

Chambre des Représentants

SESSION 1968-1969.

20 JUIN 1969.

PROPOSITION DE LOI

relative au contrat de louage de services manuels
des travailleurs domestiques et à la réglementation
de leur travail.

AMENDEMENTS
PRESENTES PAR LE GOUVERNEMENT.

INTITULE.

Modifier l'intitulé comme suit :

« Proposition de loi sur le contrat de travail domestique. »

JUSTIFICATION.

Ce nouvel intitulé tient compte de la suppression des dispositions du titre II concernant la réglementation du travail proposée par un amendement ultérieur.

TITRE I.

Supprimer l'intitulé du Titre I.

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions générales.

Articles 1 à 5.

Remplacer le texte de ces articles par ce qui suit :

« Article 1^{er}. — Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage, contre rémunération, à effectuer sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

Voir :

396 (1968-1969) :

— N° 1 : Proposition de loi.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1968-1969.

20 JUNI 1969.

WETSVOORSTEL

betreffende de overeenkomst van dienstverhuring
voor handenarbeid van het huispersoneel en de
reglementering van hun arbeid.

AMENDEMENTEN
VOORGESTELD DOOR DE REGERING.

TITEL.

De titel wijzigen als volgt :

« Wetsvoorstel betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden. »

VERANTWOORDING.

In dit nieuwe opschrift wordt in aanmerking genomen de opheffing van de bepalingen van Titel II betreffende de arbeidsreglementering, welke is voorgesteld bij een later amendement.

TITEL I.

Het opschrift van Titel I weglaten.

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen.

Artikelen 1 tot 5.

De tekst van deze artikelen vervangen door wat volgt :

« Artikel 1. — De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt, tegen loon en onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

Zie :

396 (1968-1969) :

— N° 1 : Wetsvoorstel.

H. — 615.

» Art. 2. — Sans préjudice à la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs fixée par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, l'objet et la nature de l'engagement ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par la convention et par l'usage.

» Le Roi peut déterminer un type de contrat écrit de travail domestique.

» Art. 3. — Toute clause contractuelle donnant au travailleur domestique des avantages inférieurs à ceux qui sont prescrits par la présente loi est nulle et sans effet.

» Art. 4. — Le contrat de travail domestique est conclu, soit pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, soit pour une durée indéterminée.

» Il ne peut jamais être conclu à vie.

» Article 5. — Le contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque travailleur domestique individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

» A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

» Art. 6. — Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéterminée.

» Art. 7. — Nonobstant toute convention contraire, les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

» Pendant cette période, chacune des parties peut donner congé à l'autre moyennant un délai de préavis de deux jours prenant cours le lendemain du jour au cours duquel il a été donné.

» Art. 8. — A défaut d'écrit, la preuve testimoniale est admise quelle que soit la valeur du litige.

» Art. 9. — Les travailleurs domestiques et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

» Art. 10. — La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits du travailleur domestique qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail.

» Art. 11. — Les actions naissant du contrat de travail domestique sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

JUSTIFICATION.

Les présents amendements tiennent compte des nouvelles dispositions du projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, adopté par la Chambre des Représentants le 5 juin 1969, et

» Art. 2. — Onverminderd de hiërarchie der bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, vastgesteld bij artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik.

» De Koning kan een model van geschreven arbeidsovereenkomst voor dienstboden opmaken.

» Art. 3. — Elk contractueel beding waarbij de aan de dienstboden verleende voordelen kleiner zijn dan die welke bij deze wet zijn voorgeschreven, is nietig en zonder gevolg.

» Art. 4. — De arbeidsovereenkomst voor dienstboden wordt gesloten, hetzij voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, hetzij voor een onbepaalde tijd.

» Zij kan nooit voor het leven gesloten worden.

» Art. — De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere dienstbode afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de dienstbode in dienst treedt.

» Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

» Art. 6. — Zo na het verstrijken van de termijn de partijen de uitvoering van de overeenkomst voortzetten, worden zij geacht de verbintenis voor een onbepaalde tijd te willen vernieuwen.

» Art. 7. — Ondanks ieder tegenbeding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

» Tijdens die periode kan elk der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving ervan.

» Art. 8. — Bij ontzetting van een geschrift, is het getuigenbewijs toegelaten, ongeacht de waarde van het geschil.

» Art. 9. — De dienstboden en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen.

» Art. 10. — De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de dienstbode die voortvloeien uit de toepassing van deze wet als arbeid wordt verricht ingevolge een overeenkomst, nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben.

» Art. 11. — De rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst voor dienstboden ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden. »

VERANTWOORDING.

Deze amendementen houden rekening met de nieuwe bepalingen van het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, goedgekeurd op 5 juni 1969 door de Kamer

tendent à réaliser une coordination des textes des différentes lois sur les contrats de louage de travail. Les adaptations tiennent également compte des discussions sur la proposition de loi n° 81/1 (session 1965-1966) qui ont eu lieu au sein de la Commission au cours de la précédente législature.

La définition du contrat de travail domestique donnée par l'article 1^{er} s'inspire très largement de celle de l'article 1^{er} de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 2 reprend pour la détermination des sources des obligations des parties une disposition identique à celle des articles 3 de la loi sur le contrat de travail et 5 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi tels qu'ils ont été remplacés par l'article 62 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'article 3 frappe de nullité toutes les conventions réduisant les avantages accordés aux travailleurs domestiques par la loi. Cette disposition d'ordre général permet de supprimer les dispositions similaires contenues dans de nombreux articles du projet.

L'article 4 reprend la disposition énumérant les différentes espèces de contrats et interdisant l'engagement à vie qui figure dans le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 5 reprend la disposition du projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail concernant l'obligation de rédiger un écrit pour conclure un contrat à terme.

Il en est de même de l'article 6 concernant la poursuite de l'exécution du contrat après l'expiration du terme.

L'article 7 reprend les dispositions de l'article 3 de la proposition de loi n° 396/1, à l'exception de l'obligation de rédiger un écrit pour donner le préavis pendant la période d'essai. En effet, la nécessité d'un écrit paraît excessive eu égard aux dispositions de la loi sur le contrat de travail qui n'exigent aucun écrit pour rompre le contrat pendant la période d'essai.

L'article 8 reprend la disposition relative à l'admissibilité de la preuve testimoniale figurant à l'article 4 de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 9 et l'article 10 introduisent dans le contrat de travail domestique les dispositions nouvelles du projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail concernant respectivement la prohibition de la clause d'arbitrage et d'inopposabilité de la nullité du contrat résultant d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail.

L'article 11 unifie les délais de prescription en matière de contrats de louage de travail. Ces délais sont ceux qui ont été fixés par le projet de loi modifiant les contrats de louage de travail : un an après la cessation du contrat ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. Bien que les travailleurs domestiques, plus que les autres travailleurs, peuvent être soumis à des pressions de la part des employeurs, il faut cependant fixer un délai qui tienne compte de l'inévitable déperissement des preuves.

CHAPITRE II.

Modifier l'intitulé comme suit :

« CHAPITRE II. — Obligations des parties. »

Art. 6 à 13.

Remplacer le texte de ces articles par ce qui suit :

« Art. 12. — L'employeur a l'obligation :

- » — de faire travailler le travailleur domestique dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition l'aide, les ustensiles, les matières et les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;
- » — de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et la santé, de l'hygiène et du confort;

van Volksvertegenwoordigers, en strekken ertoe overeenstemming te brengen in de teksten van de verschillende wetten op de arbeidsovereenkomsten. Bij de aanpassingen is niet voorbijgegaan aan de besprekingen over het wetsvoorstel n° 81/1 (zitting 1965-1966) in de Commissie tijdens de vorige zittingsduur.

De in het eerste artikel gegeven definitie van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden steunt grotendeels op die welke is vervat in het eerste artikel van het wetsvoorstel n° 396/1.

In artikel 2 wordt voor de vaststelling van de bronnen der verbindingen van de partijen een bepaling overgenomen welke gelijkt aan die welke voorkomt in de artikelen 3 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en 5 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals zij zijn vervangen bij artikel 62 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Krachtens artikel 3 zijn alle overeenkomsten nietig waarbij de wettelijke voordelen aan dienstboden worden verminderd. Ingevolge die algemene bepaling is het mogelijk soortgelijke bepalingen in talrijke artikelen van het ontwerp op te heffen.

In artikel 4 wordt de bepaling overgenomen waarin de verschillende soorten van arbeidsovereenkomsten worden opgesomd en waarbij ongeoorloofd is de overeenkomst voor het leven die in het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten voorkomt.

In artikel 5 wordt overgenomen de bepaling van het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, welke een geschrift verplicht stelt voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor bepaald werk.

Hetzelfde geldt voor artikel 6 betreffende de voortzetting van de uitvoering der overeenkomst na het verstrijken van de termijn.

In artikel 7 worden de bepalingen van artikel 3 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen, met uitzondering van het geschrift dat verplicht wordt gesteld om tijdens de proeftijd op te zeggen. De noodzakelijkheid van een geschrift blijkt immers overduidelijk, gelet op de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, waarin geen geschrift verplicht is gesteld voor het beëindigen van de overeenkomst tijdens de proeftijd.

In artikel 8 wordt de bepaling overgenomen betreffende de toelaatbaarheid van het getuigenbewijs dat in artikel 4 van het wetsvoorstel n° 396/1 is bepaald.

Bij de artikelen 9 en 10 worden in de arbeidsovereenkomst voor dienstboden ingevoegd de nieuwe bepalingen van het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, welke verband houden respectievelijk met het verbod van arbitrage en met de onmogelijkheid tot verzet van de werkgever in geval van nietigheid van de overeenkomst als gevolg van een overtreding van de bepalingen tot reglementering van de arbeidsverhoudingen.

Artikel 11 beoogt de uniformisering van de verjaringstermijnen bij de arbeidsovereenkomsten. Die termijnen zijn vastgesteld bij het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten : één jaar na het beëindigen van de overeenkomst of vijf jaar na de omstandigheid waaruit de rechtsvordering is ontstaan zonder dat laatstgenoemde termijn één jaar na het beëindigen van de overeenkomst mag overschrijden. Hoewel de dienstboden meer nog dan de andere werknemers onder de druk van de werkgevers kunnen staan, is het niettemin noodzakelijk een termijn vast te stellen waarbij het onvermijdelijk verouderen van bewijsstukken in overweging wordt genomen.

HOOFDSTUK II.

De titel wijzigen als volgt :

« HOOFDSTUK II. — Verplichtingen der partijen. »

Artt. 6 tot 13.

De tekst van deze artikelen vervangen door wat volgt :

« Art. 12. — De werkgever is verplicht :

- » — de dienstbode te doen arbeiden op de wijze, de tijd en de plaats zoals is overeengekomen inzonderheid door de, voor de uitvoering van het werk, nodige hulp, gerei, stoffen en kleding ter beschikking te stellen;
- » — te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de veiligheid en de gezondheid, de hygiëne en het comfort;

» --- d'observer et de faire observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;

» --- de donner au travailleur domestique, le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte ainsi que les obligations civiles résultant de la loi.

» Art. 13. — L'employeur doit apporter à la conservation des objets appartenant au travailleur domestique et dont la garde lui a été confiée, les soins d'un bon père de famille. En aucun cas, il n'a le droit de les retenir.

» L'employeur doit mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels.

» Art. 14. — Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur domestique qui en fait la demande, un certificat constatant uniquement la durée et la nature de ses services.

» Ce certificat ne peut contenir aucune autre indication sauf à la demande expresse du travailleur domestique.

» Art. 15. — Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le travailleur domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération en espèces, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avantages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci. Dans ce cas, l'employeur a également l'obligation de renvoyer dans son foyer le travailleur domestique mineur non émancipé ou de le placer sous l'autorité d'une autre personne.

» Art. 16. — Le travailleur domestique a l'obligation :

» --- d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

» --- de garder le secret sur toute affaire à caractère confidentiel ou personnel dont il aurait eu connaissance dans l'exécution de son service;

» --- d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou ses préposés en vue de l'exécution du contrat;

» --- d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;

» --- de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers.

» Art. 17. — L'employeur et le travailleur domestique se doivent le respect et des égards mutuels.

» Art. 18. — Le travailleur domestique a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les ustensiles et matières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

» En cas de dommages causés à l'employeur par le travailleur domestique dans l'exécution de son contrat, celui-ci ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

» Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

» A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 2 et 3 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

» --- gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoeglijkheid en de goede zeden in acht te nemen en te doen in acht nemen;

» --- de nodige tijd aan de dienstbode te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien te vervullen.

» Art. 13. — De werkgever dient als een goede huisvader zorg te besteden aan de bewaring van de voorwerpen die de dienstbode toebehoren en onder de hoede van de werkgever zijn gesteld. In geen geval heeft hij het recht ze in te houden.

» De werkgever moet aan de dienstbode de middelen ter beschikking stellen om zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren.

» Art. 14. — Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de dienstbode die hierom verzoekt, een getuigenschrift te overhandigen waarop enkel de duur en de aard van zijn diensten worden vermeld.

» Dit getuigenschrift mag geen enkele andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de dienstbode.

» Art. 15. — Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze recht, voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft en buiten zijn loon in speciën, op de voordelen in natura welke hij vóór de overbrenging genoot, of op een dagvergoeding waarvan de waarde hiermede overeenstemt. In dat geval is de werkgever ook verplicht de niet-ontvoogde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een ander persoon te plaatsen.

» Art. 16. — De dienstbode is verplicht :

» --- zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen;

» --- het geheim te bewaren omtrent elke aangelegenheid van vertrouwelijke of persoonlijke aard waarvan hij tijdens de uitvoering van zijn dienst kennis mocht hebben gekregen;

» --- te handelen volgens de bevelen en de onderrichtingen die hem ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst door de werkgever of door zijn aangestelden worden gegeven;

» --- gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoeglijkheid en de goede zeden in acht te nemen;

» --- af te zien van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn mededienstboden, van zijn werkgever of van derden.

» Art. 17. — Werkgever en dienstbode zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.

» Art. 18. — De dienstbode is verplicht het hem toevertrouwde gerei en de hem toevertrouwde ongebruikte stoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

» Ingeval de dienstbode bij de uitvoering van de overeenkomst de werkgever schade berokkent is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

» Voor lichte schuld is hij alleen dan aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

» Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de in het tweede en derde lid bepaalde aansprakelijkheid, tenzij bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

» *Les indemnités ou dommages et intérêts dus en vertu des dispositions du présent article et fixés par l'accord des parties conclu après les faits ou par décision judiciaire sont imputables sur la rémunération dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.*

» *Art. 19. — Le travailleur domestique n'est tenu responsable ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.* »

JUSTIFICATION.

L'article 12 énumère les obligations de l'employeur sans toutefois aller jusqu'à un excès de précisions qui risquerait d'aller à l'encontre du but de protection qui est poursuivi.

L'obligation générale qu'a l'employeur de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la santé, de l'hygiène et du confort recouvre les précisions contenues dans les alinéas 3 et 6 de l'article 6 de la proposition de loi n° 396/1, étant entendu que ces conditions doivent varier en fonction de la diversité des situations (âge, sexe, état civil du domestique).

Ces conditions concernent notamment :

- la répartition des travaux lourds et légers au cours de la journée de travail;
- le logement et les installations sanitaires mis à la disposition du travailleur domestique;
- la fourniture d'une nourriture saine et suffisante ainsi que l'octroi d'un temps de repos pour la prise des repas.

L'article 13 limite l'obligation de garde incombant à l'employeur aux objets dont le travailleur domestique lui confie la garde. Pour le surplus, il doit mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde des objets personnels qu'il range dans son logement.

L'article 14 reprend l'obligation de délivrer un certificat lorsque le contrat a pris fin conformément à l'article 9 de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 15 reprend les dispositions de l'article 10 de la proposition de loi n° 396/1. Il appartiendra aux parties et éventuellement au juge de fixer le montant de l'indemnité journalière à laquelle le travailleur domestique a droit en compensation de la perte des avantages en nature dont il jouissait avant le transfert du ménage de son employeur. D'autre part, c'est la qualité de mineur non émancipé et non pas le fait d'avoir moins de 18 ans qui oblige l'employeur de placer le travailleur domestique sous l'autorité d'une autre personne lorsqu'il ne peut exercer lui-même le droit de garde.

Les articles 16 et 17 reprennent les obligations du travailleur domestique et l'obligation réciproque de respect et d'égards mutuels visées respectivement aux articles 11 et 12 de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 18 reprend les dispositions de l'article 13 de la proposition de loi n° 396/1 qui limitent la responsabilité contractuelle du domestique, dans une nouvelle rédaction qui reprend, mutatis mutandis, les dispositions du projet de loi n° 270 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 19 reprend une règle de droit commun en matière de responsabilité qui figure également dans la loi sur les contrats de travail. La nullité qui frappe toute convention contraire ne doit cependant pas être rappelée ici car l'article 3 édicte d'une manière générale la nullité de toute clause contractuelle donnant au travailleur domestique des avantages inférieurs à ceux prescrits par la présente loi.

CHAPITRE III.

Modifier le titre comme suit :

» *CHAPITRE III. — Suspension de l'exécution du contrat.* »

» *De vergoedingen of de schadeloosstellingen die krachtens de bepalingen van dit artikel zijn verschuldigd en door de partijen met onderling goedvinden na de feiten of bij rechterlijke uitspraak worden vastgesteld, kunnen op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.*

» *Art. 19. — De dienstbode is niet aansprakelijk voor de beschadiging of de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.* »

VERANTWOORDING.

In artikel 12 worden de verplichtingen van de werkgever opgesomd, zonder dat al te veel bijzonderheden worden aangegeven, waardoor gevaar kan ontstaan dat tegen het beoogde doel van bescherming in wordt gegaan.

De algemene verplichting van de werkgever om toe te zien dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden ter zake van gezondheid, hygiëne en comfort, beantwoordt aan de precieze bepalingen van de leden 3 en 6 van artikel 6 van het wetsvoorstel n° 396/1, mits die omstandigheden kunnen veranderen naar gelang van de situatie (leeftijd, kunne, burgerlijke stand van de dienstbode).

Die omstandigheden betreffen inzonderheid :

- de verdeling van zware en lichte arbeid over de arbeidsdag;
- de huisvesting en de sanitaire inrichtingen waarover de dienstbode kan beschikken;
- gezonde en voldoende voeding, alsook rusttijd ten behoeve van de maaltijden.

In artikel 13 wordt een grens gesteld aan de verplichting van de werkgever om de zaken van de dienstbode welke aan zijn hoede door de dienstbode zijn toevertrouwd, in bewaring te houden. De werkgever moet bovendien de middelen ter beschikking van de dienstbode stellen om zijn persoonlijke voorwerpen in zijn woning te bewaren.

In artikel 14 wordt de verplichting gesteld om een getuigschrift te overhandigen wanneer de overeenkomst wordt beëindigd overeenkomstig artikel 9 van het wetsvoorstel n° 396/1.

In artikel 15 worden de bepalingen van artikel 10 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen. Het behoort aan de partijen en eventueel aan de rechter het bedrag van de dagelijkse vergoeding vast te stellen waarop de dienstbode recht heeft als vergoeding voor het verlies van voordelen in natura die hij genoot voordat de werkgever zijn gezin naar een andere plaats overbracht. Niet omdat de dienstbode 18 jaar oud geworden is, doch omdat hij de hoedanigheid bezit van niet-ontvoogde minderjarige, moet de werkgever hem plaatsen onder het gezag van een ander persoon, wanneer hij zelf niet meer het recht van bewaking kan uitoefenen.

In de artikelen 16 en 17 worden de verplichtingen van de dienstbode en de wederzijdse verplichting van eerbied en achting opgelegd zoals zij respectievelijk in de artikelen 11 en 12 van het wetsontwerp n° 396/1 zijn gesteld.

In artikel 18 worden de bepalingen van artikel 13 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen, waarbij de contractuele aansprakelijkheid van de dienstbode wordt begrensd in een nieuwe tekst waarin, mutatis mutandis, zijn overgenomen de bepalingen van het ontwerp van wet n° 270 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeids-overeenkomsten.

In artikel 19 wordt een gemeenrechtelijke regel van aansprakelijkheid overgenomen, die ook in de wet op de arbeidsovereenkomsten voorkomt. De nietigheid van elk tegenstrijdig beding moet hier echter niet worden herhaald, daar in artikel 3 in het algemeen wordt bepaald, dat elk contractueel beding nietig is waarbij de voordelen aan de dienstbode kleiner zijn dan die welke bij deze wet worden toegekend.

HOOFDSTUK III.

De titel wijzigen als volgt :

» *HOOFDSTUK III. — Schorsing van de uitvoering der overeenkomst.* »

Art. 14 à 20.

Remplacer le texte de ces articles par ce qui suit :

« Art. 20. — Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

» Art. 21. — A droit à sa rémunération normale, le travailleur domestique apte à travailler au moment de se présenter au travail,

» 1. qui se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, pourvu que ce retard soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

» 2. qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

» Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er}, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

» Art. 22. — L'impossibilité pour le travailleur domestique de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

» Pendant les sept premiers jours d'incapacité de travail, le travailleur domestique conserve le droit à sa rémunération.

» Il est loisible à l'employeur de mettre fin au contrat lorsque la durée de l'incapacité de travail dépasse six mois.

» Il ne peut cependant être fait usage de ce droit que moyennant paiement au travailleur domestique d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, moyennant déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail.

» Art. 23. — Sans préjudice de l'article 22, alinéa 2, il est loisible à l'employeur de mettre fin au contrat, sans indemnité, lorsque l'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident survient pendant la période d'essai et que cette incapacité a une durée de plus de sept jours.

» Art. 24. — Sans préjudice des articles 22 et 23, l'employeur doit assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au travailleur domestique interne qui est incapable de travailler.

» Les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à charge de l'employeur.

» Si le travailleur domestique le demande, l'employeur est tenu, en cas de maladie ou d'accident du travailleur domestique, d'avertir la personne désignée par celui-ci; si le travailleur domestique est mineur non émancipé, l'employeur est tenu d'avertir la personne qui en a la garde habituelle.

» Art. 25. — L'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Artt. 14 tot 20.

De tekst van deze artikelen vervangen door wat volgt :

« Art. 20. — De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg, wanneer ze slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.

» Art. 21. — Op zijn normaal loon heeft recht de dienstbode die, op het ogenblik dat hij zich op het werk aanbiedt, geschikt is tot werken en :

» 1. die normaal, op weg naar het werk, met vertraging op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak overkomen op de weg naar het werk en onafhankelijk is van zijn wil;

» 2. die buiten het geval van staking, om een van zijn wil onafhankelijke oorzaak, hetzij het werk niet kan aanvangen, dan wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij het werk waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

» De Koning kan, na eensluidend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, afwijkingen van de bepalingen van het eerste lid toestaan.

» Art. 22. — De onmogelijkheid voor de dienstbode om wegens ziekte of ongeval zijn werk uit te voeren, schorst de uitvoering van de overeenkomst op.

» Gedurende de eerste zeven dagen van arbeidsongeschiktheid behoudt de dienstbode het recht op zijn loon.

» Het staat de werkgever vrij, een eind te maken aan de overeenkomst, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid zes maanden overschrijdt.

» Van dit recht kan evenwel geen gebruik worden gemaakt dan nadat een vergoeding aan de dienstbode is betaald, welke gelijk is aan het loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn na aftrek, in voorkomend geval, van het loon dat sedert de achtste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid werd uitbetaald.

» Art. 23. — Onverminderd de bepaling van artikel 22, tweede lid, mag de werkgever zonder vergoeding een einde maken aan de overeenkomst, wanneer de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens de proeftijd en wanneer die arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen duurt.

» Art. 24. — Onverminderd de bepalingen van de artikelen 22 en 23 moet de werkgever aan de inwonende dienstbode, die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken zolang zulks nodig is.

» De kosten van geneesheer, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever.

» Indien de dienstbode hierom verzoekt, is de werkgever gehouden, bij ziekte of ongeval van de dienstbode, de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

» Art. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de perioden van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

» Au début de l'une de ces périodes, la travailleuse domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

» En cas d'incapacité de travail du fait de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées à l'alinéa 1^{er}, les dispositions de l'article 24 sont applicables.

» Art. 26. — Pendant les suspensions prévues aux articles 22 et 25, le travailleur domestique conserve le droit de donner congé et le délai de préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

» Sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes, l'employeur conserve lui aussi le droit de donner congé pendant les mêmes suspensions, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat.

» Si l'employeur a donné congé avant la suspension et si le délai de préavis n'est pas encore expiré au début d'une des suspensions visées aux articles 22 et 25, ce délai cesse de courir pendant cette suspension.

» Art. 27. — § 1. L'exécution du contrat est suspendue :

- » 1° pendant les périodes d'appel ou de rappel du travailleur domestique sous les armes;
- » 2° pendant la durée du séjour du travailleur domestique dans un centre de recrutement et de sélection;
- » 3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;
- » 4° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;
- » 5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile, en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice coordonnées le 30 avril 1962;
- » 6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme du service, pour autant que la durée du rengagement ne porte la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, desdites lois sur la milice.

» § 2. Sauf pour motif grave au sens de l'article 33, ou pour un motif suffisant, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

- » 1° pendant la durée des événements visés au § 1^{er}, 1° à 5°;
- » 2° pendant la durée du rengagement visé au § 1^{er}, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur domestique au plus tard un mois avant la date de la prise de cours dudit rengagement;
- » 3° pendant la période précédant la date de l'appel ou du rappel et débutant au moment où il a été informé de cette date par le travailleur domestique;
- » 4° pendant le mois qui a suivi l'envoi du travailleur domestique en congé illimité.

» Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés au § 1^{er}.

» Bij het begin van een van deze perioden behoudt de dienstbode het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

» Indien de dienstbode buiten de in het eerste lid bedoelde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 24 van toepassing.

» Art. 26. — Tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, bedoeld in de artikelen 22 en 25, kan de dienstbode opzeggen en de opzeggingstermijn loopt wat de door hem gedane opzegging betreft.

» Onverminderd het bepaalde in artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid, behoudt de werkgever tijdens diezelfde schorsingen eveneens het recht opzegging te geven, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van de overeenkomst.

» Indien de werkgever de overeenkomst vóór de schorsing heeft opgezegd en de opzeggingstermijn bij het begin van een der bij de artikelen 22 en 25 bedoelde schorsingen nog niet is verlopen, dan houdt die termijn op te lopen tijdens die schorsing.

» Art. 27. — § 1. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

- » 1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de dienstbode onder de wapens;
- » 2° voor de duur van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum;
- » 3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;
- » 4° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven;
- » 5° voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;
- » 6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstduur, voor zover de duur van de wederdienstneming, de totale duur van de dienstduur niet verlengt boven de termijn, bepaald bij artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten.

» § 2. Behalve om een dringende reden, als bedoeld in artikel 33, of om een voldoende reden, kan de werkgever de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst niet eenzijdig beëindigen, zelfs niet met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen :

- » 1° tijdens de duur van de in § 1, 1° tot 5°, bedoelde gebeurtenissen;
- » 2° tijdens de duur van de in § 1, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de dienstbode naar behoren op de hoogte werd gebracht;
- » 3° tijdens de periode die aan de datum van de oproeping of wederoproeping voorafgaat en die aanvangt op het ogenblik dat hij door de dienstbode van deze datum in kennis werd gesteld;
- » 4° gedurende een maand nadat de dienstbode met onbepaald verlof werd gezonden.

» Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in § 1 bedoelde gebeurtenissen.

» L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas à la période d'essai, au cours de laquelle les dispositions de l'article 7 demeurent pleinement valables.

» § 3. Le travailleur domestique engagé pour une durée indéterminée peut mettre fin au contrat pendant la suspension. Le délai de préavis court pendant la suspension.

» § 4. En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions de l'article 31 sont applicables.

» En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1^{er}, 1^o ou 6^o, ou au § 2, alinéa 1^{er}, 3^o ou 4^o, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées au § 2, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, pendant lesquelles le travailleur domestique n'a pas été occupé; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération.

» Art. 28. — Le travailleur domestique a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

» Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur domestique doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

» Sans préjudice des dispositions de conventions individuelles ou collectives plus favorables, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiles et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs domestiques, le nombre de jours pendant lesquels le travailleur domestique peut s'absenter du travail avec le maintien de la rémunération. En outre, il peut déterminer des conditions d'assiduité. »

JUSTIFICATION.

L'article 20 reprend la disposition de l'article 14 de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 21 insère une disposition identique à l'article 12 de la loi sur le contrat de travail, garantissant le droit au salaire normal de la journée au cours de laquelle le travailleur n'a pu entamer le travail qu'avec retard ou poursuivre son travail pour une cause indépendante de sa volonté.

Les articles 22 et 23 reprennent respectivement les articles 15 et 16 de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 24 reprend la disposition de l'article 17 de la proposition de loi n° 396/1. Toutefois il n'est plus fait mention de la durée minimale pendant laquelle l'employeur doit assurer au travailleur domestique l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés. Cette obligation de l'employeur existe aussi longtemps que les soins et l'hébergement sont nécessaires. D'autre part, il a été précisé que c'est la personne désignée par le travailleur domestique que l'employeur doit avertir de la maladie ou de l'accident survenu à ce dernier si celui-ci le demande. S'il s'agit d'un travailleur domestique mineur non-émancipé c'est la personne qui en a la garde habituelle qui doit être avertie.

L'article 25 adapte les dispositions de l'article 18 de la proposition de loi n° 396/1 aux nouvelles dispositions de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

L'article 26 qui reprend l'article 19 de la proposition de loi n° 396/1 adopte la rédaction de la disposition similaire du projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 27 qui reprend l'article 20 de la proposition de loi n° 396/1 correspond à la disposition de l'article 28quinquies de la loi sur le contrat de travail concernant la suspension du contrat en cas d'obliga-

» Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 7 onverminderd geldt.

» § 3. De dienstbode die voor onbepaalde tijd in dienst is genomen, kan zijn dienstbetrekking tijdens de schorsing opzeggen. De opzeggingstermijn loopt tijdens de schorsing.

» § 4. Bij overtreding van het verbod vermeld in § 2 is het bepaalde in artikel 31 van toepassing.

» Bovendien betaalt de werkgever die tijdens een in § 1, 1^o of 6^o, of § 2, eerste lid, 3^o of 4^o, bedoelde periode het bepaalde in § 2 niet in acht neemt, een vergoeding welke gelijk is aan het normale loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3^o en 4^o, bedoelde perioden of gedeelten ervan, gedurende welke de dienstbode niet te werk gesteld is geweest; die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met drie maanden van dat loon overeenstemt.

» Art. 28. — De dienstbode heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normale loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

» Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de dienstbode de werkgever vooraf verwittigen; indien het hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

» Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle dienstboden het aantal dagen vast gedurende welke de dienstbode op het werk afwezig mag zijn met behoud van het loon. Daarenboven kan hij de vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen. »

VERANTWOORDING.

In artikel 20 wordt de bepaling van artikel 14 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen.

In artikel 21 wordt een bepaling ingevoegd welke identiek is als die welke voorkomt in artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, waarbij het recht wordt gewaarborgd op het gewone loon voor de dag waarop de werknemer de arbeid met vertraging heeft aangevat of de arbeid niet heeft kunnen voortzetten om redenen welke onafhankelijk waren van zijn wil.

In de artikelen 22 en 23 worden respectievelijk de artikelen 15 en 16 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen.

In artikel 24 wordt de bepaling van artikel 17 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen. Toch wordt hier geen gewag meer gemaakt van de minimumduur gedurende welke de werkgever een gewone huisvesting en passende zorg aan de werknemer moet verstrekken. Die verplichting rust op de werkgever zolang de huisvesting en verzorging noodzakelijk zijn. Voorts is bepaald dat de persoon die voor de dienstbode wordt aangewezen, de werkgever in kennis moet stellen van de ziekte of van het ongeval van de dienstbode, indien deze hierom verzoekt. Indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de persoon worden verwittigd die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

In artikel 25 worden de bepalingen van artikel 18 van het wetsvoorstel n° 396/1 in overeenstemming gebracht met de nieuwe bepalingen van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Artikel 26, hetwelk artikel 19 van het wetsvoorstel n° 396/1 overneemt, wordt in overeenstemming gebracht met de tekst van de gelijklopende bepaling van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 27, waarin artikel 20 van het wetsvoorstel n° 396/1 wordt overgenomen, stemt overeen met de bepaling van artikel 28quinquies van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, met betrekking

tions militaires, telle qu'elle a été modifiée par le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 28 introduit dans le projet de loi une disposition identique à l'article 28^{sexies} de la loi sur le contrat de travail concernant les « petits chômages ».

CHAPITRE IV.

Modifier le titre comme suit :

« CHAPITRE IV. --- Cessation du contrat. »

Art. 21 à 27.

Remplacer le texte de ces articles par ce qui suit :

« Art. 29. — § 1. Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre. Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

« Ce délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

« A peine de nullité, la notification du préavis se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie indiquant le début et la durée du préavis.

« La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

« Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier.

« § 2. Le délai de préavis est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours lorsqu'il est donné par le travailleur domestique.

« Ces délais sont doublés et quadruplés lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques demeurés sans interruption au service du même employeur respectivement au moins dix et vingt ans.

« Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

« Art. 30. — Pendant le délai de préavis, le travailleur domestique peut en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter une ou deux fois par semaine avec maintien du droit à sa rémunération, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

« Art. 31. — Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis fixés à l'article 29, § 2, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant, soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

« Art. 32. — Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, sa résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémuné-

tot de schorsing van de overeenkomst voor werklieden, met betrekking tot de schorsing van de overeenkomst in geval van militaire dienst, zoals die bepaling is gewijzigd bij het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Bij artikel 28 wordt in het wetsontwerp een bepaling ingevoegd welke overeenstemt met die in artikel 28^{sexies} van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden met betrekking tot het kort verzuim.

HOOFDSTUK IV.

De titel wijzigen als volgt :

« HOOFDSTUK IV. --- Beëindiging van de overeenkomst. »

Artt. 21 tot 27.

De tekst van deze artikelen vervangen door wat volgt :

« Art. 29. — § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht die te beëindigen door opzegging aan de andere. Dit recht kan enkel worden uitgeoefend met inachtneming van een opzeggingstermijn.

« De opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin zij ter kennis werd gebracht.

« Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door overhandiging aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

« De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

« De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij aangetekende brief, die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij deurwaardersexploot.

« § 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op veertien dagen wanneer de werkgever opzegt, en op zeven dagen wanneer de dienstbode opzegt.

« Die termijnen worden verdubbeld en verviervoudigd wat de dienstboden betreft die ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar.

« Zij moeten worden berekend naar de anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

« Art. 30. — Tijdens de opzeggingstermijn mag de dienstbode een of twee keren per week afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van loon, mits de duur van die afwezigheid in totaal niet meer dan één arbeidsdag bedraagt.

« Art. 41. — Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijnen vastgesteld bij artikel 29, § 2, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

« Art. 32. — Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk werd aangegaan, geeft de eenzijdige beëindiging ervan zonder dringende reden, vóór het verstrijken van de termijn, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van die ter-

tion correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

» Art. 33. — Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge et sans préjudice à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

» Le congé pour des motifs graves ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours au moins.

» Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, les motifs notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé.

» Art. 34. — La travailleuse domestique a le droit de mettre fin au contrat sans préavis lorsque l'épouse de l'employeur ou toute autre femme dirigeant le ménage lors de la conclusion du contrat, cesse d'habiter sous le même toit que l'employeur. »

JUSTIFICATION.

L'article 29 reproduit les dispositions de l'article 19 de la loi sur le contrat de travail. Étant donné que les 14 premiers jours de l'exécution du contrat sont toujours considérés comme période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu avec un préavis de deux jours, la nécessité d'un préavis réduit pour le travailleur domestique ayant moins de six mois de services n'apparaît pas.

L'article 30 adapte l'article 22 de la proposition de loi n° 396/1 à l'article 19^{quater}, alinéa 1^{er}, de la loi sur le contrat de travail.

Les articles 31 et 32 reprennent les dispositions des articles 23 et 24 de la proposition de loi n° 396/1. Ces derniers n'ont subi que des modifications de pure forme, inspirées en ce qui concerne l'article 24 de la rédaction adoptée par le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 33, qui correspond à l'article 25 de la proposition de loi n° 396/1 adopte la rédaction utilisée par le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 34 reproduit la disposition de l'article 26 de la proposition de loi n° 396/1.

Par contre, l'article 27 de ladite proposition de loi n'a pas été repris, l'utilité pratique de cette disposition apparaissant fort douteuse.

CHAPITRE V.

Modifier le titre comme suit :

« CHAPITRE V. — Dispositions spéciales concernant la femme mariée et le mineur d'âge. »

Art. 28 à 30.

Remplacer le texte de ces articles par ce qui suit :

« Art. 35. — Les articles 30 et 33 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat de travail domestique.

» Art. 36. — En cas de cessation du contrat, l'employeur est tenu d'en avertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle du travailleur domestique interne, mineur non émancipé. »

mijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had dienen in acht te worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

» Art. 33. — Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om dringende redenen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten, en onverminderd alle eventuele schade-loosstellingen.

» Ontslag om dringende redenen mag niet meer worden gegeven zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie dagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

» Alleen de redenen waarvan kennis is gegeven bij aangetekende brief, verzonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

» Art. 34. — De vrouwelijke dienstbode heeft het recht om de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen, indien de echtgenote van de werkgever of elke andere vrouw die het huishouden waarnam bij de sluiting van de overeenkomst, niet meer onder hetzelfde dak woont als de werkgever. »

VERANTWOORDING.

In artikel 29 worden de bepalingen van artikel 19 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden overgenomen. Aangezien de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst altijd worden beschouwd als proeftijd gedurende welke de overeenkomst kan worden beëindigd met twee dagen opzegging, blijkt geen noodzakelijkheid van een kortere opzeggingstermijn voor de dienstbode die geen zes maanden dienst telt.

Bij artikel 30 wordt artikel 22 van het wetsvoorstel n° 396/1 in overeenstemming gebracht met artikel 19^{quater}, eerste lid, van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

In de artikelen 31 en 32 worden de bepalingen van de artikelen 23 en 24 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen. Laatstgenoemde artikelen hebben louter vormveranderingen ondergaan, die ten aanzien van artikel 24 hun grond vinden in de tekst die is aangenomen bij het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In artikel 33 dat overeenstemt met artikel 25 van het wetsvoorstel n° 396/1, wordt de redactie aangenomen die in het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten voorkomt.

In artikel 34 wordt de bepaling van artikel 26 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen.

Daarentegen is artikel 27 van hetzelfde wetsvoorstel niet overgenomen, daar het praktische nut van die bepaling zeer twijfelachtig lijkt.

HOOFDSTUK V.

De titel wijzigen als volgt :

« HOOFDSTUK V. — Bijzondere bepalingen voor de gehuwde vrouw en de minderjarige. »

Artt. 28 tot 30.

De tekst van deze artikelen vervangen door wat volgt :

« Art. 35. — De artikelen 30 en 33 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

» Art. 36. — In geval van beëindiging van de overeenkomst is de werkgever gehouden onmiddellijk de persoon te verwittigen die de niet-ontvoogde inwonende minderjarige dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft. »

JUSTIFICATION.

L'article 35 reprend les dispositions des articles 28 et 29 de la proposition de loi n° 396/1 dans la rédaction adoptée par le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'exigence d'une autorisation expresse de ses père et mère ou de son tuteur pour que le domestique mineur d'âge puisse engager son travail n'a pas été maintenue pour ne pas rompre l'analogie avec le régime des ouvriers mineurs d'âge, tel qu'il a été fixé par la loi du 8 avril 1965 sur la protection de la jeunesse (art. 25, 1).

L'article 36 reprend l'article 30 de la proposition de loi n° 396/1.

Art. 31.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION.

L'unique disposition de ce chapitre a été reprise à l'article 3 du chapitre 1^{er} : Dispositions générales.

Art. 32 à 48.

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION.

Toutes les dispositions du Titre II concernant la réglementation du travail peuvent être supprimées pour les raisons exposées ci-après.

L'article 32 de la proposition de loi fait double emploi avec une disposition de l'avant-projet de loi sur la protection des jeunes au travail dont le champ d'application s'étendra aux travailleurs domestiques.

L'interdiction prévue à l'article 33, de la proposition de loi figure déjà à l'article 7, alinéa 2, de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Les articles 34, 35 et 36 de la proposition de loi contiennent des dispositions qui peuvent être prises par un arrêté royal étendant aux domestiques le champ d'application de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale. Le deuxième alinéa de l'article 36 rentre dans l'obligation générale de l'employeur de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la santé (art. 12.)

Le repos hebdomadaire visé à l'article 37 de la proposition de loi est déjà assuré aux domestiques par la loi du 6 juillet 1964 sur le repos dominical.

Les dispositions de l'article 38 de la proposition de loi peuvent être prises par un arrêté royal d'extension du champ d'application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

L'alinéa 1^{er} de l'article 39 de la proposition de loi a été repris parmi les obligations de l'employeur fixées par l'article 12. L'alinéa 2 de l'article 39 fait double emploi avec le nouvel article 28.

L'article 40 de la proposition de loi permettant au Roi de créer une commission paritaire pour les travailleurs domestiques fait double emploi avec l'article 35 de la loi du 5 décembre 1968, sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'article 41 de la proposition de loi est devenu inutile depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Les articles 42 à 47 de la proposition de loi qui concernent la surveillance de l'exécution de la loi et les dispositions pénales deviennent inutiles du fait de la suppression des dispositions concernant la réglementation du travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

VERANTWOORDING.

In artikel 35 worden de bepalingen van de artikelen 28 en 29 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen in de redactie zoals die is aangenomen in het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De vereiste uitdrukkelijke toestemming van vader en moeder of van de voogd van de minderjarige dienstbode om zich te verhuren, is niet behouden ten einde de overeenstemming met de regeling voor minderjarige werklieden niet te breken, zoals die bij de wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming is getroffen (art. 25, 1).

In artikel 36 wordt artikel 30 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen.

Art. 31.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

De enige bepaling van dit hoofdstuk is overgenomen in artikel 3 van hoofdstuk 1 : Algemene Bepalingen.

Artt. 32 tot 48.

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING.

Alle bepalingen van Titel II betreffende de arbeidsreglementering kunnen worden opgeheven om de hierna uiteengezette redenen.

Artikel 32 van het wetsvoorstel is een nutteloze herhaling van een bepaling van het voorontwerp van de wet betreffende de jeugdbescherming, waarvan de werkingssfeer ook op de dienstboden toepassing zal vinden.

Het in artikel 33 van het wetsvoorstel gestelde verbod komt reeds voor in artikel 7, tweede lid, van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

In de artikelen 34, 35 en 36 van het wetsvoorstel komen bepalingen voor, die kunnen worden genomen bij een koninklijk besluit waarbij de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven ook van toepassing kan worden verklaard op de dienstboden. Het tweede lid van artikel 36 hoort bij de algemene verplichting van de werkgever om toe te zien opdat de arbeid wordt verricht in behoorlijke hygiënische omstandigheden (art. 12).

De bij artikel 37 van het wetsvoorstel voorgeschreven wekelijkse rust is reeds bij de wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust aan de dienstboden toegekend.

De bepalingen van artikel 38 van het wetsvoorstel kunnen worden genomen bij een koninklijk besluit tot verruiming van de werkingssfeer der gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers.

Het eerste lid van artikel 39 van het wetsvoorstel is overgenomen onder de bij artikel 12 opgelegde verplichtingen van de werkgever. Het tweede lid van artikel 39 is een nodeloze herhaling van het nieuwe artikel 28.

Artikel 40 van het wetsvoorstel waarbij de Koning een paritair comité voor de dienstboden kan oprichten, is een nutteloze herhaling van artikel 35 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 41 van het wetsvoorstel is overbodig geworden sedert de inwerkingtreding van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

De artikelen 42 tot 47 van het wetsvoorstel met betrekking tot het toezicht op de uitvoering van de wet en de strafbepalingen worden overbodig ten gevolge van de opheffing van de bepalingen betreffende de arbeidsreglementering.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. MAJOR.