

(1)
(N° 171.)

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 12 MARS 1914.

Projet de loi sur le contrat d'emploi.

EXPOSÉ DES MOTIFS.

MESSIEURS,

A diverses reprises déjà, l'attention du législateur s'est portée sur les employés. La loi du 17 juillet 1903 sur le repos du dimanche et celle du 15 mai 1910 sur les conseils de prud'hommes leur sont applicables au même titre qu'aux travailleurs manuels. Il en est de même, dans une certaine mesure, de la loi relative à l'incessibilité et l'insaisissabilité des salaires et de celle concernant la réparation des accidents du travail. La première vise l'employé, pourvu que ses appointements ne soient pas supérieurs à 1,200 francs par an ; la seconde l'assimile aux ouvriers, lorsque, en raison de la nature de ses occupations, il est soumis aux mêmes risques que ces derniers et que son traitement annuel ne dépasse pas 2,400 francs.

Mais les employés attendent toujours la fixation légale de leurs rapports contractuels avec les chefs d'entreprise. Actuellement ces rapports sont régis par la coutume et les principes généraux du droit, d'où, sur bien des points, une insuffisance de précision et de stabilité éminemment propre à susciter les difficultés et les procès. Le présent projet a pour but de combler cette lacune du Code civil ; il s'inspire largement de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, qui constitue en quelque sorte la base du statut des ouvriers.

L'élaboration de ce projet, nous tenons à le dire, fut considérablement facilitée par le concours que nous prêta le Conseil supérieur du travail. Les textes auxquels nous nous sommes arrêtés sont, dans une très large mesure, son œuvre. Aussi le Gouvernement considère-t-il comme un devoir de rendre

une fois de plus hommage à la compétence et au dévouement dont, depuis son institution, ce collège consultatif n'a cessé de faire preuve.

En raison du parallélisme existant entre le présent projet et la loi relative au contrat de travail, il ne sera pas nécessaire de nous étendre longuement sur l'examen des articles. Nous nous bornerons à donner quelques éclaircissements sur le champ d'application de la nouvelle loi et de signaler un certain nombre de points donnant lieu à des divergences plus ou moins importantes.

L'article premier définit le contrat d'emploi. Cette appellation désigne le louage d'ouvrage des employés proprement dits et des voyageurs de commerce. Pas plus que l'expression « contrat de travail », elle ne figure dans le Code, mais l'une et l'autre sont consacrées par l'usage.

Le terme « employé » doit d'ailleurs, d'une manière générale, être entendu dans son acception la plus large. Indépendamment des voyageurs, il englobe les commis aux écritures, les dactylographes, les caissiers, les comptables, les vendeurs, les agents techniques, les dessinateurs, etc., etc. Les gérants de sociétés, les directeurs techniques, les directeurs commerciaux ne peuvent être rangés dans cette catégorie ; le contrat qui les lie tient plutôt du mandat. Nous inspirant de ce qui fut décidé en matière de conseils de prud'hommes, nous estimons qu'il y a également lieu d'exclure de l'application de la loi tous agents quelconques dont la rémunération est supérieure à 6,000 francs par an. Il est à remarquer, du reste, que le projet concerne exclusivement les employés des entreprises industrielles, agricoles et commerciales. Il ne vise donc pas ceux qui sont au service des administrations publiques ou de personnes exerçant une profession libérale.

L'article 4 prévoit l'annulation de la convention pour cause de lésion. Cette annulation est subordonnée à une double condition. Il ne faut pas seulement que la lésion soit grave ; la loi exige, en outre, que l'une des parties ait abusé des besoins, de la légèreté, ou de l'inexpérience de l'autre. Cette disposition tend surtout à sauvegarder les intérêts des employés, trop souvent enclins, lorsqu'ils débutent, à souscrire aveuglément aux conditions qui leur sont soumises.

Le chapitre II, relatif aux obligations réciproques des parties, contient une disposition d'une portée particulièrement considérable.

Il s'agit de l'article 7, qui limite la validité et les effets de la clause dite de non-concurrence. Cette clause, fort usitée, interdit à l'employé qui aurait quitté son patron, de s'établir à son propre compte ou de s'engager chez un chef d'entreprise concurrent. Lorsque cette interdiction est illimitée quant au temps et quant au lieu, elle est évidemment illicite, comme portant atteinte à la liberté du travail ; mais, même restreinte à ce double point de vue, elle ne laisse pas de présenter de sérieux inconvénients. Pour y parer de la manière la plus équitable et la plus pratique, l'article 7 porte que la clause de non-concurrence ne pourra en aucun cas entraver sans utilité ou d'une manière excessive la carrière de l'employé. En outre, elle n'est valable que si elle prévoit au profit de l'employé une indemnité convenable. Quant

à la stipulation d'un dédit en faveur du chef d'entreprise, elle n'est licite que si la rémunération de l'employé est supérieure à 2,400 francs.

Aux termes de l'article 10, une interruption de travail provenant de maladie ne peut avoir pour effet de diminuer le traitement de l'employé, si cette interruption ne dépasse pas le délai d'un mois. Cette disposition ne fait que consacrer un usage existant depuis longtemps; elle admet la convention contraire.

Par contre, les parties ne peuvent déroger à la règle contenue dans le second alinéa du même article; l'interdiction de réduire les appointements de l'employé en raison d'une interruption de travail provenant du patron est donc absolue.

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée déterminée et qu'à l'expiration du terme les parties continuent à exécuter leurs obligations, elles sont censées, sauf preuve contraire, avoir voulu renouveler l'engagement *aux mêmes conditions*, c'est-à-dire avec stipulation tacite d'un nouveau terme d'égale durée (art. 13). Il est à remarquer qu'en matière de contrat de travail, le nouvel engagement né de la tacite reconduction n'a qu'une durée indéterminée.

Les articles 16 à 25 ont traité à l'importante question du préavis de congé.

Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéfinie, le préavis est, en principe, obligatoire. Les parties ne peuvent, en effet, stipuler le droit de congé immédiat que moyennant une indemnité dont la loi détermine dans une certaine mesure la quotité. Si, à cet égard, le projet s'écarte de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, c'est que l'usage du préavis est presque général en ce qui concerne les employés, alors que les engagements des travailleurs manuels peuvent fréquemment se rompre sans délai.

Toutefois, aucun préavis n'est requis lorsque l'engagement a été conclu à l'essai, la durée de la période d'essai étant d'ailleurs limitée à trois mois.

Le projet ne se borne pas à rendre obligatoire le préavis lui-même; il en fixe, en outre, d'une manière impérative le délai, lequel varie d'après la durée des fonctions et le montant des appointements.

En vue d'égaler autant que possible les différences de situation provenant de la date du préavis, celui-ci prendra cours à partir du 15 du mois, si le congé a été donné pendant la première quinzaine, et à partir de la fin du mois, s'il a été donné dans la seconde quinzaine (art. 18).

L'article 23 stipule qu'en cas d'inobservation du préavis de congé, lorsque celui-ci est obligatoire, la partie lésée a droit à une indemnité égale aux appointements correspondant soit à la durée du délai de préavis, (un ou trois mois suivant les cas), soit à la partie de ce délai restant à courir. C'est l'usage. En matière de contrat de travail, l'indemnité ne s'élève qu'à la moitié du salaire à considérer. En outre, elle ne peut dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine, à moins qu'un taux plus élevé ne soit fixé par la coutume.

Il est à remarquer que le présent projet ne contient aucune disposition relative à l'hygiène des locaux, au travail des femmes et des adolescents, au règlement de bureau, au paiement des appointements. Ces problèmes sortent manifestement du cadre d'une loi d'ordre civil. Pour que les prescrip-

tions édictées en ces matières soient vraiment efficaces, il est indispensable qu'elles soient sanctionnées pénalement. La loi que nous avons l'honneur de vous proposer ne comporte aucune sanction de ce genre, elle se borne en somme à codifier et à consolider ce que les usages existants contiennent d'équitable et de rationnel. Son utilité n'en est pas moins incontestable ; car en faisant disparaître les incertitudes inséparables du droit non écrit, elle contribuera à rendre les relations entre employés et chefs d'entreprise plus sûres et plus aisées.

Le Ministre de l'Industrie et du Travail,

ARM. HUBERT.



PROJET DE LOI
sur le contrat d'emploi.

Albert,

ROI DES BELGES,

A tous présents et à venir, Salut.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Industrie et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Le projet de loi dont la teneur suit sera présenté en Notre Nom aux Chambres législatives par Notre Ministre de l'Industrie et du Travail :

CHAPITRE PREMIER.

Dispositions générales.

ARTICLE PREMIER.

La présente loi régit le contrat par lequel un employé s'engage à travailler pour le compte d'un chef d'une entreprise industrielle, agricole ou commerciale.

Ne sont pas considérés comme employés :

1° Les gérants de sociétés, les directeurs techniques, les directeurs commerciaux ;

2° Tous agents dont la rémunération est supérieure à 6.000 francs par an.

ART. 2.

Les parties contractantes déterminent l'objet et la nature du travail, le lieu où il s'exerce, la durée de l'engagement, la rémunération et toutes autres conditions de la convention.

ONTWERP VAN WET
op de beambtenarbeidsovereenkomst.

Albert,

KONING DER BELGEN,

Aan allen, tegenwoordigen en toekomstenden, Heil !

Op voordracht van Onzen Minister van Nijverheid en Arbeid,

WIJ HEBBEN BESLOTEN EN WIJ BESLUITEN :

Het volgend wetsontwerp zal in Onzen Naam door Onzen Minister van Nijverheid en Arbeid aan de Wetgevende Kamers ter overweging worden aangeboden :

EERSTE HOOFDSTUK.

Algemeene bepalingen.

ARTIKEL EÉN.

Deze wet regelt de overeenkomst krachtens welke een beambte zich verbindt te arbeiden voor rekening van een hoofd eener nijverheids-, landbouw- of koophandelsonderneming.

Worden niet aanzien als beambten :

1° De zaakvoerders van vennootschappen, de technische bestuurders, de handelsbestuurders ;

2° Alle bedienden wier bezoldiging meer dan 6.000 frank per jaar bedraagt.

ART. 2.

De handelende partijen bepalen het voorwerp en den aard van den arbeid, de plaats van de uitvoering daarvan, de duur der dienstbetrekking, de bezoldiging en alle andere voorwaarden der overeenkomst.

L'usage supplée au silence des parties.

ART. 3.

L'employé ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

ART. 4.

Le contrat est nul lorsque l'une des parties a abusé des besoins, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre pour lui faire accepter des stipulations qui seraient en désaccord grave avec les conditions usuelles dans la région ou en disproportion notable avec l'importance des prestations. Toutefois, l'action doit être intentée dans le délai d'un an à partir de la conclusion du contrat.

Le juge, en prononçant la nullité, statuera sur les dommages et intérêts, s'il y a lieu.

CHAPITRE II.

Obligations réciproques des parties.

ART. 5.

L'employé a l'obligation notamment :

1° De remplir ses fonctions avec les soins d'un bon père de famille ;

2° De se conformer aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

3° D'exécuter lui-même le travail promis ;

4° D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs dans l'exercice de ses fonctions ;

5° De garder les secrets de fabrication et de clientèle ;

6° De s'abstenir de tout acte de nature à nuire à la considération ou au crédit de la maison.

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

ART. 3.

De beambte kan zijnen arbeid slechts voor een bepaalden tijd of voor een bepaald werk verbinden.

ART. 4.

De overeenkomst is nietig wanneer een der partijen misbruik heeft gemaakt van de behoeften, de lichtzinnigheid of de onervarenheid van de andere om haar bepalingen te doen aannemen, welke grootelijks strijden met de gewone voorwaarden van de streek, of in groote wanverhouding zijn met de waarde der diensten. De rechtsvordering moet evenwel ingespannen worden binnen twaalf maand, ingaande met de afsluiting der overeenkomst.

Wanneer de rechter de nietigheid uitspreekt, moet hij ook uitspraak doen over de schadeloosstelling indien daartoe gronden bestaan.

HOOFDSTUK II.

Wederzijdsche verplichtingen der partijen.

ART. 5.

De beambte is verplicht namelijk :

1° Zijn betrekking met de zorg van een goed huisvader te vervullen ;

2° Zich te gedragen naar de bevelen en onderrichtingen hem door den ondernemer of diens gemachtigden, met het oog op de uitvoering der overeenkomst, verstrekt ;

3° Den bedongen arbeid zelf te verrichten ;

4° Bij zijn ambtsverrichting de welvoeglijkheid en de goede zeden te eerbiedigen ;

5° Over beklanting en bedrijf het geheim te bewaren ;

6° Zich te onthouden van alles wat het aanzien of het crediet van het huis kan benadeelen.

ART. 6.

L'employé ne peut faire pour son compte ou celui d'un tiers, des affaires de la même nature que celles du patron, sans autorisation de celui-ci, ni lui faire autrement concurrence.

ART. 7.

La clause interdisant à l'employé de s'établir dans la même profession que le patron, ou de s'engager chez un concurrent, ne peut, en aucun cas, entraver sans utilité ou d'une manière excessive la carrière de l'employé. Elle n'est valable que si elle stipule au profit de l'employé une équitable indemnité.

L'obligation stipulée dans le contrat de payer un dédit dans les cas prévus ci-dessus n'est valable que si la rémunération de l'employé est supérieure à 2,400 francs.

Il n'est porté aucun préjudice aux droits et actions résultant soit de la concurrence illicite ou de la faute de l'ancien employé, soit d'obligations de bonne foi ou d'équité nées de l'exécution du contrat d'après sa nature.

ART. 8.

Il n'y a lieu à aucuns dommages-intérêts à charge de l'employé en cas d'inexécution résultant de force majeure; toute convention contraire est nulle.

ART. 9.

Le chef d'entreprise a l'obligation, notamment :

1° De faire travailler l'employé dans les conditions convenues et, notamment, s'il y échet, de lui procurer les collaborateurs et les objets nécessaires à l'accomplissement de son travail;

ART. 6.

Het is den beambte verboden voor eigen of voor een anders rekening zaken te drijven van dezelfde aard als die van zijn werkgever, tenzij hij door dezen daartoe werd gemachtigd. Andersoortige mededinging is hem eveneens verboden.

ART. 7.

De bepaling, waarbij den beambte verboden wordt hetzelfde bedrijf als zijn werkgever zelfstandig te vestigen of bij een mededinger dienst te nemen, mag, in geen geval de loopbaan van den beambte nutteloos of buitenmate belemmeren. Zij is alleen geldig zoo zij ten voordeele van den beambte eene rechtmatige vergoeding vermeldt.

De in de overeenkomst vermelde verplichting van in boven voorziene gevallen een rouwgeld te betalen is slechts geldig wanneer de bezoldiging van den beambte meer dan 2,400 frank bedraagt.

Onverminderd blijven de rechten en rechtsvorderingen voortspruitende, 't zij uit ongeoorloofde mededinging of uit de schuld van den gewezen beambte, 't zij uit verplichtingen van goede trouw of billijkheid, welke ontstaan uit de uitvoering van de overeenkomst naar dezer aard.

ART. 8.

Op den beambte kan geen schadeloosstelling worden verhaald, wanneer deze zijne overeenkomst niet uitvoert uit reden van overmacht; elk daarmée strijdig beding is nietig.

ART. 9.

De ondernemer is verplicht namelijk :

1° Den beambte te doen arbeiden onder de bedongen voorwaarden en, onder meer, in voorkomend geval, te zijner beschikking te stellen de medewerkers en de voorwerpen, welke noodig zijn voor de vervulling van zijn ambt;

2° De veiller, avec la diligence d'un bon père de famille, et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'employé et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

3° D'observer et de faire observer les bonnes mœurs et les convenances pendant l'exécution du contrat;

4° De payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus et dans tous les cas, la partie fixe de cette rémunération, au moins une fois par mois;

5° De fournir à l'employé un logement convenable, ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;

6° D'accorder à l'employé les repos convenables, et dans tous les cas le temps nécessaire soit pour vaquer aux actes de son culte les dimanches et jours fériés, soit pour s'acquitter des devoirs civiques résultant de la loi ou des obligations familiales consacrées par l'usage.

ART. 10.

Une interruption de travail, provenant de maladie, ne peut avoir pour effet de diminuer le traitement de l'employé, si cette interruption ne dépasse pas le délai d'un mois.

Il en sera de même, nonobstant toute convention contraire, pour toute interruption de travail provenant du fait du patron.

ART. 11.

Lorsque l'engagement prend fin, le chef d'entreprise a l'obligation de délivrer à l'employé qui en exprime le désir, un certificat dans lequel il ne sera inscrit que la date de l'entrée de l'employé à son service et la date de la sortie.

Si l'employé le demande, le chef

2° Met de nauwgezetheit van een goed huisvader en ondanks elk tegenbeding, te zorgen dat het ambt vervuld worde onder behoorlijke veiligheids- en gezondheidsomstandigheden, en dat men voor den beambte, bij ongeval, de eerste hulpmiddelen onder de hand hebbe.

3° Gedurende de uitvoering van de overeenkomst de goede zeden en de welvoeglijkheid in acht te nemen en te doen in acht nemen;

4° De bezoldiging op de wijze, den tijd en de plaats zooals is bedongen, en in elk geval het vast gedeelte van die bezoldiging, ten minste éénmaal per maand te betalen;

5° Den beambte behoorlijke huisvesting, alsook gezonden en voldoende kost te verschaffen, in geval hij zich verbonden heeft hem te huisvesten en te voeden;

6° Den beambte een behoorlijke rust te verleen, en in elk geval hem den noodigen tijd te geven 't zij om zijne godsdienstplichten op Zon- en feestdagen, 't zij om de door de wet opgelegde burgerplichten of de door het gebruik gewettigde gezinsplichten te vervullen.

ART. 10.

Arbeidsschorsing, veroorzaakt door ziekte, kan voor den beambte geene vermindering van wedde ten gevolge hebben, wanneer die schorsing niet langer dan één maand duurt.

Dit geldt ook, niettegenstaande elk tegenbeding, voor iedere arbeidsschorsing door de schuld van den werkgever veroorzaakt.

ART. 11.

Wanneer de dienstbetrekking eindigt, is de ondernemer verplicht den beambte, die zulks begeert, een getuigschrift te geven, waarin slechts vermeld staat de dag, waarop de beambte in en uit zijnen dienst getreden is.

Indien de beambte zulks vraagt,

d'entreprise devra également y inscrire la nature de l'emploi.

ART. 12.

Le chef d'entreprise et l'employé se doivent le respect et des égards mutuels.

CHAPITRE III.

De la manière dont les obligations prennent fin.

ART. 13.

Sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant du contrat régi par la présente loi prennent fin :

1^o Par l'expiration du terme ;

2^o Par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;

3^o Par la volonté de l'une des parties, lorsque le contrat a été conclu sans terme ou qu'il existe un juste motif de rupture, conformément aux dispositions des articles 20 et 21.

4^o Par la mort de l'employé ;

5^o Par la force majeure.

La faillite, la déconfiture ou la liquidation de l'entreprise ne sont point par elles-mêmes, des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

ART. 14.

Lorsqu'elle n'est point fixée par la convention ou par la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage ; à défaut de quoi l'engagement est censé contracté pour une durée indéfinie.

moet de ondernemer daarin ook den aard van de bediening vermelden.

ART. 12.

De ondernemer en de beambte zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.

HOOFDSTUK III.

Van de wijzen waarop de verbintenissen eindigen.

ART. 13.

Behoudens de algemeene wijzen, waarop verbintenissen te niet gaan, eindigen de verbintenissen, voortspruitende uit de door deze wet geregelde overeenkomst :

1^o Door het verloop van dien diensttijd ;

2^o Door het eindigen van het werk, waarvoor de overeenkomst werd aangegaan ;

3^o Door den vrijen wil van een der partijen, wanneer de dienstbetrekking zonder tijdsbepaling werd aangegaan of wanneer er cene gegronde reden ter verbreking is, overeenkomstig de artikelen 20 en 21.

4^o Door den dood van den beambte ;

5^o Door overmacht.

Het faillissement of het kenlijk onvermogen van den ondernemer of de vereffening van de onderneming zijn niet, op zich zelf, gevallen van overmacht, die de verplichtingen der partijen doen eindigen.

ART. 14.

Is de duur van de dienstbetrekking niet bepaald door de overeenkomst of door den aard van het werk, dan wordt die geregeld door het gebruik ; bij gebrek daaraan wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalden tijd te zijn aangegaan.

ART. 15.

Si après l'expiration du terme, les parties continuent à observer le contrat, elles sont censées avoir voulu renouveler l'engagement aux mêmes conditions, sauf preuve contraire.

ART. 16.

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

Le délai de préavis est de trois mois.

Toutefois, ce délai est réduit à un mois si le congé est donné dans le cours ou à la fin de la première année de fonctions, ou s'il s'agit d'employés dont le traitement ne dépasse pas 1,200 francs.

Toutefois, les parties peuvent stipuler le droit de congé, même immédiat, moyennant une indemnité qui ne pourra être supérieure au traitement correspondant au délai de préavis, ni inférieure à la moitié dudit traitement.

Pendant le délai de préavis, l'employé peut, jusqu'à ce qu'il ait trouvé un nouvel emploi, disposer du temps nécessaire pour chercher du travail, sans que ce temps puisse dépasser le sixième de celui qu'il est tenu de consacrer à ses fonctions.

ART. 17.

L'indemnité de congé doit être réclamée dans les trois mois de la cessation du service.

ART. 18.

Le préavis prendra cours à partir du 15 du mois si le congé a été donné dans la première quinzaine, et à partir de la fin du mois, s'il a été donné dans la seconde quinzaine.

ART. 15.

Indien, na afloop van den termijn, de partijen de overeenkomst blijven uitvoeren, dan worden zij geacht de dienstbetrekking onder dezelfde voorwaarden te hebben willen hernieuwen, behoudens tegenbewijs.

ART. 16.

Is de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd aangegaan, dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

De opzeggingstermijn bedraagt drie maand.

Die termijn wordt echter tot één maand verminderd, indien de opzegging geschiedt in den loop of aan het einde van het eerste dienstjaar, of wanneer het beambten geldt, wier wedde de 1,200 frank niet overschrijdt.

Nochtans mogen de partijen het recht op dienststopzegging, al is deze onmiddellijk, bedingen, mits eene vergoeding, die niet meer mag bedragen dan de wedde gedurende den opzeggingstermijn te genieten en niet minder dan de helft dier wedde.

Gedurende den opzeggingstermijn, moet de beambte over den noodigen tijd kunnen beschikken om arbeidsgelegenheid te zoeken, zulks tot dat hij er gevonden heeft, doch dit vrijaf mag het zesde niet te boven gaan van den tijd, dien hij gehouden is aan zijn bediening te besteden.

ART. 17.

De vergoeding voor dienststopzegging moet geëischt worden binnen drie maand na de uitdiensttreding.

ART. 18.

De opzegging wordt van kracht den 15^e der maand indien, zij in de eerste helft en aan het einde der maand, indien zij in de tweede helft wordt gedaan.

ART. 19.

Toutefois aucun préavis de congé n'est requis lorsque l'engagement a été contracté à l'essai ou pour un temps déterminé.

Un engagement à l'essai ne peut dépasser trois mois. Si, après le délai fixé, l'employé n'est pas congédié, il est considéré comme engagé définitivement.

ART. 20.

Le chef d'entreprise peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme :

1° Lorsque l'employé a trompé le chef d'entreprise lors de la conclusion du contrat, par la production de faux certificats ou livrets ;

2° Lorsqu'il se rend coupable d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injure grave à l'égard du chef ou du personnel de l'entreprise ;

3° Lorsqu'il leur cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;

4° Lorsqu'il se rend coupable de fait immoraux pendant l'exécution du contrat ;

5° Lorsqu'il communique des secrets de commerce ou de fabrication ;

6° Lorsqu'il compromet, par sa faute ou son imprudence, la sécurité de la maison, de l'établissement ou du travail ;

Et, en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat ;

Le tout sans préjudice au droit du chef d'entreprise à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

ART. 19.

Echter wordt geene dienstopzegging vereischt, zoo de verbintenis proefsgewijs of voor een bepaalden tijd werd aangegaan.

Eene proefverbintenis mag voor niet langer dan drie maand worden aangegaan. Indien de beambte, na den bepaalden tijd, niet ontslagen is, wordt hij aanschouwd als voorgoed in dienst getreden.

ART. 20.

De ondernemer mag de dienstbetrekking zonder voorafgaande opzegging of vóór het verstrijken van den bepaalden tijd doen eindigen :

1° Wanneer de beambte bij de afsluiting der overeenkomst den ondernemer heeft misleid, door het vertoonen van valsche getuigschriften of arbeidsboekjes ;

2° Wanneer hij zich schuldig maakt aan oneerlijkheid, aan feitelikheden of grove belediging jegens den ondernemer of zijn medearbeiders ;

3° Wanneer hij hun, gedurende of naar aanleiding van de uitvoering der overeenkomst, opzettelijk eenige stoffelijke schade berokkent ;

4° Wanneer hij zich, gedurende de uitvoering der overeenkomst, schuldig maakt aan onzedelijke handelingen ;

5° Wanneer hij handels- of fabrieksgeheimen mededeelt ;

6° Wanneer hij, door zijn schuld of door zijn onvoorzichtigheid, de veiligheid in het huis, in de bedrijfsinrichting of bij den arbeid in gevaar brengt.

En, in 't algemeen, wanneer hij grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt.

Dit alles, behoudens het recht van den ondernemer op schadevergoeding, indien daartoe gronden bestaan.

ART. 21.

L'employé peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme :

1° Lorsque le chef d'entreprise ou celui qui le remplace se rend coupable, à son égard, d'un acte d'impunité, de voies de fait ou d'injure grave;

2° Lorsque le chef d'entreprise tolère, de la part de ses préposés, de semblables actes à l'égard de l'employé;

3° Lorsque la moralité de l'employé est mise en danger au cours du contrat;

4° Lorsque le chef d'entreprise lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;

5° Lorsque, dans l'exécution de l'engagement, la sécurité ou la santé de l'employé se trouve exposée à des dangers que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat;

Et, en général, lorsque le chef d'entreprise manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat;

Le tout sans préjudice au droit de l'employé à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

ART. 22.

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

ART. 23.

Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner d'une manière suffisante le préavis de congé, ou avant l'expira-

ART. 21.

De beambte mag de dienstbetrekking zonder voorafgaande opzegging of vóór het verstrijken van den bepaalden tijd doen eindigen :

1° Wanneer de ondernemer of dezes vervanger zich jegens hem schuldig maakt aan oneerlijkheid, feitelijkheden of grove belediging;

2° Wanneer hij gedooft dat dergelijke handelingen, door zijn ondergeschikten jegens den beambte worden gepleegd;

3° Wanneer de zedelijkheid van den beambte in gevaar wordt gebracht gedurende den loop der overeenkomst.

4° Wanneer de ondernemer hem opzettelijk eenige stoffelijke schade berokkent, gedurende of naar aanleiding van de uitvoering der overeenkomst.

5° Wanneer de voortduring der dienstbetrekking voor den beambte mocht verbonden zijn met gevaren voor veiligheid of gezondheid, welke niet bleken ten tijde van het afsluiten der overeenkomst.

En, in 't algemeen, wanneer de ondernemer grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt.

Dit alles, behoudens het recht van den beambte op schadeloosstelling, zoo daartoe gronden bestaan.

ART. 22.

De vrouw als beambte aangenomen en bij den ondernemer inwonende, heeft het recht de overeenkomst te verbreken, indien de echtgenoot van den ondernemer of eenige andere vrouw, die het huis bestuurde op het oogenblik van het afsluiten der overeenkomst, sterft of vertrekt.

ART. 23.

Is de overeenkomst gesloten zonder tijdsbepaling, dan is de partij, die de dienstbetrekking doet eindigen zonder gegronde reden en zonder voldoende inachtneming van

tion du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au traitement en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

ART. 24.

L'indemnité de congé comprend non seulement le montant du traitement fixe à courir pendant le délai de préavis, mais aussi les avantages variables qui eussent été acquis de droit si la convention eût, pendant le même espace de temps, reçu son exécution régulière et normale.

ART. 25.

Néanmoins, la partie lésée peut, mais à charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer des dommages et intérêts qui ne seront, en aucun cas, cumulés avec l'indemnité fixée aux articles précédents.

ART. 26.

Si le contrat est conclu à terme ou s'il s'agit de l'exécution d'un ouvrage déterminé, et que les parties conviennent d'une indemnité pour rupture illicite d'engagement, la stipulation et le montant de l'indemnité sont réciproques nonobstant toute convention contraire.

ART. 27.

Lorsqu'une somme est versée par l'employé ou prélevée sur les appointements à titre de garantie de ses obligations, le chef d'entreprise est tenu de la déposer au nom de l'employé entre les mains d'un tiers choisi de commun accord, ou, à

den opzeggingstermijn of vóór het verstrijken daarvan, gehouden aan de andere partij een schadeloosstelling te betalen, gelijkstaande met de wedde, overeenkomende hetzij met den duur van den opzeggingstermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van dien termijn.

ART. 24.

Die schadeloosstelling bevat niet alleen het bedrag van de vaste wedde voor den duur van den opzeggingstermijn, maar ook de verschillende voordeelen, welke de beambte van rechtswege had genoten, indien men de overeenkomst, gedurende dezelfden tijd, geregeld en als naar gewoonte had uitgevoerd.

ART. 25.

Niettemin mag de benadeelde partij, mits het bestaan en den omvang van de schade te bewijzen, die zij beweert geleden te hebben, een vergoeding vorderen, welke in geen geval zal gevoegd worden bij de in de vorige artikelen bepaalde schadeloosstelling.

ART. 26.

Wordt de overeenkomst voor een bepaalden tijd aangegaan of geldt het de uitvoering van een bepaald werk, en bedingen de partijen een schadeloosstelling wegens onrechtmatig doen eindigen der dienstbetrekking, dan zijn het beding en het bedrag der schadeloosstelling wederkeerig, niettegenstaande het tegenovergestelde werd bedongen.

ART. 27.

Wanneer de beambte eene som stort of deze van de wedde wordt afgehouden als zekerheid ter naleving van zijne verbintenissen, dan is de ondernemer gehouden die som, op naam van den beambte, toe te vertrouwen aan een derde, bij

défaut d'accord, à la Caisse générale d'épargne et de retraite.

Si les quotités du traitement sont prélevées à l'effet de constituer la garantie, les prélèvements ne peuvent être supérieurs à un cinquième du traitement payable à chaque échéance.

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

Sauf en ce qui concerne le privilège établi par le présent article, les dispositions de la loi du 18 août 1887 relative à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers sont applicables aux sommes ainsi déposées.

Le tiers dépositaire est tenu de remettre ces sommes respectivement au chef d'entreprise ou à l'employé qui en demande le retrait en produisant l'autorisation de l'autre partie intéressée, ou, à défaut de cette autorisation, un extrait de la décision passée en force de chose jugée, constatant le droit de la partie requérante. Cet extrait est délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement.

CHAPITRE IV.

Dispositions spéciales aux commis-voyageurs.

ART. 28.

Sauf ce qui est dit aux articles 29, 30 et 31, les commis-voyageurs sont assimilés aux employés.

gemeen overleg gekozen, of, indien de belanghebbenden het niet eens zijn, aan de Algemeene Spaar- en Lijfrentkas.

Worden er gedeelten van de jaarwedde ingehouden om de zekerheid samen te stellen, dan mag die inhouding niet meer dan een vijfde van de bij elken vervaldag te betalen wedde bedragen.

Op grond alleen van die bewaargeving, verwerft de ondernemer een voorrecht op de gestorte sommen, voor al de schuldvorderingen, welke voor den beambte kunnen voortspuiten, uit het geheel of gedeeltelijk nalaten van zijn verplichtingen.

Behoudens hetgeen betrekking heeft op het door dit artikel gevestigd voorrecht, zijn de bepalingen der wet van 18 Augustus 1887, waarbij beslag op arbeidsloon en overdracht van eenig recht op arbeidsloon verboden worden, toepasselijk op de aldus gestorte sommen.

De derde wien deze sommen in bewaring gegeven werden, is gehouden ze af te geven aan den ondernemer of aan den bediende, die ze terugvraagt en tevens de machtiging overlegt van de andere belanghebbende partij, of bij gebreke van die machtiging, een uittreksel uit de in de kracht van gewijsde gegane beslissing, waardoor het recht van de eischende partij wordt vastgesteld. Dit uittreksel wordt kosteloos uitgereikt en dient niet te worden geregistreerd.

HOOFDSTUK IV.

Bijzondere bepalingen betreffende de handelsreizigers.

ART. 28.

Behoudens de bepalingen van artikelen 29, 30 en 31 worden de handelsreizigers gelijkgesteld met de beambten.

ART. 29.

Lorsque la rémunération du voyageur est fixée en tout ou en partie au moyen d'une commission établie d'après le montant du chiffre d'affaires, cette commission est due sur tous les ordres qu'il a remis, au prorata de l'exécution de ces ordres par le patron, même si l'exécution a lieu après la rupture du contrat.

ART. 30.

La commission est due aussi sur les ordres dûment acceptés par le patron et non exécutés par son fait.

ART. 31.

Lorsqu'il est convenu que le commis-voyageur est responsable de l'insolvabilité du client, sa responsabilité n'excède pas, sauf convention contraire, le montant de la commission afférente aux ordres du client insolvable, le tout sans préjudice des dommages-intérêts du chef de dol ou de fraude.

ART. 32.

Dans l'année qui suivra la mise en vigueur de la loi, les sections compétentes des conseils de l'industrie et du travail, ou à leur défaut, les conseils de prud'hommes, seront appelés à élaborer un précis des usages se rapportant au contrat d'emploi dans les diverses catégories d'employés et visant les conditions, la rémunération du travail, la durée de l'engagement.

ART. 33.

Le Ministre de l'Industrie et du Travail fera rapport aux Chambres

ART. 29.

Wanneer de wedde van den reiziger geheel of gedeeltelijk bestaat in een commissieloon, vastgesteld naar het bedrag van den handelsomzet, dan moet dat commissieloon betaald worden op al de door den reiziger ingebrachte opdrachten, naar gelang van de uitvoering daarvan door den ondernemer, zelfs indien die uitvoering geschiedt na het verbreken van de overeenkomst.

ART. 30.

Het commissieloon moet ook betaald worden op de bestellingen, door den werkgever behoorlijk aangevaard, maar feitelijk door hem niet uitgevoerd.

ART. 31.

Wanneer wordt bedongen dat de handelsreiziger aanspraaklijk is voor het kenlijk onvermogen van den klant, dan strekt die aanspraaklijkheid, behoudens tegenbeding, niet verder dan het bedrag van het commissieloon, verbonden aan de bestellingen van den onvermogen klant; dit alles, onverminderd het recht op schadeloosstelling wegens oneerlijkheid of bedrog.

ART. 32.

Het jaar na het van kracht worden der wet, zullen de bevoegde afdelingen der nijverheids en arbeidsraden of, bij gebreke daarvan, de werkrechtshoudersraden, gelast worden een overzicht op te maken van de gebruiken aangaande de beambtenarbeidsovereenkomst voor de verschillende klassen van beambten met het oog op de voorwaarden, het loon en den dienstduur.

ART. 33.

De Minister van Nijverheid en Arbeid zal verslag aan de Wetge-

législatives sur les résultats de la loi,
trois ans après qu'elle aura été mise
en vigueur.

Donné, à Bruxelles, le 10 mars
1914.

vendeKamers over de uitslagen van
de wet doen drie jaar na hare in
werkingtreding.

Gegeven te Brussel, den 10 Maart
1913.

ALBERT.

Par le Roi :

*Le Ministre de l'Industrie
et du Travail,*

Van 's Konings wege :

*De Minister van Nijverheid
en Arbeid,*

ARM. HUBERT.
