaamheid tot arbeiden, aan het contract een einde maken, zonder vergoeding, zoo die onbekwaamheid meer dan acht dagen duurt.

Wanneer het dienstverband is aangegaan voor een bepaalde onderneming welke een duur van meer dan zes maanden omvat, kan de werkgever, wegens de onbekwaamheid tot arbeiden, aan het contract een einde ma-

l'employé conserve, nonobstant toute convention contraire, le droit à une rémunération qui ne peut excéder celle prévue à l'article 9.

ART. 10.

Dans le cas où l'incapacité de travail provient d'un accident donnant lieu à une indemnisation en vertu de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents de travail ou d'une maladie, conformément à la loi du 24 juillet 1927, l'employeur ne sera tenu que de compléter ces indemnités de façon à assurer le paiement intégral de la rémunération ou des indemnités dues en vertu des articles 5, 8 et 9.

ART. 11.

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.

ART. 12.

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chaque partie a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre. Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis dont la preuve ne peut résulter que d'une lettre recommandée, d'un exploit d'huissier ou d'une copie de lettre de congé revêtue pour la réception de la signature de l'autre partie. Le délai de préavis prend cours à l'expiration du mois civil pendant lequel il est donné. Ce délai est fixé comme suit :

A. — S'il s'agit d'un congé donné par l'employeur :

1° Si la rémunération est de moins de 600 francs et que l'employé à moins de 10 ans de service, le préavis sera de 1 mois; il sera de deux mois s'il a plus de dix ans de service;

2° Si la rémunération est de 600 à 2,000 francs il sera de trois mois pour moins de dix ans de service et six mois pour plus de dix ans;

3° Si la rémunération est de 2,000 à 4,000 francs il sera de six mois pour moins de dix ans de service et douze mois pour plus de dix ans de service.

B. — S'il s'agit d'un employé ayant lui-même donné son congé, les délais fixés ainsi qu'il est stipulé au littéra A sont réduits de moitié, avec maximum de trois mois.

ken, na de eerste dertig dagen van onbekwaamheid. In dit geval, en niettegenstaande alle strijdige overeenkomst, behoudt de bediende het recht op een bezoldiging welke die, bij artikel 9 voorzien, niet mag overschrijden.

ART. 10.

Ingeval de onbekwaamheid tot arbeiden het gevolg is van een ongeval dat aanleiding geeft tot vergoeding, krachtens de wet op het herstel der schade wegens arbeidsongevallen of van ziekte, naar luid van de wet van 24 Juli 1927, is de werkgever alleen er toe gehouden die vergoedingen derwijze aan te vullen, dat zij de algeheele betaling verzekeren van de bezoldiging of van de krachtens de artikelen 5, 8 en 9 verschuldigde vergoedingen.

ART. 11.

Hij die den bediende vervangt, die onder de wapenen is opgeroepen of onbekwaam tot 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.

ART. 12.

Indien het dienstverband wordt aangegaan voor een onbepaalden tijd, heeft elke der partijen het recht het te doen eindigen door opzegging aan de andere. Van dit recht kan slechts gebruik gemaakt worden, mits een voorafgaande kennisgeving waarvan het bewijs alleen kan blijken uit een aangeteekenden brief, een deurwaarders-exploit of een afschrift van opzeggingsbrief, door de andere partij behoorlijk voor ontvangst geteekend. De opzeggingstermijn neemt een aanvang na het eindigen der kalendermaand gedurende welke de opzegging wordt gedaan.

Die termijn wordt bepaald als volgt :

A. — Wordt de opzegging gedaan door den werkgever :

1° Bedraagt de bezoldiging minder dan 600 frank en heeft de bediende minder dan tien jaar dienst, dan is de opzegging van 1 maand; zij is van 2 maanden, zoo hij meer dan tien jaar dienst heeft;

2° Bedraagt de bezoldiging 600 tot 2,000 frank, dan is zij van zes maanden, voor minder dan tien jaar dienst, en van twaalf maanden, voor meer dan tien jaar dienst.

3° Bedraagt de bezoldiging 2,000 tot 4,000 frank, dan is zij van zes maanden, voor minder dan tien jaar dienst, en van twaalf maanden, voor meer dan tien jaar dienst.

B. — Betreft het een bediende die zelf zijn opzegging heeft gedaan, dan worden de termijnen, zooals gesteld bij litt. A, met de helft verminderd, met maximum van drie maanden.

L'employé qui a reçu son préavis de congé, a la faculté, nonobstant toute convention contraire, de quitter son employeur lorsqu'il a conclu un nouveau contrat d'emploi, mais à condition de donner un préavis de 14 jours francs si sa rémunération mensuelle ne dépasse pas 2,000 francs et de 45 jours francs si elle dépasse 2,000 francs.

ART. 12bis.

Si l'employé a douze années consécutives de service chez un même patron, il recevra, en outre, en plus du traitement, une allocation de licenciement égale à trois mois d'appointements s'il est âgé de trente-cinq ans au moins, de six mois d'appointement s'il est âgé de plus de quarante ans et de neuf mois s'il est âgé de plus de cinquante ans.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats d'emploi en cours au jour de la modification seront considérés, au point de vue du calcul des années de service, comme continués entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise et ce nonobstant toute convention contraire.

L'employé conserve toujours le droit à l'allocation de licenciement, sauf pour les renvois sur l'heure, nécessités par des motifs graves reconnus comme tels par les juridictions prudhommales en cas de contestation.

ART. 13.

Il est institué sous le nom de « Fonds de garantie » et sous le contrôle de l'Etat une caisse de compensation qui, à la décharge de l'employeur, a pour but de payer à l'employé les allocations de licenciement prévues à l'article 12bis. Ce « fonds de garantie » géré paritairement par les délégués à nombre égal de toutes les organisations d'employeurs et d'employés est alimenté par le versement obligatoire de cotisations mensuelles d'un pourcentage du total des rémunérations payées aux employés tombant sous l'application de cette loi. Les modalités de fonctionnement et le montant des cotisations seront fixés par arrêté royal sur avis des organisations professionnelles visées ci-dessus.

ART. 14.

Pendant la durée du préavis l'employé, nonobstant toute convention contraire, peut, uniquement en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter deux fois par semaine, sans qu'aucune retenue ne puisse être opérée de ce chef sur ses appointements, pourvu que la durée de ces absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail. Ces deux demi-journées sont choisies au mieux des intérêts des deux parties.

De bediende die zijn opzegging heeft ontvangen, kan, niettegenstaande alle strijdige overeenkomst, zijn werkgever verlaten, wanneer hij een nieuw dienstcontract heeft gesloten, doch mits opzegging van veertien vrije dagen, indien zijn maandelijksche bezoldiging niet twee duizend frank overschrijdt, en van vijf en veertig vrije dagen, indien zij twee duizend frank overschrijdt.

ART. 12bis.

Indien de bediende twaalf achtereenvolgende dienstjaren telt, bij eenzelfde werkgever, ontvangt hij, daarenboven, als extrawedde, een afdankings toeslag gelijk aan drie maandelijksche wedden, zoo hij ten minste vijf en dertig jaar oud is, aan zes maandelijksche wedden, zoo hij meer dan veertig jaar oud is, en aan negen maandelijksche wedden, zoo hij meer dan vijftig jaar oud is.

Indien de rechtstoestand van den werkgever mocht gewijzigd worden, namelijk wegens eropvolging, verkoop, samensmelting, omvorming van het bedrijf, het brengen in vennootschap, worden al de op den dag der wijziging loopende dienstcontracten, ter zake van de berekening der jaren dienst, geacht te worden voortgezet tusschen den nieuwen werkgever en het personeel der onderneming, dit niettegenstaande alle strijdige overeenkomst.

De bediende behoudt steeds het recht op den afdankings toeslag, behalve voor de onmiddellijke wegzendingen wegens zwaarwichtige reden, als dusdanig, in geval van betwisting, door de werkrechtshraden erkend.

ART. 13.

Onder den naam van « Waarborgfonds » en onder het toezicht van den Staat, wordt een verrekenkas tot stand gebracht, welke, ter ontlasting van den werkgever, voor doel heeft aan den bediende de bij artikel 12bis voorziene afdankings toeslagen te betalen. Dit « Waarborgfonds » dat, op paritaire wijze, door de afgevaardigden, in even getal, van al de werkgevers- en werknemers-vereeningen wordt beheerd, wordt in stand gehouden door de verplichte storting van maandelijksche bijdragen, zijnde een percentage van het totaal der aan deze wet onderworpen bedienden uitbetaalde bezoldigingen. De modaliteiten van werking en het beloop der bijdragen worden bij Koninklijk besluit vastgesteld, de hierboven bedoelde bedrijfsinrichtingen gehoord zijnde.

ART. 14.

Gedurende den opzeggingstermijn, en niettegenstaande alle strijdige overeenkomst, mag de bediende tweemaal per week afwezig zijn, alleen om een nieuwe betrekking te zoeken, zonder dat, uit dien hoofde, iets van zijn wedde mag worden afgehouden; zijn afwezigheid mag echter, in het geheel, niet meer dan één arbeidsdag bedragen. Beide halve dagen worden, naar de belangen van partijen, ten beste gekozen.

ART. 15.

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 précisés par lettre recommandée ou par exploit d'huissier, expédié ou notifié dans les trois jours de congé.

ART. 16.

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 12, 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.

ART. 17.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, sa dénonciation avant termes 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 pour cela pouvoir excéder le triple des appointements et avantages correspondant à la durée de préavis qui aurait dû être respectée, si le contrat avait été fait sans terme. Un employé engagé pour une durée déterminée ne peut être réengagé pour une période inférieure à six mois, si ce n'est pour achever l'entreprise commencée.

ART. 18.

Sauf en ce qui concerne les engagements de plus de 4,000 francs par mois, sont nulles, en ce qui concerne le congé à donner par le patron, toutes les clauses fixant les délais d'une durée inférieure à celle qui est prévue aux articles 12 et 12bis ou prévoyant, en cas de rupture de l'engagement, des indemnités moindres que celles qui sont déterminées aux articles 16 et 17. A peine de nullité, la quittance pour solde de tout compte ou toute formule libératoire analogue devra être écrite en entier de la main de celui à qui on l'oppose.

ART. 19.

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

ART. 15.

De opzegging mag niet zonder voorafgaande kennisgeving geschieden, tenzij om zwaarwichtige redenen, waarover de rechter uitspraak doet. Alleen de redenen bekend gemaakt bij aangeteekenden brief of bij deurwaardersexploot, gezonden of beteeekend binnen drie dagen na de opzegging, kunnen aangevoerd worden tot wettiging van de opzegging.

ART. 16.

Indien het contract werd gesloten zonder tijdsbepaling, is de partij die de verbintenis verbreekt zonder gegronde reden of zonder de bij artikel 12 bepaalde termijnen in acht te nemen, gehouden tot betaling, aan de wederpartij, van een 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. 17.

Werd het contract 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 een vergoeding gelijk aan het bedrag der tot het verstrijken van dien termijn te loopen wedden en verdiensten; zij mag echter niet het drievoudige 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. Een voor bepaalden duur aangeworven bediende mag niet wederaangeworven worden voor een minderen tijd dan zes maanden, ten ware om de begonnen onderneming te voleindigen.

ART. 18.

Behalve wat betreft de verbintenissen van meer dan 4,000 frank per maand, zijn nietig — ten opzichte van de opzegging door den werkgever — alle bedingen waarbij de termijnen worden bepaald van een minderen duur dan bij de artikelen 12 en 12bis wordt voorzien, of die, in geval van verbreking der verbintenis, lagere vergoedingen voorzien, dan die bepaald bij de artikelen 16 en 17. De kwijting tot slot van rekening of alle gelijkaardige vrijmakings-formule moet, op straffe van nietigheid, geheel met de hand zijn geschreven door hem tegen wien men ze inroept.

ART. 19.

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

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. 20.

La femme engagée comme employée et recevant le logement chez le chef de l'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. 21.

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. 22.

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

ART. 23.

Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations de l'employé devra être directement effectué par l'employé à la Banque Nationale ou à la Caisse Générale d'Epargne ou faire l'objet d'une inscription au Grand Livre de la Dette Publique, suivant les prescriptions exigées pour les adjudications publiques.

Tout cautionnement devra être effectué en entier en un seul versement lors de la signature du contrat, sauf stipulations contraires prévues au contrat.

Le fait que l'employé ne saurait apporter la preuve du cautionnement versé, ou tout manquement de sa part en cas de cautionnement par versements partiels, seront considérés comme « faute grave » motivant la rupture du contrat sans indemnités.

ART. 24.

Seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines :

Ceux qui auront mis comme condition à l'octroi d'un emploi ou même de remises et commissions, l'obligation de souscrire, de verser ou d'acheter des actions, parts d'intérêts ou obligations quelconques ou qui se seront fait remettre des fonds.

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

2° De aard der betrekking van den bediende.

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

ART. 20.

De vrouw, als bediende aangeworven en bij het bedrijfs-hoofd inwonende, heeft het recht het contract te verbreken, indien de echtgenoot van het bedrijfshoofd of eenige andere vrouw die het huis bestuurde, bij het sluiten van het contract, sterft of zich terugtrekt.

ART. 21.

Zijn nietig de bedingen krachtens welke het aan den bediende verboden is, na het eindigen van het contract, 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. 22.

De artikelen 29 tot 37 van de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, zijn van toepassing op het dienstcontract.

ART. 23.

Elke borgtocht tot waarborging van de nakoming der verplichtingen van den bediende, moet rechtstreeks door den bediende aan de Nationale Bank of aan de Algemeene Spaarkas worden gedaan, of in het Grootboek van 's Lands Schuld ingeschreven worden, naar luid van hetgeen voor de openbare aanbestedingen wordt vereischt.

Elke borgtocht moet, bij de ondertekening van het contract, in zijn geheel en ineens worden gestort, behoudens in het contract voorziene strijdige bepalingen.

Het feit dat de bediende het bewijs van den gestorten waarborg niet vermag te leveren, of elke tekortkoming van zijnentwege, in geval van borgtocht bij gedeeltelijke stortingen, worden als « grove schuld » aangezien, waardoor de verbreking van het contract, zonder vergoeding, is gerechtvaardigd.

ART. 24.

Worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en met geldboete van 26 tot 500 frank, of met een van die straffen alleen.

Zij die, tot het begeven van een betrekking of zelfs tot het verleenen van kortingen en commissieloonen, de verplichting hebben gesteld aandeelen, winstaandeelen of obligaties van welken aard ook te onderschrijven, te storten of te koopen, of die zich fondsen hebben doen overhandigen.

ART. 25.

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

ART. 26.

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 assimilées les remises ou commissions acquises dans le cours de l'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 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 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 articles 203, 205 et 214 du Code civil.

ART. 27.

L'article 19, n^o 4, de la loi du 16 décembre 1851, complétée par celle du 25 avril 1896, relative aux privilèges et hypothèques est modifiée et complétée comme suit :

4^o Les salaires des gens de service pour l'année échue, ce qui est dû pour l'année courante, les appointements remises ou commissions des commis pour six mois et le salaire des ouvriers pour un mois; les indemnités dues aux commis ou aux ouvriers pour rupture irrégulière du contrat. Le montant du privilège en ce qui concerne les commis, ne peut excéder 12,000 francs.

ART. 28.

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

ART. 25.

De vorderingen wegens het dienstcontract verjaren door verloop van een jaar, na het eindigen van het contract.

ART. 26.

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 of commissieloonen welke, in den loop van een jaar, worden verworven.

» Trekt de belanghebbende kortingen of commissieloonen en tevens een 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. 3bis. — De pensioenen toegekend aan de bedienden of klerken van de burgerlijke of de handelsvennootschappen, van de kooplieden, van de particulieren, van de burgerlijke godshuizen, weldadigheidsbureelen en andere openbare instellingen, kunnen slechts in beslag genomen en afgestaan worden dan ten beloope van een vijfde, wegens schulden aan de Openbare Schatkist, en van een derde, om de redenen vermeld in de artikelen 203, 205 en 214 van het Burgerlijk Wetboek.

ART. 27.

Artikel 19, n^o 4^o, van de wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypotheeken, aangevuld door die van 25 April 1896, wordt gewijzigd en aangevuld als volgt :

4^o Het loon van de dienstboden voor het vervallen jaar en wat op het loopende jaar verschuldigd is; de wedden, kortingen of commissieloonen der bedienden voor zes maanden en het loon der werklieden voor een maand; de vergoedingen aan de bedienden of aan de werklieden verschuldigd wegens onregelmatige verbreking van het contract. Het bedrag van het voorrecht, wat de bedienden betreft, mag niet 6,000 frank overschrijden.

ART. 28.

De werkrechtshraden, de Vrederechter, de Handelsrechtbank kunnen, in al de geschillen betreffende het dienstcontract, waarvoor zij bevoegd zijn, een voogd *ad hoc*

nommer au mineur un tuteur *ad hoc* pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché; ils peuvent également autoriser la femme mariée à ester en justice.

ART. 29.

L'employé a droit, quel que soit le nombre des personnes occupées dans l'entreprise, et nonobstant toute convention contraire, à un congé annuel payé d'une durée totale de :

Six jours ouvrables après un an de service;
Neuf jours ouvrables après trois ans de service;
Douze jours ouvrables après cinq ans de service,
chez le même employeur.

Les jours de maladie et ceux pendant lesquels l'employé a été rappelé sous les drapeaux, ne peuvent être déduits des jours de congé payés.

Les modalités d'application de ces congés sont déterminées par arrêté royal.

ART. 30.

Le Roi peut rendre obligatoires pour les intéressés les décisions adoptées par les commissions paritaires et comportant soit des congés d'une durée plus longue ou accordés dans d'autres conditions que celles prévues en vertu de l'article 29.

ART. 31.

Pour exercer les attributions qui lui sont conférées par l'article 29, alinéa 2, le Roi prendra l'avis :

1° Des commissions paritaires ou, à leur défaut, des associations des chefs d'entreprise et de travailleurs intéressés;

2° Du Conseil supérieur du Travail.

ART. 32.

La recherche et la répression des infractions aux dispositions des articles 29 et 30, ainsi que des arrêtés pris en exécution de ces articles se feront conformément aux dispositions des articles 8 à 15 de la loi du 8 juillet 1936 concernant les congés annuels payés.

ART. 33.

Les parties, à peine de nullité, ne peuvent convenir, soit au moment de l'engagement soit au cours du contrat, de soumettre leurs litiges éventuels à un ou plusieurs arbitres, que sous réserve d'appel.

benoemen om, in het geding, den afwezigen of verhinderden voogd te vervangen; zij kunnen insgelijks de gehuwde vrouw machtigen om in rechten te verschijnen.

ART. 29.

De bediende heeft recht, hoeveel personen er ook in de onderneming worden gebezigd en niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, op een jaarlijksch betaald verlof van een gezamenlijken duur van :

Zes werkdagen, na één jaar dienst;
Negen werkdagen, na drie jaar dienst;
Twaalf werkdagen, na vijf jaar dienst, bij denzelfden werkgever.

De dagen van ziekte en die gedurende welke de bediende onder de wapenen werd teruggeroepen, kunnen van de betaalde verlofdagen niet worden afgetrokken.

De toepassingsmodaliteiten voor die verloven worden bij Koninklijk besluit bepaald.

ART. 30.

De Koning kan voor de belanghebbenden de beslissingen bindend maken, welke door de paritaire Commissiën werden aanvaard en welke, hetzij verloven omvatten met een langeren duur of toegestaan onder andere voorwaarden dan die bij artikel 29 voorzien.

ART. 31.

Voor de uitoefening van de bevoegdheden hem bij artikel 29, alinea 2, verleend, vraagt de Koning het advies :

1° van de paritaire commissiën of, bij dezer ontstentenis, van de vereenigingen der betrokken hoofden van onderneming en arbeiders;

2° van den Hoogen Arbeidsraad.

ART. 32.

De opsporing en de beteugeling van de inbreuken op de bepalingen van de artikelen 29 en 30, alsmede van de besluiten genomen ter uitvoering van die artikelen, geschieden overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 8 tot 15 van de wet van 8 juli 1936, ter zake van de jaarlijksche betaalde verlofdagen.

ART. 33.

Op het oogenblik van de verbintenis of in den loop van het contract, kunnen partijen, op straffe van nietigheid, niet overeenkomen hun eventueele geschillen aan een of meer scheidsrechters te onderwerpen, tenzij onder voorbehoud van beroep.

ART. 34.

Les dispositions qui suivent s'appliquent à tous les employés qui, sous quelque dénomination que ce soit, voyageurs, représentants, placiers, etc., sont engagés par une ou plusieurs firmes et dont la rémunération comprend soit un fixe, soit une commission, soit les deux réunis; en un mot, tous ceux qui sont engagés pour servir d'intermédiaires rémunérés pour prospecter, amener ou maintenir une clientèle à un fabricant ou à un commerçant.

Les voyageurs ou représentants de commerce réunissant les conditions ci-dessus recevront sur production d'un certificat délivré par le patron une carte officielle qui sera délivrée par le Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale.

ART. 35.

La commission est due au voyageur ou représentant de commerce 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. 36.

Le voyageur ou représentant de commerce dont la rémunération comprend une commission établie d'après le montant des affaires traitées, a droit à cette commission, nonobstant toute convention contraire, même si les ordres sont exécutés ou ne doivent être normalement exécutés qu'après la rupture du contrat.

Il a encore droit à la commission entière sur les ordres consécutifs à l'échantillonnage et envois à vue, effectués par l'employeur et transmis après la rupture du contrat, pendant une période de quatre mois.

ART. 37.

Le voyageur ou représentant de commerce qui, aux termes du contrat, est chargé de visiter une clientèle déterminée, quelle que soit la délimitation du rayon ou la spécification de la clientèle a, nonobstant toute convention contraire, droit à la commission sur toutes les affaires faites directement ou indirectement avec cette clientèle.

ART. 38.

Si le voyageur ou représentant de commerce en exprime le désir, l'employeur doit lui permettre de contrôler ou faire contrôler les livres *ad hoc*; il doit lui envoyer le double des confirmations et factures.

ART. 34.

De volgende bepalingen zijn toepasselijk op al de bedienden die, onder welke benaming het ook zij — handelsreizigers, handelsvertegenwoordigers, stadsreizigers, enz., — door een of meer firmas zijn aangeworven en wier bezoldiging hetzij een vaste wedde, hetzij een commissieloon, hetzij beide samen omvat; kortom, op al degenen die aangeworven zijn om als bezoldigde tussenpersonen te dienen, om het terrein te verkennen, aan een fabrikant of een handelaar een cliënteel aan te brengen en te behouden.

De handelsreizigers of -vertegenwoordigers die bovenstaande voorwaarden in zich vereenigen zullen, op overlegging van een getuigschrift door den werkgever afgeleverd, een officieele kaart ontvangen vanwege den Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg.

ART. 35.

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

ART. 36.

De handelsreiziger of handelsvertegenwoordiger wiens bezoldiging een commissieloon omvat, vastgesteld volgens het beloop van de behandelde zaken, heeft recht op dit commissieloon, niettegenstaande alle strijdige overeenkomst, zelfs indien de bestellingen worden uitgevoerd of normaal slechts na het verbreken van het contract moeten uitgevoerd worden.

Hij heeft nog recht op het geheele commissieloon op de bestellingen die volgen op het zenden van stalen en het zenden op zicht, door den werkgever gedaan en, na het verbreken van het contract, gedurende een tijdperk van vier maanden, overgemaakt.

ART. 37.

De handelsreiziger of handelsvertegenwoordiger die, naar luid van het contract, gelast is een bepaalde cliënteel te bezoeken, onaangezien de afpaling van de afdeeling, of de onderkenning van de cliënteel, heeft, behoudens strijdige overeenkomst, recht op het commissieloon, voor al de zaken welke de werkgever met die cliënteel rechtstreeks of onrechtstreeks heeft gedaan.

ART. 38.

Indien de wensch daartoe door den handelsreiziger of handelsvertegenwoordiger wordt uitgedrukt, moet de werkgever hem toelaten de ter zake geldende boeken na te zien of te doen nazien; hij moet hem het dubbel van de bevestigingen en facturen doen toekomen.

ART. 39.

Les commissions sont payables à la fin du mois suivant la remise des commandes, nonobstant toute convention contraire.

ART. 40.

Sauf dans le cas de faute lourde ou de dol, toute clause mettant à charge du voyageur ou de représentant de commerce une responsabilité du chef d'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à charge du client.

ART. 41.

Le fait pour un voyageur de commerce d'exercer un commerce quelconque, ne lui enlève pas la qualité d'employé.

ART. 39.

De commissieloonen zijn uitbetaalbaar op het einde van de maand volgende op de overlegging van de bestellingen, dit niettegenstaande alle strijdige overeenkomst.

ART. 40.

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

ART. 41.

Het feit, voor een handelsreiziger, eenigen handel te drijven, kan geen aanleiding zijn hem de hoedanigheid van bediende te ontnemen.

L. JORIS.