

Chambre des Représentants

Kamer der Volksvertegenwoordigers

13 MAI 1947.

13 MEI 1947.

PROPOSITION DE LOI

WETSVOORSTEL

portant modification à la loi sur le contrat de travail
du 10 mars 1900.

tot wijziging van de wet op de arbeidsovereenkomst
van 10 Maart 1900.

DEVELOPPEMENTS.

TOELICHTING.

MESDAMES, MESSIEURS,

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

La loi sur le contrat de travail date de 1900 et depuis, n'a guère subi de modifications notoires. Un remaniement s'impose car trop souvent l'ouvrier subit l'arbitraire patronal. A la confrontation des deux lois, contrat de travail et contrat d'emploi, il appert que le Législateur s'est plus spécialement occupé de la classe moyenne alors que la classe ouvrière a su démontrer en maintes occasions qu'elle était digne d'une meilleure considération.

Au lendemain d'une guerre atroce, où le pays garde encore le stigmate des horreurs et des ruines accumulées et au moment où la machine humaine est appelée à jouer un rôle prépondérant dans le redressement de la nation entière il faut mettre tout en œuvre pour effacer cette discordance de vue et établir autant que possible une juste et équitable égalité parmi les individus. La tâche n'est pas si ardue qu'on pourrait le supposer.

Procédons, si vous le voulez, à un examen minutieux des articles de la présente loi. L'article 3 dispose : « que le contrat peut être fait verbalement ou par écrit et l'usage supplée au silence des parties ». Actuellement, et la chose peut paraître paradoxale d'ailleurs, la façon de conclure un contrat de travail, est devenue un droit coutumier et nous pouvons affirmer qu'il se fait généralement d'une manière verbale. Devant être considéré comme écrit par suite du règlement d'atelier il est malheureusement regrettable que l'article 3 de ce même règlement d'atelier a prévu d'une manière facultative, l'insertion de certaines stipulations.

De wet op de arbeidsovereenkomst dagtekent van 1900 en heeft sindsdien geen merkelijke wijzigingen ondergaan. Zij moet echter worden omgevormd, want al te dikwijls ondergaat de arbeider de willekeur van de werkgever. Uit een vergelijking van de wetten op de arbeidsovereenkomst en op het bediendencontract blijkt, dat de Wetgever zich meer bijzonder heeft beziggehouden met de middenstand, alhoewel de arbeidersklasse in vele omstandigheden heeft bewezen dat zij meer belangstelling verdient.

Na een gruwelijke oorlog, nu het land nog het litteken draagt van een opeenhoping van verschrikkingen en puinen, op het ogenblik dat de menselijke machine bestemd is om een overwegende rol te spelen in de wederopbouw van de gehele natie, dient alles in het werk te worden gesteld om dit gebrek aan overeenstemming uit de weg te ruimen en, voor zover het mogelijk is, een rechtvaardige en billijke gelijkheid onder de enkelen in te voeren. Deze taak is niet zo zwaar al men wel zou denken. Laten we een nauwkeurig onderzoek wijden aan de artikelen van deze wet. Artikel 3 bepaalt, dat de arbeidsovereenkomst « mondeling of schriftelijk kan worden gesloten. Wat door partijen niet is bedongen, wordt overeenkomstig het gebruik geregeld ». Thans — wat paradoxaal kan schijnen — is de manier waarop een arbeidsovereenkomst wordt gesloten, een gewoonterecht geworden en wij mogen zeggen dat zij doorgaans mondeling wordt gesloten. Alhoewel zij, ingevolge het werkplaatsreglement, als geschreven dient beschouwd, valt het te betreuren dat artikel 3 van dit reglement de facultatieve invoeging van zekere bepalingen voorziet.

G.

Bien que la preuve testimoniale soit admise; à défaut d'écrit on pourrait s'inspirer d'un vieux dicton particulièrement usité: « Les paroles s'envolent mais les écrits restent ».

Afin de remédier à cet état de choses, j'envisage, quel que soit le genre de contrat, que celui-ci se fasse par écrit. La convention devra renfermer les clauses particulières applicables à chaque individu et le règlement d'atelier énoncera toutes les clauses générales se rapportant à tous ceux qui travaillent dans un même établissement. L'un et l'autre compléteront en quelque sorte ce que l'un ou l'autre ne pourrait contenir. L'article 8 prévoit: « des indemnités ou dommages et intérêts dûs par suite de mal-façon, emploi abusif de matériaux ou de détérioration de matériel etc... résultant de la faute de l'ouvrier ». Cet article doit néanmoins être interprété d'une manière restrictive. Les sommes dues de ce chef et imputables sur le salaire de l'ouvrier ne devraient être appliquées que si la faute est habituelle et non accidentelle. Le conseil de Prud'homme serait appelé à émettre sa décision à ce sujet. Le cas échéant, le prélèvement d'un cinquième de la somme payable à chaque échéance est trop élevé et pour ne pas laisser l'ouvrier démuné devant ses créanciers, l'application d'un dixième du montant de salaire payable à chaque échéance est nettement suffisant. L'article 12 proclame: « Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, l'ouvrier payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise et présent à l'atelier est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit à la moitié du salaire correspondant au temps perdu, à moins qu'il ne soit autorisé à quitter le lieu du travail ».

Ici non plus, il ne faut pas faire peser une certaine responsabilité de faute à l'ouvrier. A l'instant où l'ouvrier est présent à l'atelier, que son intention est d'exécuter normalement sa prestation, qu'il s'est déplacé, il doit prétendre au montant du salaire moyen correspondant au temps perdu, voire même au montant du salaire représentant une journée de labeur. Il n'en serait pas de même si l'ouvrier avait été invité en temps opportun à ne pas se présenter: dans ce cas, il ne pourrait recevoir aucune indemnité. Néanmoins, on doit pouvoir accorder à l'ouvrier, la faculté de résilier le contract si le patron persiste à le faire chômer au moins huit jours par mois et ce, pendant deux mois. Cette rupture d'engagement doit pouvoir se faire sans préavis moyennant indemnité conformément à celle appliquée aux différents contrats en vigueur.

L'absence ou l'insuffisance des commandes proviennent soit de la négligence du patron, soit de la survenance d'un cas fortuit ou de force majeure. Le contrat, bien que synallagmatique ne peut être suspendu que limitativement et ce n'est pas aux deux parties qu'il convient de faire supporter les risques de l'entreprise; on ne doit pas oublier

Alhoewel het getuigenbewijs wordt aanvaard, zou men zich, bij gebreke van een geschreven bewijs, kunnen beroepen op een veel gebruikt spreekwoord: « Woorden zijn winden, schriften verbinden ».

Om die toestand te verhelpen, stel ik voor, afgezien van de aard van de overeenkomst, dat zij schriftelijk zou worden gesloten. De overeenkomst dient bijzondere bedingen te bevatten die toepasselijk zijn op ieder individu en het werkplaatsreglement dient alle algemene bedingen te vermelden die betrekking hebben op allen die in dezelfde instelling werken. Beide dienen elk-ander, om zo te zeggen, aan te vullen. Artikel 8 voorziet « vergoedingen of schadeloosstellingen uit hoofde van gebrekkig werk, verkeerde aanwending van materialen, beschadiging van materieel », enz., waarvoor de arbeider verantwoordelijk is. Dit artikel, dient, nochtans, op beperkende wijze te worden uitgelegd. De uit dien hoofde verschuldigde en op het loon van de arbeider aan te rekenen sommen zouden alleen mogen worden opgelegd wanneer de fout gewoon en niet toevallig is. De Werkrechtersraad zou worden verzocht dienaangaande een beslissing te nemen. In voorkomend geval, is de afhouding van één vijfde der bij elke vervalldag te betalen som te hoog en, ten einde de arbeider niet onvermogen te laten tegenover zijn schuldeisers, is de toepassing van één tiende van het loon, te betalen bij iedere vervalldag, ruim voldoende. Artikel 12 bedingt: « Wanneer de arbeider, die betaald wordt per stuk, per taak of bij aanneming en ter werkplaats aanwezig is, door het toedoen van het hoofd der onderneming in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft hij recht op de helft van het loon overeenkomende met de verloren tijd, hetzij hem toegestaan wordt de werkplaats te verlaten ».

Ook in dit geval, mag men de arbeider niet een zekere verantwoordelijkheid opleggen. Van het ogenblik af dat de arbeider op de werkplaats aanwezig is, dat hij het inzicht heeft zijn prestatie op normale wijze uit te voeren, dat hij zijn verplaatst heeft, moet hij aanspraak kunnen maken op het bedrag van het gemiddelde loon overeenstemmend met de verloren tijd en zelfs met het bedrag van het loon overeenstemmend met één arbeidsdag. Dit zou niet het geval zijn indien de arbeider te gelegener tijd verzocht werd zich niet aan te bieden. In dit geval zou hij geen enkele vergoeding kunnen ontvangen. Niettemin, moet men de arbeider in de mogelijkheid stellen de overeenkomst op te zeggen indien de werkgever bij zijn besluit blijft hem ten minste acht dagen per maand, en dit gedurende twee maanden, werkloos te laten. Deze verbreking van verbintenis moet kunnen gebeuren zonder opzegging, mits uitbetaling van een vergoeding overeenstemmend met deze die op de verschillende bestaande contracten wordt toegepast.

Het gebrek aan of de ontoereikendheid van de bestellingen is te wijten hetzij aan nalatigheid van de werkgever, hetzij aan een toeval of aan een geval van overmacht. Alhoewel de overeenkomst tweezijdig is, mag zij slechts voor een beperkte duur worden geschorst en het betaamt niet dat beide partijen de risico's van de onderneming

que la législation sociale et industrielle est une législation protectrice et que le premier contractant à protéger en la matière, c'est l'ouvrier.

L'article 17 dispose : « 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 ». Il suffit de se reporter à l'article 3 ci-dessus pour s'assurer que cette clause est sans effet.

L'article 19 prévoit : « Les parties sont tenues de se donner un avertissement de 7 jours ». Mais elle a soin d'ajouter que sous réserve de la réciprocité, on peut supprimer le préavis. De même, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, il n'y a lieu à préavis que si le règlement l'exige.

Or une loi du 20 juin 1936 a rendu le règlement d'atelier obligatoire dans toutes les entreprises. Conclusion : les patrons confiants dans les lacunes de la législation, licencient leurs ouvriers sans leur accorder de préavis.

Il y a nécessité d'insérer *obligatoirement* dans le règlement d'atelier, une durée de préavis qui serait appliquée dans toutes les régions du pays et ainsi on ne s'en référerait plus à l'usage professionnel invoqué par suite du silence des parties.

De plus, accorder des délais de préavis de même longueur pour les parties en présence est inconcevable. Il est plus aisé au patron d'embaucher un nouvel auxiliaire par suite de la vacance d'un emploi, que l'ouvrier pourvoir à une occupation analogue à celle qu'il a été contraint d'abandonner. De même, il est logique que les indemnités dues par suite de rupture de contrat, sans juste motif, soient plus élevées de la part du patron que de la part de l'ouvrier.

Ici, il faut tenir compte de la situation pécuniaire des intéressés : celle-ci ne demande d'ailleurs pas de commentaires. C'est la raison qui m'incite à porter de sept à quatorze jours et quel que soit le genre de contrat envisagé, la durée de préavis donné au patron par l'ouvrier, et de 28 jours au minimum le congé donné par le patron à l'ouvrier. Je me permets toutefois d'ouvrir une petite parenthèse : pour l'ouvrier qui a été occupé auprès d'un patron pendant dix ou quinze ans et qui soudainement, se voit dans l'obligation de quitter l'usine ou l'atelier dans lequel il a quasi donné le meilleur de lui-même, n'est-il pas juste de prévoir un complément, un jour supplémentaire viendrait s'ajouter au minimum *ad hoc* par année de service passée auprès d'un même patron pour autant que l'ouvrier compte au moins cinq années de fonctions. En vertu de l'article 1384 du Code civil, nul n'est tenu d'engager son travail sa vie durant. En ce qui concerne le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, l'indemnité est double pour la raison que le contrat était limité et qu'il n'a pas été respecté. Beaucoup d'ouvriers, en raison de leur âge, ne peuvent

dragen ; men mag niet vergeten, dat de sociale en industriële wetgeving beschermend is en dat de eerste contracterende partij die moet worden beschermd, de arbeider is.

Artikel 17 bedingt : « Is de duur van de verbintenis niet bepaald door de overeenkomst of door de aard van het werk, dan wordt hij geregeld door het gebruik. » Het volstaat hierboven aangehaald artikel 3 na te gaan om vast te stellen, dat dit beding geen uitwerking heeft. Artikel 19 voorziet : « Partijen zijn gehouden elkander ten minste 7 dagen vooraf te verwittigen ». Het draagt er, echter, zorg voor er aan toe te voegen dat men de opzegging, onder voorbehoud van wederkerigheid, mag weglaten. Evenzeer, wanneer het ondernemingen geldt waarvoor het werkplaatsreglement verplicht is, moet dergelijke opzegging alleen worden gedaan wanneer het reglement het eist.

Welnu, een wet van 20 Juni 1936 heeft het werkplaatsreglement verplicht gemaakt in alle ondernemingen. Gevolg : de werkgevers, vol vertrouwen in de leemten van de wetgeving, danken hun arbeiders af zonder hun opzegging te verlenen.

In het werkplaats-reglement dient *verplicht* een termijn van opzegging vermeld die in alle streken van het land zou worden toegepast, en aldus zou worden vermeden, dat men verwijst naar het beroepsgebruik, dat tengevolge van de stilzwijgendheid van partijen wordt ingeroepen.

Het is bovendien onbegrijpelijk, dat aan de tegenover elkaar staande partijen termijnen van opzegging van gelijke duur zouden worden verleend. Het is voor de werkgever gemakkelijker een nieuwe helper in dienst te nemen wanneer er een betrekking openkomt, dan voor de arbeider een betrekking te zoeken van dezelfde aard als die welke hij verplicht wordt te verlaten. Het is eveneens logisch, dat de vergoedingen, die verschuldigd zijn wegens contractbreuk zonder rechtmatige redenen, hoger zijn aan de kant van de werkgever dan aan die van de arbeider.

Hier dient rekening gehouden met de geldelijke toestand van de belanghebbenden : deze vergt overigens geen commentaar. Die reden zet er mij toe aan om, welke ook de aard van bedoelde overeenkomst weze, de termijn van de opzegging, door de arbeider aan de werkgever gegeven, van zeven op veertien dagen te brengen, en de opzegging door de werkgever aan de arbeider, op ten minste 28 dagen. Het weze mij, evenwel, veroorloofd hier even over uit te weiden : is het niet rechtvaardig dat, voor een arbeider die gedurende tien of vijftien jaar bij een werkgever heeft gewerkt en zich plots verplicht ziet de fabriek of de werkplaats, voor dewelke hij het mooiste deel van zijn leven heeft gegeven, te verlaten, een aanvullingstermijn wordt verleend naar rato van een bijkomende dag bij het daarvoor voorziene minimum, per jaar dienst bij dezelfde werkgever en voor zoover de arbeider ten minste vijf jaar dienst telt. Krachtens artikel 1384 van het Burgerlijk Wetboek is niemand gehouden zijn arbeid voor geheel zijn leven te verhuren. Wat de overeenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming betreft, bedraagt de vergoeding het dubbele daar de overeen-

malheureusement plus se faire admettre à exercer un emploi assez rémunérateur.

Et pourtant, bon nombre d'entre eux ont encore des charges de famille, voire même des enfants en âge d'école. Licenciés par leur patron, ils parviennent parfois à se procurer une petite occupation assez modeste d'ailleurs.

D'autres, moins favorisés par la chance, sont dans l'obligation de percevoir les allocations de chômage. Bref, la misère a pris place au foyer.

Pour venir en aide à ces déshérités, je préconise la constitution d'une caisse commune agréée par le Gouvernement et alimentée par des cotisations imposées aux chefs d'entreprise, en tenant compte évidemment des bénéfices d'exploitation. Il est évident que le bénéfice de fonds prendrait cours, en cas d'insuffisance de ressources des intéressés et cesserait ses effets lorsque l'ouvrier serait en âge d'obtenir la pension ou lors d'un emploi assez rémunérateur en tenant compte de la composition de la famille et de ses ressources. Ce n'est d'ailleurs qu'après six mois d'inactivité complète que commence le paiement des indemnités.

Quant à l'article 26, qui dispose : « Lorsque les prélèvements sont opérés sur les salaires à titre de garantie des obligations de l'ouvrier, le chef d'entreprise est tenu de déposer au nom de l'ouvrier, les sommes ainsi prélevées... »

J'estime que des sommes lourdes leur sont déjà retenues en suffisance du montant brut du salaire pour que l'application de ce prélèvement s'opère.

Au moment de l'inexécution totale ou partielle de ses obligations et plus exactement au moment de son entrée dans un autre établissement, il est encore temps de retenir du salaire payable à chaque échéance, une certaine quotité qui serait versée à l'ancien employeur.

Le prélèvement tel qu'il est conçu, laisse entrevoir la méfiance du patron et la peur de ne pas être payé. Signalons en passant qu'il existe toujours dans la classe ouvrière des exemples de droiture, et cette mesure préventive ne permet pas à la famille de l'ouvrier pendant un certain laps de temps de disposer de certains revenus. Tout acte illicite d'un tiers doit réparation et celle-ci pourrait très bien s'exécuter en temps opportun. A ce moment si on doit reconnaître que l'ouvrier doit écopier, sa famille par contre, est irresponsable. Un prélèvement d'un dixième du salaire payable à chaque échéance est amplement justifié.

L'article 30 dispose : « Sous quelque régime qu'elle soit mariée, la femme peut, sans le concours de son mari, et à l'exclusion de son mari, mais sauf opposition de ce dernier, toucher son salaire et en disposer pour les besoins du ménage quel qu'en soit le montant. » Ce qui semble vrai pour le mineur, devient incompréhensible pour la femme appelée par le mariage à gérer le patrimoine commun, il serait juste

komst beperkt was en niet werd nageleefd. Veel arbeiders slagen er wegens hun leeftijd niet meer in zich voor een voldoende lonende betrekking te doen aannemen.

Velen hunner hebben nochtans nog gezinslasten zelfs nog schoolgaande kinderen. Door hun werkgever afgedankt, slagen zij er soms in zich een overigens tamelijk bescheiden bestaan te verschaffen. Anderen, minder door het geluk begunstigd, zijn gedwongen werkloozensteun te trekken. Kortom, de armoede heeft zich in 't gezin genesteld. Om die misdeelden ter hulp te komen, beveel ik de oprichting aan van een door de Staat erkende gemeenschappelijke kas, die zou gestijfd worden door verplichte bijdragen van de ondernemingshoofden, natuurlijk rekening houdend met de bedrijfswinsten. Het spreekt van zelf, dat het recht op hulpgeld een aanvang zou nemen, in geval van ontoereikendheid van de middelen van de belanghebbenden, en een einde wanneer de arbeider de leeftijd van oppensioenstelling heeft bereikt of wanneer hij, rekening houdend met de samenstelling van het gezin en met zijn middelen, een voldoende lonende betrekking heeft gevonden. Men zou, overigens, slechts na zes maanden volkomen werkloosheid een begin maken met de uitbetaling der vergoedingen.

Artikel 26 bepaalt : « Worden er sommen van het loon afgehouden als waarborg voor de verbintenissen van de arbeider, dan is het hoofd der onderneming verplicht de aldus afgehouden sommen, op naam van de arbeider, toe te vertrouwen... ».

Daar reeds voldoende hoge sommen worden afgehouden van het bruto-bedrag van het loon, dient, naar mijn mening, die afhouding niet meer gedaan.

In geval van volledige of gedeeltelijke niet-uitvoering van zijn verbintenissen en, meer bepaald, op het ogenblik van zijn in dienst treden in een andere onderneming, is het nog tijd om van zijn bij iedere vervaldag te betalen loon, een gedeelte af te houden dat aan zijn gewezen werkgever zou worden gestort.

Zooals zij thans geschiedt, laat de afhouding het wantrouwen van de werkgever en zijn vrees niet betaald te worden, doorschemeren. Wijzen wij er terloops op, dat men bij de arbeidersstand nog steeds voorbeelden van rechtschapenheid aantreft en dat die voorbehoedmaatregel het arbeidersgezin belet gedurende een bepaalde tijd over zekere inkomsten te beschikken. Elke ongeoorloofde daad van een derde dient vergoed, maar deze kan zeer goed te gepasten tijde worden geëist. Zoo thans dient toegegeven, dat de arbeider een herstelvergoeding verschuldigd is, dan is, integendeel, zijn gezin niet verantwoordelijk. Een afhouding van één tiende van het bij iedere vervaldag te betalen loon volstaat ruimschoots.

Artikel 30 bepaalt « Onder welk stelsel ze ook gehuwd zij, mag de vrouw, zonder bijstand en met uitsluiting van haar man, doch behoudens verzet van deze, haar loon ontvangen en er voor de behoeften van de huishouding over beschikken ». Wat waar schijnt te zijn voor de minderjarige, wordt onbegrijpelijk voor de vrouw die door het huwelijk geroepen wordt het gemeenschappelijk bezit te beheeren.

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

Le dernier alinéa de l'article premier de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est supprimé.

ART. 2.

L'article 3 de la même loi est modifié comme suit :

« Le montant et la nature de la rémunération, le temps, le lieu et, en général, toutes les clauses essentielles, applicables à chaque ouvrier, sont déterminées par la convention.

Celle-ci sera faite par écrit quel que soit le genre de contrat, et le règlement d'atelier déterminera les clauses générales applicables à tous les ouvriers dans une même entreprise. »

ART. 3.

Le 3^e alinéa de l'article 8 est modifié comme suit :

« Les indemnités ou dommages et intérêts dus de ce chef ne pourront être retenus que s'il est démontré par le Conseil de Prud'hommes, appelé à trancher le différend, que la faute est habituelle plutôt qu'accidentelle. Dans cette éventualité, un dixième du salaire payable à l'ouvrier à chaque échéance pourra être réduit. »

ART. 4.

L'article 12 est modifié comme suit :

« Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, l'ouvrier payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise et présent à l'atelier est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit au montant du salaire correspondant au temps perdu, voire même au salaire journalier, s'il ne peut exécuter sa prestation ou encore à la suite du renvoi par le patron, et ceci chaque fois que l'ouvrier se présentera.

La faculté pour l'ouvrier de résilier le contrat, sans préavis, moyennant paiement par le patron d'une indemnité équivalente à la durée de préavis, en concordance avec les délais convenus lors de la convention, à condition que le patron le fasse chômer huit jours consécutifs par mois, et ce pendant deux mois au moins. »

WETSVOORSTEL

EERSTE ARTIKEL.

De laatste alinea van het eerste artikel der wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst wordt weggelaten

ART. 2.

Artikel 3 van dezelfde wet wordt gewijzigd als volgt :

« Het bedrag en de aard van het loon, de tijd, de plaats en, in het algemeen, alle op ieder arbeider toepasselijke essentiële bedingen worden door de overeenkomst vastgesteld.

Deze wordt schriftelijk gesloten, afgezien van de aard van de overeenkomst, en het werkplaatsreglement bepaalt de algemene op alle arbeiders in éénzelfde onderneming toe te passen bedingen ».

ART. 3.

De 3^e alinea van artikel 8 wordt gewijzigd als volgt :

« Vergoedingen of schadeloosstellingen en interesten, uit dien hoofde verschuldigd, mogen alleen worden afgehouden wanneer door de Werkrechtscraad, aangesteld om het geschil te beslechten, wordt bewezen dat de fout veeleer gewoon dan toevallig is. In dit geval, mag één tiende van het op iedere vervaldag aan de arbeider te betalen loon worden afgehouden.

ART. 4.

Artikel 12 wordt gewijzigd als volgt :

« Wanneer de arbeider die betaald wordt per stuk, per taak of bij aanneming en in de werkplaats aanwezig is, door toedoen van het hoofd van de onderneming, in de onmogelijkheid wordt gesteld om te arbeiden, heeft hij recht op het loon overeenstemmend met de verloren tijd en zelfs op het dagloon, indien hij zijn prestatie niet kan uitvoeren, of nog in gevolge afdanking door de werkgever, en wel telkens als de arbeider zich aanbiedt.

De arbeider mag de overeenkomst zonder opzegging verbreken, mits betaling door de werkgever van een vergoeding overeenstemmend met de duur van de opzegging overeenkomstig de bij de overeenkomst bedongen termijnen, op voorwaarde dat de werkgever hem acht opeenvolgende dagen per maand zonder werk zet en dit gedurende ten minste twee maanden ».

ART. 5.

L'article 17 est abrogé.

ART. 6.

L'article 19 est remplacé comme suit :

« Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties doit pouvoir y mettre fin par un congé donné à l'autre...

Celui serait de 14 jours, sans dérogation ni relèvement possible, lorsque le préavis est donné au patron par l'ouvrier; de 28 jours, le préavis donné à l'ouvrier par le patron en l'augmentant d'un jour par année de service passée auprès du dernier patron après 5 ans de service effectif.

Dans toutes les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire (entreprises occupant un ouvrier) l'obligation d'insérer dans celui-ci la durée de préavis et le mode d'indemnités dues aux parties, par suite de rupture de contrat avec prière formelle de s'y conformer. En matière de préavis, le règlement d'atelier l'emportera sur le contrat écrit et l'usage invoqué pour suppléer au silence des parties ne pourra plus sortir ses effets.

Le délai de préavis et les indemnités dues par suite de rupture de contrat varient selon que le congé est donné par le patron ou par l'ouvrier. »

ART. 7.

L'article 22 est remplacé comme suit :

« Quand il s'agit d'un contrat à durée indéterminée (contrat conclu sans terme), la partie qui rompt l'engagement *sans juste motif*, en omettant de donner d'une manière satisfaisante le préavis de congé, est tenu de payer :

1) *l'ouvrier*, une indemnité égale à la moitié du salaire correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir;

2) *le patron*, une indemnité égale au montant du salaire correspondant soit à la durée du préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, en augmentant le minimum de préavis par un jour supplémentaire pour chaque année passée auprès du dernier patron après cinq ans de service effectif. »

ART. 5.

Artikel 17 wordt ingetrokken.

ART. 6.

Artikel 19 wordt vervangen door wat volgt :

« Wordt de verbintenis voor een onbepaalde tijd gesloten, dan moet ieder partij een einde er aan kunnen maken door opzegging aan de andere.

Deze zou 14 dagen bedragen, zonder afwijking noch mogelijke verhoging, wanneer de opzegging wordt gedaan aan de werkgever door de arbeider; 28 dagen, de opzegging gegeven aan de arbeider door de werkgever, met verhoging van één dag per jaar dienst doorgebracht bij de laatste werkgever na 5 jaar werkelijke dienst.

Alle ondernemingen waar het werkplaatsreglement verplicht is (ondernemingen die één arbeider tewerkstellen) zijn gehouden daarin de duur van de opzegging en de in gevolge verbreking van de overeenkomst aan partijen verschuldigde vergoedingen te vermelden, met het uitdrukkelijk verzoek zich daarnaar te gedragen. In zake opzegging, heeft het werkplaatsreglement de voorrang op de geschreven overeenkomst en het gebruik waarop beroep wordt gedaan om het stilzwijgen van partijen te vervangen mag geen uitwerking meer hebben.

De opzeggingstermijn en de in gevolge verbreking van de overeenkomst verschuldigde vergoedingen verschillen naar gelang de opzegging gedaan wordt door de werkgever of door de arbeider ».

ART. 7.

Artikel 22 wordt vervangen door wat volgt :

« Wanneer het gaat over een overeenkomst van onbepaalde duur (overeenkomst zonder tijdsbepaling gesloten), is de partij die de verbintenis verbreekt zonder gegronde reden en zonder voldoende inachtneming van de opzeggingstermijn, gehouden te betalen :

1° *de arbeider*, een vergoeding gelijk aan de helft van het loon overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn;

2° *de werkgever*, een vergoeding gelijk aan het loonsbedrag overeenstemmend hetzij met de duur van de opzegging, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, mits verhoging van de minimum-opzeggingstermijn met één bijkomende dag voor ieder jaar bij de laatste werkgever doorgebracht, na vijf jaar werkelijke dienst ».

ART. 8.

L'article 24 est remplacé comme suit :

« Quand il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, le préavis que les parties sont tenues de se donner, par suite d'une rupture d'engagement, serait :

1) de 14 jours, sans dérogation ou relèvement possible, lorsque le préavis est donné au patron par l'ouvrier;

2) de 28 jours, lorsque le préavis est donné à l'ouvrier par le patron, en augmentant d'un jour par année de service fixé lors de la conclusion du contrat et reprise plus spécialement au règlement d'atelier.

Si le contrat vient à être rompu, sans *juste motif*, les parties sont tenues de payer :

1) *pour l'ouvrier*, une indemnité égale au montant du salaire qui restait à échoir jusqu'à ce terme, *sans pouvoir excéder le montant* du salaire correspondant à la durée de préavis qui aurait dû être respecté, si le contrat avait été sans terme;

2) *pour le patron*, une indemnité égale au montant du salaire qui restait à échoir jusqu'à ce terme, *sans pouvoir excéder le double* du salaire correspondant à la durée de préavis qui aurait dû être respecté, si le contrat avait été sans terme. »

ART. 9.

L'article 26 est remplacé comme suit :

« Lorsque l'ouvrier n'aura pas satisfait à ses obligations, des prélèvements seront opérés par le nouvel employeur sur le salaire de l'ouvrier et versés à l'ancien employeur. Ces quotités de salaire échu ne peuvent être supérieures à un dixième du salaire payable à chaque échéance. »

ART. 10.

A l'article 30, les mots « Mais saut opposition de ce dernier » sont supprimés.

ART. 11.

L'article 31 est abrogé.

ART. 12.

L'article 32 est abrogé.

ART. 8

Artikel 24 wordt door volgende tekst vervangen :

« Betreft het een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, dan bedraagt de door partijen aan elkander te geven opzegging, in geval van onwettige verbreking van de verbintenis :

1) 14 dagen, zonder afwijking of mogelijke verlenging, wanneer de opzegging wordt gegeven door de arbeider aan de werkgever;

2) 28 dagen, wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever aan de arbeider, met bijvoeging van een dag per jaar dienst, zooals vastgesteld bij de afsluiting van het contract en, inzonderheid, overgenomen in het werkplaats-reglement.

Indien het contract, *zonder rechtmatige reden*, wordt verbroken, zijn partijen gehouden te betalen :

1) *de arbeider*, een vergoeding die gelijk is aan het tot op dat tijdstip te vervallen bedrag van het loon, *zonder hoger te mogen zijn dan het bedrag van het loon* overeenstemmend met de opzeggingstermijn die moest worden nageleefd, zo de overeenkomst voor onbepaalde tijd was afgesloten.

2) *de werkgever*, een vergoeding die gelijk is aan het tot op dat tijdstip te vervallen bedrag van het loon, *zonder hoger te mogen zijn dan het dubbele* van het loon overeenstemmend met de opzeggingstermijn die moest worden nageleefd, zo de overeenkomst voor onbepaalde tijd was afgesloten. »

ART. 9.

Artikel 26 wordt door volgende tekst vervangen :

« Wanneer de arbeider zijn verbintenissen niet heeft nagekomen, worden door de nieuwe werkgever afhoudingen gedaan van het loon van de arbeider en aan de gewezen werkgever gestort. Deze gedeelten van het vervallen loon mogen niet méér dan één tiende van het bij elke vervalldag te betalen loon bedragen. »

ART. 10.

In artikel 30, worden de woorden « doch behoudens verzet van deze » weggelaten.

ART. 11.

Artikel 31 wordt ingetrokken.

ART. 12.

Artikel 32 wordt ingetrokken.

ART. 13.

L'article 39 est modifié comme suit :

« Les articles 30 et 33 sont applicables à toute rémunération due par un tiers à une femme mariée du chef de son travail personnel, quelle que soit la rémunération qui lui serait accordée. »

ART. 14.

L'article 43 est abrogé.

ART. 15.

Dispositions transitoires.

Il sera institué une caisse commune agréée et subsidiée par le Gouvernement et alimentée, d'autre part, par des cotisations imposées aux chefs d'entreprise en tenant compte de l'étendue de l'exploitation et des bénéfices de celle-ci, ceci en vue de venir en aide aux ouvriers qui, par suite de leur âge et malgré leurs inscriptions dûment constatées au Bureau du Placement et du Chômage et leur bon vouloir d'être embauchés, seraient sans emploi.

Quel que soit l'âge de la victime, celle-ci serait appelée à bénéficier de l'aide du fonds créé à cet effet, en ne négligeant pas évidemment de s'assurer au préalable de l'état d'aisance et des charges de famille de l'intéressé.

Le tribunal civil, en l'occurrence les Juges de Paix, devront fixer la quotité de l'indemnité à allouer en pareil cas, laquelle serait cumulée avec l'allocation du chômage dont bénéficierait l'intéressé. En aucun cas, la quotité imposée ne pourra être inférieure au minimum vital, subissant des variantes selon les individus et devra ressentir les fluctuations de l'index-number *sic*.

Celle-ci prendrait cours six mois après que le préavis aurait été donné par le chef d'entreprise, et prendra fin au moment où l'ouvrier est en âge d'obtenir la pension ou de son décès, et, également, lors d'un nouvel emploi.

ART. 13.

Artikel 39 wordt gewijzigd als volgt :

« De artikelen 30 tot 33 zijn van toepassing op elk loon, door een derde aan een gehuwde vrouw verschuldigd wegens haar persoonlijke arbeid, welke ook het haar toegekende loon weze. »

ART. 14.

Artikel 43 wordt ingetrokken.

ART. 15.

Overgangsbepalingen.

Er wordt een door de Regering erkende en gesubsidieerde kas opgericht, die eveneens wordt gestijfd door middel van de verplichte bijdragen van de ondernemingshoofden, rekening houdend met de omvang en de winsten van de exploitatie. Dis kas verleent hulp aan de arbeiders die, ingevolge hun leeftijd, en ondanks hun behoorlijk vastgestelde inschrijving op het Bureau voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid en hun bereidwilligheid om te arbeiden, zonder werk zijn.

Het slachtoffer kan, welke ook zijn leeftijd weze, de hulp van het met dat doel opgerichte fonds genieten, mits voorafgaand onderzoek naar de staat van behoefte en de gezinslasten van belanghebbende.

De burgerlijke rechtbank, in 't onderhavige geval de Vrederechters, zullen het bedrag bepalen van de in dergelijk geval toe te kennen vergoeding; deze mag worden gevoegd bij de tegemoetkomingen voor werkloosheid die belanghebbende zou genieten. Het vastgestelde bedrag mag in geen geval lager zijn dan het levensminimum, maar is veranderlijk volgens de enkelingen en volgt de schommelingen van het index-number.

Die vergoeding begint te lopen, zes maanden na de opzegging door het ondernemingshoofd, en loopt ten einde, ofwel op het oogenblik dat de arbeider de leeftijd van oppensioenstelling bereikt, ofwel bij zijn overlijden, ofwel wanneer hij een nieuwe betrekking vindt.

R. DEMOITELLE,
F. VAN BELLE,
G. HOYAUX.