

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1936.

Proposition de Loi sur le Contrat de travail des gens de maison.**DÉVELOPPEMENTS**

MESDAMES, MESSIEURS,

Cette proposition de loi est due à la généreuse initiative de M. Max Hallet. Déposée en 1925, elle fut rendue caduque par la dissolution des Chambres. Nous exprimons à ses auteurs l'hommage de notre reconnaissance.

* * *

Parmi toutes les catégories de travailleurs dont le législateur s'est occupé jusqu'à ce jour, celle des gens de maison n'avait pas encore attiré son attention.

Les pouvoirs publics ne se sont pas inquiétés de celle-ci dont la situation est spécialement intéressante et d'utilité incontestable.

La façon dont ceux-ci sont logés, nourris et payés, la manière dont ils sont traités, n'ont jamais fait l'objet des préoccupations du législateur.

Il y a pourtant là une situation anormale dont souffrent l'employeur et l'employé.

Au point de vue moral, la nécessité s'impose aussi de combattre le préjugé qui consiste à considérer le travail accompli par le serviteur comme étant socialement inférieur; la mentalité du domestique, conception surannée que nous ont léguée des

BELGISCHE SENAAT

BUITENGEWONE ZITTING 1936.

Wetsvoorstel betreffende de Arbeidsovereenkomst voor dienstdoden.**TOELICHTING**

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

Dit wetsvoorstel is te danken aan het edelmoedig initiatief van den heer Max Hallet. In 1925 ingediend, verviel het tengevolge van de ontbinding van de Kamers. Wij bieden den opsteller de uitdrukking van onze erkentelijkheid aan.

* * *

Onder de menigvuldige categorieën van arbeiders, waaraan de wetgever tot dusverre zijn aandacht heeft gewijd, kwam nog niet voor de categorie der dienstdoden.

De openbare besturen hebben zich niet bekommerd om deze klasse, wier toestand ruime belangstelling verdient en wier nut ontegensprekelijk is.

De wetgever heeft er nooit naar omgezien hoe zij zijn gehuisvest, gevoed, betaald en behandeld. Deze toestand is zeer abnormaal, en werkgever en werknemer lijden er beiden onder.

Op zedelijk gebied dient men het vooroordeel te keer te gaan als zou dienstdodenarbeid maatschappelijk minderwaardig zijn; de mentaliteit van den dienstknecht, verouderde opvatting die ons door eeuwen van dienstbaarheid is overgemaakt, is niet

siècles de servitude, n'est plus compatible avec l'esprit nouveau qui anime la classe ouvrière. Elle n'est qu'une survivance de l'esclavage antique et du servage médiéval.

La réglementation des rapports entre cette catégorie spéciale d'employés et d'employeurs peut apporter un remède à cette situation.

Le métier de domestique considéré jusqu'à ce jour comme (disons le mot) « dégradant » entrerait aussi, dans la grande armée des métiers et serait relevé non seulement aux yeux des classes dirigeantes, mais encore à ceux de la population tout entière.

Le projet entend également essayer de résoudre une crise dont la gravité n'échappe à personne.

Plus de liberté, plus de considération pour l'employé, plus de sécurité pour l'employeur, tels sont les avantages apportés par la loi nouvelle.

Les jeunes filles qui embrasseront le métier d'aide-ménagère trouveront dans l'exercice de leurs devoirs ménagers une excellente préparation à leur rôle futur d'épouse et mère de famille.

De plus, certaines professions, celle de dactylographe entre autres, où la pléthore de main-d'œuvre est cause du chômage et d'une baisse sensible des salaires, seront décongestionnées.

Nous n'avons pas oublié que, contrairement aux lois régissant les autres catégories de travailleurs, il s'agit en l'espèce d'une série de cas particuliers et qu'une certaine latitude est laissée tant à l'employé qu'à l'employeur.

La besogne ménagère ne peut évidemment être assimilée au travail d'usine ou de magasin, elle se répartit tout autrement sur la journée et il a paru difficile de la condenser comme pour le travail industriel en une période de huit heures.

meer vereenbaar met den nieuwen geest die den arbeidersstand bezielt. Zij is niets anders dan een overblijfsel van het slavendom in de oudheid, en van de middeleeuwsche lijfeigenschap.

De regeling van de betrekkingen tusschen deze bijzondere categorie van werknemers en werkgevers kan dien toestand verbeteren.

De betrekking van dienstknecht, nog altijd aangezien als « onteerend », zou daardoor een plaats krijgen onder al de andere betrekkingen, en zou in achting stijgen én bij de leidende standen, én bij de gansche bevolking.

Het voorstel wil eveneens beproeven een crisis op te lossen waarvan de ernst aan niemand ontsnapt.

Meer vrijheid, meer aanzien voor den werknemer, meer zekerheid voor den werkgever, dat zijn de voordeelen die de wet ons zou brengen. De jonge meisjes die de betrekking van hulp-huishoudster kiezen, zullen in de uitoefening van haar huishoudelijke plichten een uitstekende voorbereiding vinden voor haar toekomstige rol van echtgenoot en moeder.

Bovendien zullen sommige betrekkingen, als die van typiste, bij voorbeeld, waar overvloed van krachten tot werkloosheid moet leiden en tot een gevoelige daling der loonen, wat meer vrij komen.

Wij hebben niet vergeten dat, in tegenstelling met de wetten betreffende de andere categorieën van arbeiders, wij hier met een reeks van bijzondere gevallen te doen hebben, en dat een zekere vrijheid wordt gelaten aan den werknemer zoowel als aan den werkgever.

Het huishoudwerk kan natuurlijk niet gelijkgesteld worden met den arbeid in werkhuis of winkel. Het is anders verdeeld over den dag, en het scheen moeilijk het op acht uren per dag te bepalen zooals het werk in de nijverheid.

Il nous a donc paru que onze heures, onze heures et demie de travail sont une durée de temps pouvant donner satisfaction aux deux parties intéressées.

Nous pensons d'autre part que l'attention des employeurs devrait être attirée sur la question de la bonne disposition des locaux dans lesquels doivent séjourner et travailler leurs aides. Des mesures spéciales devraient être prises par eux pour ménager la santé des femmes enceintes qui sont à leur service. Enfin, dans le cas des jeunes filles mineures, une responsabilité particulière leur incombe : les mettre à l'abri du danger en s'intéressant notamment à l'utilisation judicieuse de leurs loisirs.

Ajoutons encore que les employeurs peuvent et doivent collaborer avec les services publics pour mettre fin à l'exploitation à laquelle donnent lieu les bureaux de placement et assainir ainsi le marché du travail.

D'autre part, la pratique des dispositions de l'article 12 serait grandement facilitée par l'affiliation des gens de maison à une mutualité. Les employeurs sont moralement tenus de se préoccuper de cette question, tout en laissant le libre choix de la mutualité à leur personnel.

Outre que les sentiments de solidarité qui doivent animer chaque membre de la société s'en trouveraient renforcés, les avantages sont évidents pour les deux parties. Les employeurs devraient envisager par exemple, la possibilité de partager les frais d'affiliation à la mutualité avec leurs employés.

Nous nous sommes inspirés des situations existantes et avons cherché à codifier les coutumes admises en y apportant seulement les modifications cadrant avec l'esprit moderne.

Nous espérons avoir fait œuvre de paix et de rénovation sociale en appor-

Het kwam ons derhalve voor dat een werktijd van elf en half uur voldoening kan geven aan beide betrokken partijen.

Wij meenen verder dat de werkgevers aandacht moeten wijden aan de kwestie van de goede schikking der lokalen waarin hun helpers moeten verblijven en werken. Zij dienen bijzondere maatregelen te nemen om de gezondheid van de zwangere vrouwen in hun dienst te vrijwaren. Ten slotte hebben zij een bijzondere verantwoordelijkheid tegenover de minderjarige meisjes : zij moeten deze voor gevaar behoeden en zich namelijk bekommeren om een goed gebruik van den vrijen tijd.

Voegen wij daar nog aan toe dat de werkgevers mogen en moeten samen werken met de openbare diensten om een einde te stellen aan de uitbuiting vanwege de plaatsingskantoren en aldus de arbeidsmarkt te zuiveren.

Van den anderen kant zou de toepassing van de bepalingen van artikel 12 zeer vergemakkelijkt worden door de aansluiting van de dienstboden bij een mutualiteit. De werkgevers zijn zedelijk gehouden zich met deze zaak in te laten, terwijl zij aan hun personeel de vrije keus van de mutualiteit moeten verzekeren.

Niet alleen zouden de gevoelens van solidariteit die ieder lid van de maatschappij moeten bezielen er door verstevigd worden, maar tevens biedt zulks voordeelen voor de beide partijen. De werkgevers zouden b. v. de mogelijkheid moeten overwegen met hun personeel de kosten van de aansluiting bij de mutualiteit te deelen.

Wij hebben ons laten leiden door de bestaande toestanden, en hebben getracht de aangenomen gewoonten in een wettekst vast te leggen met slechts enkele wijzigingen overeenkomend met den modernen geest.

Wij hopen een werk van vrede en van sociale verbetering te hebben

(4)

tant à une catégorie de citoyens trop sacrifiés dans l'état des choses actuel, à reconnaissance de leurs droits de travailleurs et en prenant d'autre part en considération les desiderata des employeurs.

MARIE SPAAK.

verricht, door aan een categorie van medeburgers, in den tegenwoordigen stand van zaken al te veel aan zichzelf overgelaten, de erkenning te hebben gebracht van hun rechten van arbeiders, en met anderzijds rekening te houden met de verlangens der werkgevers.

Proposition de Loi sur le Contrat de travail des gens de maison.

ARTICLE PREMIER.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux conditions de travail du personnel préposé au service du ménage de l'employeur, ou au service personnel d'un membre de son ménage, qu'il s'agisse de serviteurs internes ou externes.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas au personnel mentionné à l'alinéa 1^{er} du présent article, qui serait en même temps astreint à des occupations agricoles ou professionnelles.

ART. 2.

Le genre et l'étendue des services ainsi que leur rétribution (en argent ou en nature) s'ils ne font pas l'objet d'une convention spéciale entre les deux parties, sont fixées par l'usage local. S'il n'existe pas d'usage local pouvant servir de base, le genre des services et leur rémunération seront réglés de la manière la plus équitable suivant les circonstances.

Sur la demande du serviteur, l'employeur doit lui remettre dès son entrée en service, un résumé écrit spécifiant ses droits et ses devoirs principaux découlant du contrat (règlement de service). Les règlements de service non signés sont exonérés des droits de timbre et autres taxes directes.

ART. 3.

Les gages du serviteur doivent être payés postérieurement aux services rendus; au plus tard le 1^{er} du mois qui suit le mois échu.

Les gages doivent toujours être réglés lorsque prend fin le service pour lequel ils sont dus.

Wetsvoorstel betreffende de Arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

EERSTE ARTIKEL.

De bepalingen dezer wet zijn van toepassing op de arbeidsvoorwaarden van het personeel aangesteld voor den dienst van het gezin van den werkgever, of voor den persoonlijken dienst van een lid van zijn gezin, hetzij al of niet inwonende dienstboden.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op het in paragraaf 1 van dit artikel vermeld personeel, dat tevens zou verplicht zijn landbouw- of beroepsarbeid te verrichten.

ART. 2.

De aard en de omvang der diensten, alsmede de bezoldiging daarvan (in geld of in natura) worden, indien zij niet het voorwerp zijn van een bijzondere overeenkomst tusschen beide partijen, door het plaatselijk gebruik bepaald. Bij gebrek aan plaatselijk gebruik dat tot grondslag dienen kan, worden de aard der diensten en de bezoldiging daarvan op de meest rechtvaardige wijze naar de omstandigheden geregeld.

Op verzoek van den dienstbode en zoodra hij in dienst treedt, moet de werkgever hem een beknopte schriftelijke opgave afgeven, waarin zijn voornaamste rechten en plichten, voortvloeiende uit de overeenkomst, zijn omschreven (dienstreglement).

De niet onderteevende dienstreglementen zijn vrij van zegel en andere rechtstreeksche taxes.

ART. 3.

Het loon van den dienstbode moet worden betaald nadat de diensten zijn verricht, uiterlijk op den 1^{en} der maand die volgt op de vervallen maand.

Het loon moet steeds geregeld worden bij het eindigen van den dienst, waarvoor het verschuldigd is.

ART. 4.

La nourriture doit être saine et suffisante.

ART. 5.

Le logement doit être tel qu'il ne mette pas en danger la santé ou la moralité du serviteur. La porte de la chambre à coucher doit pouvoir se fermer à clé de l'intérieur.

Un meuble fermant à clé doit être mis à la disposition du serviteur pour qu'il puisse y ranger ses objets personnels.

ART. 6.

Il doit être accordé au serviteur un temps de repos ininterrompu de huit heures par vingt-quatre heures, qui doit, en général, coïncider avec la période de 9 h. 30 du soir à 6 h. 30 du matin. Le serviteur a droit, en outre, à deux heures et demie de repos par jour employées surtout à prendre les repas.

Les serviteurs de moins de seize ans ont droit à un repos ininterrompu de dix heures, qui doit, en règle générale, comprendre la période allant de 9 heures du soir à 7 heures du matin; ils ont droit, en outre, dans la journée, à un repos total de trois heures.

Le repos mentionné aux alinéas 1 et 2 ne peut être abrégé que lorsque des travaux urgents et ne pouvant être différés l'exigent. Si le serviteur est dérangé la nuit, il doit pouvoir récupérer, dans la journée, le sommeil perdu.

ART. 7.

Le serviteur a droit, hebdomadairement à un demi-jour de congé commençant au plus tard à 3 heures de l'après-midi et pendant lequel il peut s'absenter de la maison. Pour une absence plus longue, il doit obtenir le consentement de l'employeur.

ART. 4.

Het voedsel moet gezond en toereikend zijn.

ART. 5.

De dienstbode moet derwijze gehuisvest zijn dat zijn gezondheid of zijn zedelijkheid niet in gevaar gebracht worden. De deur der slaapkamer moet kunnen van binnen afgesloten worden.

Een meubel, dat men kan afsluiten moet ter beschikking van den dienstbode gesteld worden tot het bewaren van zijn persoonlijk goed.

ART. 6.

Aan den dienstbode moet een onafgebroken rusttijd van acht uren per etmaal verleend worden; over 't algemeen moet die rusttijd samenval len met de tijdruimte tusschen 9 1/2 uur 's avonds en 6 1/2 uur 's morgens. De dienstbode heeft bovendien recht op 2 1/2 uur rust per dag, vooral bestemd voor de maaltijden.

De dienstboden beneden 16 jaar hebben recht op een onafgebroken rusttijd van 10 uur, die, over 't algemeen, de tijdruimte tusschen 9 uur 's avonds en 7 uur 's morgens moet omvatten; bovendien hebben zij recht, in den loop van den dag, op te zamen drie uren rust.

De rusttijd, voorzien bij de alinea's 1 en 2, mag alleen dan ingekort worden wanneer spoedeisende werken die niet kunnen uitgesteld worden, zulks vereischen. De dienstbode die des nachts in den slaap gestoord wordt, moet den slaap kunnen inhalen in den loop van den dag.

ART. 7.

De dienstbode heeft wekelijks recht op een halven dag verlof, die aanvangt uiterlijk te 3 uur namiddag en gedurende denwelke hij het huis verlaten mag. Voor een langere afwezigheid moet hij de toestemming van den werkgever bekomen.

En outre, le serviteur a droit à un après-midi ou une soirée de chaque semaine, fixé d'un commun accord avec l'employeur, pendant lequel il peut s'absenter de la maison après avoir prévenu l'employeur.

Ce jour-là, le serviteur a droit au repos pendant les repas.

Le temps nécessaire pour remplir ses devoirs religieux doit être accordé au serviteur qui s'entendra à ce sujet avec l'employeur. Ce temps est compris dans la durée du repos stipulé aux alinéas 1 et 2 de l'article 6.

ART. 8.

Le serviteur a droit chaque année à une semaine de vacances s'il est au service du même employeur depuis un an et à deux semaines s'il y est depuis trois ans.

Le moment où le serviteur prend son congé est fixé de commun accord avec l'employeur suivant les besoins du service et les occasions offertes au serviteur de prendre des vacances.

Pendant ses vacances, le serviteur a droit, outre ses gages, à un supplément de gages, dont le montant est fixé, suivant la durée du congé, au quart ou à la moitié de son gage mensuel. Le dit supplément est payable d'avance au commencement des vacances.

Le droit aux vacances s'éteint si le serviteur donne congé ou est congédié pour un motif grave.

Si le moment et les circonstances de renvoi d'un serviteur permettent de supposer que l'employeur en le congédiant, a cherché un prétexte pour le priver de ses vacances, le serviteur peut exiger une indemnité égale au montant des sommes qu'il aurait touchées pendant ses vacances

Bovendien heeft de dienstbode recht op een namiddag of een avond van elke week, bepaald in onderling overleg met den werkgever, en gedurende denwelke hij het huis verlaten mag na den werkgever te hebben gewaarschuwd.

Op dien dag heeft de dienstbode recht op den rusttijd gedurende de eetmalen.

De noodige tijd om zijn godsdienstige plichten te vervullen moet aan den dienstbode worden verleend; deze moet hieromtrent met den werkgever overeenkomen. Die tijd is begrepen in den rusttijd bepaald bij de alinea's 1 en 2 van artikel 6:

ART. 8.

Elk jaar heeft de dienstbode recht op een verlof van één week, indien hij bij denzelfden werkgever in dienst is sedert één jaar, en van twee weken, indien hij er in dienst is sedert drie jaar.

Het oogenblik, waarop de dienstbode zijn verlofdagen geniet, wordt in onderling overleg met den werkgever bepaald naar de behoeften van den dienst en naar gelang de dienstbode gelegenheid heeft met verlof te gaan.

Gedurende zijn verlof heeft de dienstbode recht, buiten zijn loon, op een aanvullingsloon, waarvan het bedrag is bepaald, volgens den duur van het verlof, op het kwart of op de helft van zijn maandloon. Dit aanvullingsloon is vooraf, bij den aanvang van het verlof, betaalbaar.

Het recht op verlof vervalt, indien de dienstbode zijn dienst opzegt of om een gewichtige reden wordt afgedankt.

Indien men uit het oogenblik, waarop de dienstbode werd afgedankt, en uit de omstandigheden, waarop dit geschiedde, kan afleiden dat de werkgever, door hem af te danken, een voorwendsel zocht om hem zijn verlof te ontnemen, kan de dienstbode een schadeloosstelling eischen van gelijk

(alinéa 3). Cette disposition n'est pas applicable si le congé est donné durant les huit premiers mois de la première année de service ou des années suivantes.

ART. 9.

L'employeur doit veiller autant que possible et suivant la nature du service, à la protection de la vie et de la santé du serviteur, tant au point de vue de l'organisation du service qu'à celui des conditions des locaux et du matériel qu'il met ou doit mettre à ses frais à la disposition du serviteur.

L'employeur est tenu d'assurer le serviteur à une institution d'assurance contre les accidents du travail, il n'est responsable de la non-observation des prescriptions de l'alinéa 1 que dans la mesure stipulée à la loi sur les accidents du travail.

ART. 10.

Si, par suite de maladie ou d'accident, le serviteur, après être entré au service de l'employeur, est incapable de remplir ses fonctions, sans que les circonstances qui l'en empêchent soient dues à sa préméditation ou à sa négligence, il a droit à une indemnité de deux semaines de gages s'il est entré en fonctions depuis quinze jours au moins, et de quatre semaines s'il est en fonction depuis plus de six mois.

En outre, s'il est entré en fonctions depuis plus de quinze jours, et s'il est obligé d'abandonner son service par suite de circonstances graves le concernant, sans qu'il y ait eu aucunement de sa faute, le serviteur a droit à une semaine de gages.

bedrag als de sommen, welke hij gedurende zijn verlof zou ontvangen hebben (lid 3). Deze bepaling is niet van toepassing, indien de opzegging geschiedt gedurende de eerste acht maanden van het eerste jaar dienst of van de volgende jaren.

ART. 9.

De werkgever moet, zooveel mogelijk en volgens den aard van den dienst, er zich op toeleggen, het leven en de gezondheid van den dienstbode te beschermen, zoowel wat betreft de dienstregeling als wat betreft de voorwaarden van den dienst, de lokalen en het materieel welke hij, op zijn kosten, ter beschikking van den dienstbode stelt of stellen moet.

De werkgever moet den dienstbode verzekeren bij een instelling van verzekering tegen arbeidsongevallen, hij is voor de niet-naleving der voorschriften van lid 2 slechts aansprakelijk in de mate bepaald bij de wet op de arbeidsongevallen.

ART. 10.

Ingeval de dienstbode, nadat hij in dienst van den werkgever is getreden, wegens ziekte of ongeval, onbekwaam is om zijn betrekking te vervullen, en zoo de omstandigheden, die hem dit beletten, niet te wijten zijn aan opzet of verzuim van zijnentwege, heeft hij recht, op een vergoeding van twee weken loon, indien hij sedert ten minste vijftien dagen in dienst is getreden, en op het loon van vier weken, indien hij sedert meer dan zes maanden in dienst is.

De dienstbode heeft bovendien recht op het loon van een week, indien hij sedert meer dan vijftien dagen in dienst is getreden en indien hij verplicht is van zijn dienst af te zien wegens gewichtige omstandigheden van zijn zijde, zonder dat hij daarbij eenige schuld had.

ART. II.

Une interruption de service causée par l'un des motifs précités (art. 10) et qui ne dépasse pas la durée pour laquelle le gage continue à être dû, ne constitue pas un motif de renvoi. Si le serviteur est renvoyé pendant la dite interruption de service, il a droit à ses gages pendant le temps prévu à l'article 10, même s'il quitte sa place plus tôt.

ART. 12.

Si un serviteur tombe malade et tant qu'il n'existe pas d'assurance contre la maladie pour les gens de maison, il a droit pendant le temps stipulé à l'article 10, aux soins médicaux, et aux médicaments indispensables, en plus des indemnités fixées.

Les soins et les traitements peuvent être donnés dans un établissement hospitalier et, avec le consentement du serviteur, chez une tierce personne; dans ce cas, le serviteur n'a plus droit qu'à l'indemnité de gages. Si la nature de la maladie le rend nécessaire, le serviteur peut exiger d'être transporté dans un établissement hospitalier.

ART. 13.

Si l'employeur transfère momentanément son ménage à un autre endroit ou s'il quitte momentanément sa demeure, le serviteur qui ne suit pas l'employeur a droit, tant qu'il reste à son service, et en plus de ses gages, à une indemnité d'entretien qu'ils fixent ensemble.

ART. 14.

L'engagement se termine avec la période pour laquelle il a été conclu.

Si l'engagement est conclu à l'essai, il peut être rompu à n'importe quel moment durant la première semaine par l'une des deux parties.

ART. II.

Eene dienstonderbreking wegens een van bovengemelde oorzaken (art. 10), die niet langer duurt dan de tijd waarvoor het loon verschuldigd blijft, is geen reden tot afdanking. Wordt de dienstbode gedurende deze dienstonderbreking afgedankt, dan heeft hij recht op zijn loon gedurende den tijd voorzien bij artikel 10, zelfs ingeval hij vroeger zijn betrekking verlaat.

ART. 12.

In geval van ziekte van een dienstbode en zoolang er geen ziekteverzekering bestaat ten behoeve van de dienstboden, heeft hij recht, gedurende den tijd bepaald bij artikel 10, op geneeskundige behandeling en de onontbeerlijke geneesmiddelen, buiten de vastgestelde vergoedingen.

De dienstbode mag behandeld en verpleegd worden in een verplegingsgesticht en, met zijn instemming, bij een derden persoon; in dit geval heeft de dienstbode nog slechts recht op de loonsvergoeding. De dienstbode kan, zoo zulks noodig is wegens den aard der ziekte, eischen dat hij in een verplegingsgesticht overgebracht worde.

ART. 13.

Indien de werkgever zijn gezin tijdelijk in een andere plaats vestigt of indien hij zijn woning tijdelijk verlaat, heeft de dienstbode, die den werkgever niet vergezelt, recht op een vergoeding tot onderhoud, in gemeen overleg vastgesteld, zoolang hij in zijn dienst blijft en buiten zijn loon.

ART. 14.

De dienstbetrekking eindigt wanneer de tijd, bij overeenkomst daartoe bepaald, is verstreken.

Wanneer de dienstbetrekking op proef is aangegaan, kan zij op elk tijdstip gedurende de eerste week door een van beide partijen verbroken worden.

Si l'engagement est conclu et continue sans spécification de durée, il peut être rompu en tout temps par congé. Le délai-congé est de quinze jours. Il ne peut être réduit de plus d'une semaine d'un commun accord.

ART. 15.

Le délai-congé doit toujours être le même pour les deux parties. Si des délais inégaux ont été stipulés par un accord mutuel, le délai le plus long est valable pour les deux parties.

ART. 16.

Un serviteur ayant donné ou reçu son congé a droit à deux fois par semaine s'il le demande et sans réduction de gages, à quatre heures de liberté pour chercher un autre emploi. Au lieu des deux heures et demi ou trois heures régulièrement prévus (al. 1 et 2 de l'art. 6) il n'a droit ce jour-là qu'à une heure de repos.

ART. 17.

L'employeur est tenu de délivrer au serviteur qui quitte son service un certificat spécifiant la durée et le genre de ses fonctions. Le dit certificat ne doit contenir aucune autre indication.

ART. 18.

Les dérogations suivantes aux dispositions de la présente loi sont applicables au personnel visé par l'article premier, accomplissant un service supérieur.

On entend par personnel chargé d'un service supérieur : les précepteurs, gouvernantes, infirmières et les personnes chargées de fonctions identiques ou analogues.

a) L'employeur doit, autant que possible, mettre à la disposition de la

Wordt de dienstbetrekking zonder bepaling van duur aangegaan en voortgezet, dan kan zij te allen tijde verbroken worden door opzegging. De opzeggingstermijn is vijftien dagen. Hij kan bij gemeen overleg niet met meer dan één week verminderd worden.

ART. 15.

De opzeggingstermijn moet steeds dezelfde zijn voor beide partijen. Werden ongelijke termijnen bij gemeen overleg bedongen, dan geldt de langste termijn voor beide partijen.

ART. 16.

Een dienstbode, die opzegging heeft gedaan of gekregen, heeft recht, op zijn verzoek en zonder eenige loonsvermindering, op vier uren vrijen tijd, tweemaal per week, om een andere betrekking te zoeken. Dien dag heeft hij recht op een rusttijd van slechts één uur in plaats van de twee en half of drie regelmatig voorziene uren (lid 1 en lid 2 van art. 6).

ART. 17.

De werkgever is verplicht, aan den dienstbode, die uit zijn dienst treedt, een getuigschrift af te leveren, waarin de duur en de aard van zijn betrekking zijn vermeld. In dit getuigschrift moet geen andere melding voorkomen.

ART. 18.

De volgende afwijkingen van de bepalingen dezer wet zijn van toepassing op het bij artikel 1 bedoeld personeel, dat met een hooger dienst is belast.

Door personen belast met een hooger dienst worden bedoeld : de leermeesters, de gouvernantes, de verpleegsters en de personen belast met gelijke of soortgelijke diensten :

a) De werkgever moet, zooveel mogelijk, ter beschikking van den in

personne à son service une pièce dans laquelle elle puisse, durant la journée, passer ses moments de loisir tranquillement et seule;

b) Tous les jours non visés par les alinéas 1 et 2 de l'article 7 il doit être accordé à la personne en service une période de repos de trois heures (art. 6, al. 1). La répartition du temps de repos dû pendant la semaine pourra être fixée d'un commun accord.

c) Chaque année, il doit être accordé à la personne en service, un congé ininterrompu d'une semaine, si elle est au service de l'employeur depuis un an, et de deux semaines de congé si elle y est depuis trois ans;

d) Pendant son congé, la personne en service a droit, en plus de son traitement, à une indemnité de repos, dont le montant est fixé, suivant le durée du congé, à une somme égale au traitement dû pendant cette période.

ART. 19.

Les dispositions des articles 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 21 et 24 s'appliquent également aux personnes qui, sans faire partie du ménage de l'employeur, sont employées au service de la maison si ce service constitue leur unique source de gain.

Les dits serviteurs n'ont droit à l'indemnité de repos stipulée à l'alinéa 3 de l'article 8, que s'il est convenu par contrat que l'employeur doit pourvoir à leur entretien.

ART. 20.

Les dispositions de l'article 20 ainsi que les dérogations stipulées par les alinéas a, b, c et d de l'article 19 et l'alinéa 2 de l'article 20 s'appliquent également aux personnes qui, sans appartenir au ménage de l'employeur y remplissent des fonctions supérieures

zijnen dienst zijnden persoon, een vertrek stellen, warrin deze zijn vrije stonden gedurende den dag gerust en alleen kan doorbrengen;

b) Op al de dagen, niet bedoeld bij de alinéas 1 en 2 van artikel 7, moet aan den in dienst zijnden persoon een rusttijd van drie uren verleend worden (art. 6, lid 1). De indeeling van den opgelegden rusttijd gedurende de week kan bij gemeen overleg bepaald worden;

c) Elk jaar moet aan den in dienst zijnden persoon een onafgebroken verlof toegestaan worden, dat één week bedraagt, indien hij sedert één jaar in dienst van den werkgever is, en twee weken, indien hij er in dienst is sedert drie jaar;

d) Gedurende zijn verlof heeft de in dienst zijnde persoon recht, buiten zijn wedde, op een aanvullend verlofloon, waarvan het bedrag, naar den duur van het verlof, is bepaald op het bedrag van de wedde gedurende dezen tijd.

ART. 19.

De bepalingen van de artikelen 2, 4, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 21 en 24, zijn eveneens van toepassing op de personen die, al behooren zij niet tot het gezin van den werkgever met den dienst van het huis zijn belast, indien deze dienst hun eenige broodwinning is.

Bedoelde dienstboden hebben op het aanvullend verlofloon, bepaald bij lid 3 van artikel 8, alleen dan recht wanneer, bij contract is overeengekomen dat de werkgever in hun onderhoud moet voorzien.

ART. 20.

De bepalingen van artikel 20, alsmede de afwijkingen bepaald bij de alinea's a, b, c en d van artikel 19 en alinea 2 van artikel 20, zijn eveneens van toepassing op de personen die, al behooren zij niet tot het gezin van den werkgever, er met hogere diens-

ou sont attachées au service d'un membre du ménage, si ces fonctions constituent leur unique source de gain.

ART. 21.

Les droits conférés aux serviteurs par les prescriptions des articles 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 (1), 11, 12, 13, 14 (3), 17, 18, 19, 20, 21 et 22 ne peuvent être supprimés ni limités conventionnellement.

ART. 22.

Les Conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître des contestations relatives aux conditions de service.

Toute réclamation en justice contre l'employeur doit être soumise au conseil de l'endroit où s'accomplit le service au moment où la dite réclamation est faite.

ART. 23.

Lorsque d'autres dispositions ne sont pas prévues par la présente loi, celles du droit civil ordinaire relatives au contrat de travail s'y appliquent aux conditions de service régies par la présente loi.

ART. 24.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux conditions de service existant au moment de son entrée en vigueur.

ART. 25.

Les contestations pendantes à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi devant les autorités judiciaires seront jugées par elles selon les prescriptions jusqu'alors en vigueur.

ART. 26.

Les Ministres du Travail et de la Prévoyance sociale et de la Justice sont chargés de l'exécution de la présente loi.

MARIE SPAAK.

M. RENARD.

A. JAUNIAUX.

CORN. MERTENS.

ten zijn belast of in dienst van een lid van het gezin zijn, indien deze diensten hun eenige broodwinning zijn.

ART. 21.

De rechten aan de dienstboden verleend door de bepalingen der artikelen 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 (1), 11, 12, 13, 14 (3), 17, 18, 19, 20, 21 en 22, kunnen bij overeenkomst noch ingetrokken noch beperkt worden.

ART. 22.

De Werkrechtersraden zijn bevoegd om kennis te nemen van de geschillen betreffende de dienstvoorwaarden

Elke rechtsvordering tegen den werkgever moet aangebracht worden voor den raad der plaats, waar de dienst wordt verricht op het oogenblik dat de eisch wordt ingediend.

ART. 23.

Ingeval door deze wet geen andere bepalingen zijn voorzien, zijn de bepalingen van het gewoon burgerlijk recht betreffende de arbeidsovereenkomst van toepassing op de dienstvoorwaarden, beheerscht door deze wet.

ART. 24.

De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op de dienstvoorwaarden, welke van kracht zijn bij haar in werking treden.

ART. 25.

De geschillen, die bij het in werking treden dezer wet aanhangig zijn bij de rechterlijke overheden, worden door deze gevonnist volgens de tot dan van kracht zijnde voorschriften.

ART. 26.

De Ministers van Arbeid en Sociale Voorzorg en van Justitie zijn met de uitvoering dezer wet belast.