

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 6 MAI 1908.

Proposition de loi concernant les employés et commis.

DÉVELOPPEMENTS.

MESSIEURS,

La proposition de loi que nous déposons peut se justifier brièvement.

Les employés et commis constituent, dans notre organisation sociale, une classe laborieuse, importante, digne de sympathie et d'intérêt. Leurs droits et leurs obligations ne sont réglés que par la coutume. En dehors des principes généraux sur la location d'ouvrage, dont aucun ne les vise en particulier, nos lois sont presque muettes à leur sujet.

Cette lacune dans notre législation donne lieu à de nombreux litiges, à beaucoup d'inconvénients et à des abus certains.

Dans la plupart des cas, l'employé est engagé sans terme fixe. Il peut quitter son emploi et être congédié moyennant un préavis de départ ou de congé. Rien de plus simple. Néanmoins, les tribunaux voient constamment s'engager des procès à l'occasion de renvois d'employés. Pourquoi? C'est que les délais, dans lesquels le congé doit être donné, ne sont pas réglés. Les cas dans lesquels il est licite de donner congé sans pareil préavis ne sont pas davantage déterminés. De là d'incessants litiges auxquels la jurisprudence remédie tant bien que mal, mais qu'un texte précis préviendrait dans une mesure beaucoup plus grande, en épargnant à la partie la plus faible, c'est-à-dire l'employé, la lourde charge des frais judiciaires.

La proposition règle ce préavis en s'inspirant de l'équité, des vœux des associations d'employés et de l'opinion de nombreux patrons; selon la durée et l'importance des services, le délai de congé sera plus ou moins long.

Ces délais de congé formeraient le droit commun, à moins que l'engagement n'eût été fait expressément à l'essai ou qu'il n'eût été convenu pour un temps déterminé à l'avance.

Hors ces cas, qui sont rares, la pratique est d'engager les employés et commis sans terme pour une durée indéterminée.

Pareil engagement comportera désormais l'obligation de donner un préavis dans les délais fixés par la loi, à moins que, pour des motifs graves que la proposition indique, le renvoi sur l'heure ne soit exceptionnellement autorisé.

En cas de maladie, une disposition équitable et humaine assurera pendant un certain temps à l'employé la continuation de ses appointements.

A côté de cette première série de difficultés, il en est d'autres. C'est ainsi que la tendance règne dans certaines branches d'industrie d'imposer aux employés, qui entrent dans la maison, des clauses draconiennes qui vinculent leur liberté à la fin du contrat. Il leur est interdit, souvent pendant plusieurs années, de s'établir pour compte propre ou de prendre service dans d'autres maisons. La jurisprudence s'est efforcée de réduire la portée de ces stipulations; mais son action n'est point suffisante. Du moment où une limitation existait dans le temps, des clauses, même abusives par leur étendue territoriale, ont été sanctionnées. On a vu des interdictions de dix ans portant sur plusieurs provinces et même sur un pays tout entier. La législation moderne ne peut, dans un pays démocratique, accepter ce genre de clauses comme licites. Le Code civil allemand a donné l'exemple de dispositions réglementaires sur cet objet. Il convient qu'en Belgique l'employé et le commis soient protégés contre la nécessité dans laquelle ils se trouvent souvent d'accepter un emploi et contre la légèreté avec laquelle ils signent des engagements qui les exposent à l'arbitraire.

Il serait cependant excessif d'exclure complètement pareilles clauses qui peuvent répondre à des besoins sérieux.

Entre ces deux ordres de considérations, le projet indique une solution moyenne qui paraît raisonnable.

Les commis et employés souffrent également de ce que leurs appointements soient indéfiniment cessibles et saisissables dès que la rémunération dépasse 1,200 francs. Les raisons, pour lesquelles les fonctionnaires et employés des administrations publiques ont été, sous ce rapport, mis à l'abri de l'abus des saisies et des cessions, s'appliquent aussi aux commis et employés tout au moins lorsque leurs appointements ne dépassent pas un certain taux. Celui de 1,200 francs est trop bas. Il est porté à 3,500 francs.

On s'est plaint, enfin, et avec raison, de ce que le privilège de l'article 19, que la loi du 16 décembre 1851 accorde pour les appointements, commissions et remises, ne s'étende pas à l'indemnité de renvoi. Trop souvent, les sociétés mises en faillite ou en liquidation payent à leurs employés les indemnités de renvoi en monnaie de dividende. C'est ce qui semble excessif. Désormais, ces indemnités seraient privilégiées, et le même privilège pourrait être étendu aux cautionnements, jusqu'à un certain chiffre.

Cependant, on ne peut vouloir que les employés supérieurs, qui souvent sont cause de la déconfiture, puissent prélever sur la masse par privilège une somme trop importante. Une limite s'impose donc dans cet ordre d'idées.

Il reste, enfin, une dernière réforme : c'est celle qui permet aux employés, quand il s'agit d'appointements ou d'indemnité de congé, d'en saisir le tribunal de commerce ou le juge de paix par voie de simple requête, en évitant ainsi de plus grands frais. Rien de plus simple et de plus équitable.

En résumé, la proposition que nous déposons s'est efforcée de combler une série de lacunes dans notre législation. Il ne nous a pas semblé nécessaire d'aller au delà; la méthode pratique et sage est de laisser sous l'empire du droit commun tout ce qui ne requiert pas impérieusement une loi spéciale.

Le projet s'étend à tous les employés de l'un et de l'autre sexe, commis aux écritures, assistants techniques, vendeurs, demoiselles de magasin, calicots, voyageurs de commerce, en un mot, à tous ces collaborateurs si nombreux qui apportent à notre industrie et à notre commerce, sous les ordres du chef de maison, un concours essentiellement intellectuel, et qui contribuent si largement à la prospérité générale.

Puissent les réformes proposées améliorer leur situation et leur donner le sentiment que le législateur a, dans la limite de ses moyens, porté remède à leurs légitimes griefs.

Louis FRANCK.

**Proposition de loi concernant
les employés et commis.**

ARTICLE PREMIER.

Les commis aux écritures et autres employés engagés sans terme ont droit à un préavis en cas de congé.

ART. 2.

Le délai de ce préavis est d'un mois si le congé est donné dans le cours ou à la fin de la première année de service.

Il est de trois mois dans tous les autres cas.

Le délai est toutefois porté à six mois :

1^o S'il s'agit d'un employé ayant au moins cinq ans de service;

2^o S'il s'agit d'un employé ayant la procuration, trois mille francs d'appointements au moins et plus d'un an de service.

ART. 3.

Le délai prend cours à partir de la fin du mois de service pendant lequel le congé est donné.

ART. 4.

Le préavis peut être remplacé par une indemnité égale aux appointements qui auraient couru pendant le délai de congé.

**Wetsvoorstel betreffende
de bedienden en klerken.**

EERSTE ARTIKEL.

Klerken en andere bedienden, zonder termijn aangeworven, hebben, bij opzegging, recht op voorafgaande kennisgeving.

ART. 2.

De kennisgeving geschiedt eene maand vooraf, indien de opzegging wordt gegeven in den loop of op het einde van het eerste dienstjaar.

In alle andere gevallen geschiedt zij drie maanden vooraf.

Echter wordt de termijn op zes maanden gebracht :

1^o Voor een bediende die ten minste vijf jaren dienst telt;

2^o Voor een bediende die procuratie heeft, ten minste drie duizend frank wedde trekt en meer dan een jaar dienst telt.

ART. 3.

De termijn neemt een aanvang te rekenen van het einde der maand dienst binnen welke de opzegging is gedaan.

ART. 4.

De voorafgaande kennisgeving kan worden vervangen door eene vergoeding gelijkstaande met de wedde die zou hebben geloopt binnen den termijn van opzegging.

ART. 5.

Le congé ne peut être donné sans préavis qu'en cas de refus formel d'obéissance, de négligence grave, d'infidélité ou de manquement à une clause expresse des conditions d'engagement, sous peine de tous dommages-intérêts à arbitrer par le juge.

Ces dommages ne pourront être moindres que les appointements qui auraient couru pendant le délai de congé.

La maladie de l'employé au cours du service ne met fin au contrat que si l'absence qu'elle nécessite dépasse en durée la moitié du temps fixé pour le préavis. Les appointements courent pendant ce temps.

ART. 6.

Les clauses relatives à l'interdiction pour un employé de s'établir pour compte propre ou de prendre service chez d'autres patrons, ne sont valables que dans les limites suivantes :

a) l'interdiction ne peut dépasser le délai d'un an.

b) elle ne peut s'étendre au delà de l'arrondissement dans lequel se trouve l'établissement, ni à des maisons qui s'occupent d'un autre genre de commerce ou d'industrie.

ART. 7.

Les appointements, remises, commissions ou pensions des employés ne peuvent être saisis et ne sont cessibles que jusqu'à concurrence de un cinquième, s'ils ne dépassent pas deux mille francs et de deux cinquièmes s'ils ne dépassent pas trois mille cinq cents francs.

ART. 5.

De opzegging mag niet zonder voorafgaande kennisgeving geschieden, tenzij ingeval van uitdrukkelijke weigering om te gehoorzamen, van zwaarwichtig verzuim, van ontrouw of van tekortkoming aan een bepaald beding der dienstvoorwaarden, op straffe van alle schade en interesten door den rechter vast te stellen.

Deze schade en interesten mogen niet minder bedragen dan de wedde die zou hebben gelooopen binnen den termijn van opzegging.

De ziekte van den bediende gedurende zijn dienstdadigheid doet de overeenkomst slechts ophouden wanneer de daardoor veroorzaakte afwezigheid langer duurt dan de helft van den tijd bepaald voor de voorafgaande kennisgeving. Binnen dezen tijd loopt de wedde.

ART. 6.

De bedingen aangaande het verbod, voor een bediende, zich voor eigen rekening te vestigen of bij andere patroons dienst te nemen, zijn slechts geldig binnen de volgende perken :

a) Het verbod mag den termijn van een jaar niet overschrijden ;

b) Het geldt niet buiten het arrondissement waarin de inrichting is gelegen en evenmin voor huizen welke zich met een ander soort van handel of nijverheid bezighouden.

ART. 7.

De wedden, percenten, commissiegelden of pensioenen der bedienden zijn slechts vatbaar voor inbeslagneming en afstand tot een bedrag van een vijfde, indien zij twee duizend frank niet overschrijden, en van twee vijfden indien zij drie duizend vijfhonderd frank niet overschrijden.

ART. 8.

L'article 19, paragraphe 4 de la loi du 16 décembre 1851 est complétée par le paragraphe suivant :

« Il (le privilège) s'étend, à concurrence de trois mille francs, aux indemnités dues pour cessation d'emploi à défaut de congé régulièrement donné ainsi qu'au cautionnement versé à raison de l'emploi. »

ART. 9.

L'article 413 du Code de procédure civile est complété par la disposition suivante :

« Toutefois, les demandes en paiement d'appointements, commissions ou indemnités de renvoi dirigées par les employés et commis contre un commerçant peuvent être introduites par requête en double. Au pied de l'un des doubles, le président fixera jour pour la comparution des parties. L'autre double portant copie de l'ordonnance est transmis par le greffier, sous pli recommandé, au défendeur et vaut assignation. »

ART. 8.

Artikel 19, 4^{de} lid, der wet van 16 December 1851 wordt aangevuld door de volgende paragraaf :

« Het (voorrecht) omvat, tot een bedrag van drie duizend frank, de vergoedingen verschuldigd wegens afschaffing van betrekking bij gebreke van regelmatig gegeven opzegging en de wegens de bediening gestorte borgstelling. »

ART. 9.

Artikel 413 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering wordt aangevuld door de volgende bepaling :

« Echter mogen de eischen tot betaling van wedden, commissiegelden of vergoedingen, door bedienden en klerken tegen een handelaar gericht wegens wegzending, worden ingesteld bij verzoekschrift in dubbel opgemaakt. Onderaan op een der duplicaten bepaalt de voorzitter den dag waarop partijen moeten verschijnen. Het ander dubbel, behelzende het afschrift van het bevel, wordt door den griffier bij aangeteekenden brief gezonden aan den verweerder en geldt als dagvaarding. »

LOUIS FRANCK.

ÉMILE VANDERVELDE.

A. MECHELYNCK.

POL BOËL.

D^r J. PERSOONS.

TROGLET.

Kamer der Volksvertegenwoordigers.

VERGADERING VAN 6 MEI 1908.

Wetsvoorstel betreffende de bedienden en klerken.

TOELICHTING.

MIJNE HEEREN,

Het wetsvoorstel dat wij nederleggen kan met enkele woorden gerechtvaardigd worden.

Bedienden en klerken vormen in onze maatschappij een werkzamen en gewichtigen stand, die onze sympathie en onze belangstelling verdient. Hunne rechten en plichten zijn enkel door het gebruik geregeld. Buiten de algemeene beginselen over dienstverhuring, waarvan niet één ze in 't bijzonder bedoelt, zeggen onze wetten bijna geen woord over hen.

Die leemte in onze wetgeving geeft aanleiding tot menigvuldige geschillen, tot veel onaangenaamheden en tot stellige misbruiken.

In de meeste gevallen is de bediende niet voor een bepaalden termijn aangeworven. Hij kan zijn bediening verlaten en kan opgezegd worden mits voorafgaande kennisgeving van vertrek of van opzegging. Niets is eenvoudiger. Echter worden voor de rechtbanken voortdurend processen gebracht over wegzending van bedienden. Hoe komt dat? Wijl de termijnen, waarbinnen de opzegging moet geschieden, niet zijn geregeld. Evenmin zijn de gevallen bepaald, waarin de opzegging mag geschieden zonder die kennisgeving. Vandaar onophoudelijk geschillen die de jurisprudentie zoo goed als 't kan verhelpt, maar die grootendeels zouden worden voorkomen door een duidelijken tekst, aan de zwakkere partij, aan den bediende namelijk, den zwaren last der gerechtskosten besparende.

Het voorstel regelt die voorafgaande kennisgeving en steunt daarbij op de rechtvaardigheid, op de wenschen der vereenigingen van bedienden en op de meening van talrijke patroons; volgens den duur en de belangrijkheid der diensten geschiedt die kennisgeving meer of minder langen tijd vooraf.

H

Die opzeggingstermijnen zouden het gemeene recht uitmaken, tenzij de bediende uitdrukkelijk op proef werd genomen of tenzij er enkel overeenkomst bestond voor een vooraf bepaalden tijd.

Buiten deze zeldzame gevallen is het gewone gebruik, bedienden en klerken te nemen zonder vooraf gestelden termijn, voor een onbepaalden tijd.

Bij zulke indienstneming zal men voortaan verplicht zijn kennis te geven van de opzegging binnen de termijnen bij de wet bepaald, tenware men, bij uitzondering, op staanden voet mocht wegzenden om ernstige redenen, in het wetsvoorstel vermeld.

Ingeval van ziekte zal een rechtmatige en menschlievende bepaling een tijdlang aan den bediende zijne wedde blijven verzekeren.

Nevens deze eerste reeks moeilijkheden zijn er nog andere. Zoo bestaat eene strekking in zekere nijverheidstakken om de bedienden bij hun in dienst treden, draconische verplichtingen op te leggen die, bij het ophouden van de overeenkomst, hunne vrijheid aan banden leggen. Het is hun verboden, dikwijls vele jaren lang, zich voor eigen rekening te vestigen of in andere huizen dienst te nemen. De jurisprudentie heeft getracht de gevolgen van die bepalingen te verzachten; maar hare werking is niet voldoende. Op die beperking in den tijd, volgden aldra onrechtvaardige bepalingen met het oog op de gebiedsuitgestrektheid. Er zijn verbodsbepalingen geweest voor tien jaar, strekkende over verschillende provinciën en zelfs over heel een land. De hedendaagsche wetgeving mag in een democratisch land zulke verordeningen niet dulden. Het Duitsch Burgerlijk Wetboek gaf het voorbeeld van wettelijke regeling betreffende dit onderwerp. Ook in België moeten bediende en klerk worden beschermd tegen de noodwendigheid, waarin zij dikwijls verkeerden eene plaats te aanvaarden, en tegen de lichtzinnigheid waarmee zij verbintenissen teekenen die hen blootstellen aan willekeur.

Men mag echter niet zóó ver gaan, dergelijke bedingen, die aan ernstige noodwendigheden kunnen beantwoorden, heel en al af te schaffen.

Tusschen die beide oogpunten in plaatst zich ons wetsvoorstel met een verzoenende oplossing, die ons redematig schijnt.

De klerken en bedienden lijden ook onder het nadeel dat hunne wedden naar willekeur vatbaar zijn voor afstand en inbeslagneming, zoodra de vergelding 1,200 frank overschrijdt. De redenen waarom de beambten en bedienden van de openbare besturen in dit opzicht werden gevrijwaard tegen het misbruik van inbeslagneming en afstand, gelden evengoed voor de klerken en bedienden, ten minste voor het geval dat hunne wedde niet eene zekere som te boven gaat; 1,200 frank is een te laag maximum; voortaan zou men daartoe nemen 3,500 frank.

Met reden klaagde men dat het voorrecht, bij artikel 19 der wet van 16 December 1851 verleend voor de wedden, commissiegelden en percenten, zich niet uitstrekt tot de vergoeding voor opzegging. Al te dikwijls betalen de maatschappijen die failliet gaan of in liquidatie zijn, de vergoedingen van opzegging aan hare bedienden onder vorm van dividendmunt. Dat is bepaald een misbruik. Voortaan zouden die vergoedingen bevoorrecht zijn, en hetzelfde voorrecht zou, tot een zeker bedrag, zich uitstrekken tot de borgstellingen.

Maar het kan in niemands bedoeling liggen, de hoogere bedienden die dikwijls de oorzaak zijn van den val van een huis, eene al te groote som bij voorrecht te laten voorafnemen op de massa. Langs dien kant ook moet eene grens worden getrokken.

Nog een laatste hervorming is die welke den bedienden toelaat, als het wedden geldt of vergoedingen voor opzegging, de zaak te brengen voor de handelsrechtbank of voor den vrederechter door middel van een enkel verzoekschrift, om aldus grootere kosten te sparen. Niets is eenvoudiger en rechtvaardiger.

Kortom, het wetsvoorstel, dat wij neerleggen, tracht eene leemte in onze wetgeving aan te vullen. Het scheen ons niet noodig verder te gaan; de practische en wijze weg is: onder het beheer van het gemeene recht te laten al hetgeen niet volstrekt eene bijzondere wet eischt.

Het ontwerp strekt zich uit tot alle bedienden van beide geslachten, kantoor-schrijvers, technische helpers, verkoopers, winkeljuffers, manufactuur-winkelbedienden, handelsreizigers, met één woord tot al de zoo talrijke werkers welke in onze nijverheid en in onzen handel, onder de leiding van den patroon, hunne hoofdzakelijk verstandelijke medehulp verleenen, en zoo ruimschoots medewerken tot den algemeenen voorspoed.

Mogen de voorgestelde hervormingen hun toestand verbeteren en hun de overtuiging schenken dat de wetgever, in de mate van zijne middelen, hunne rechtmatige grieven te gemoet is gekomen!

LOUIS FRANCK.

**Proposition de loi concernant
les employés et commis.**

ARTICLE PREMIER.

Les commis aux écritures et autres employés engagés sans terme ont droit à un préavis en cas de congé.

ART. 2.

Le délai de ce préavis est d'un mois si le congé est donné dans le cours ou à la fin de la première année de service.

Il est de trois mois dans tous les autres cas.

Le délai est toutefois porté à six mois :

1° S'il s'agit d'un employé ayant au moins cinq ans de service;

2° S'il s'agit d'un employé ayant la procuration, trois mille francs d'appointements au moins et plus d'un an de service.

ART. 3.

Le délai prend cours à partir de la fin du mois de service pendant lequel le congé est donné.

ART. 4.

Le préavis peut être remplacé par une indemnité égale aux appointements qui auraient couru pendant le délai de congé.

**Wetsvoorstel betreffende
de bedienden en klerken.**

EERSTE ARTIKEL.

Klerken en andere bedienden, zonder termijn aangeworven, hebben, bij opzegging, recht op voorafgaande kennisgeving.

ART. 2.

De kennisgeving geschiedt eene maand vooraf, indien de opzegging wordt gegeven in den loop of op het einde van het eerste dienstjaar.

In alle andere gevallen geschiedt zij drie maanden vooraf.

Echter wordt de termijn op zes maanden gebracht :

1° Voor een bediende die ten minste vijf jaren dienst telt;

2° Voor een bediende die procuratie heeft, ten minste drie duizend frank wedde trekt en meer dan een jaar dienst telt.

ART. 3.

De termijn neemt een aanvang te rekenen van het einde der maand dienst binnen welke de opzegging is gedaan.

ART. 4.

De voorafgaande kennisgeving kan worden vervangen door eene vergoeding gelijkstaande met de wedde die zou hebben geloopt binnen den termijn van opzegging.

ART. 5.

Le congé ne peut être donné sans préavis qu'en cas de refus formel d'obéissance, de négligence grave, d'infidélité ou de manquement à une clause expresse des conditions d'engagement, sous peine de tous dommages-intérêts à arbitrer par le juge.

Ces dommages ne pourront être moindres que les appointements qui auraient couru pendant le délai de congé.

La maladie de l'employé au cours du service ne met fin au contrat que si l'absence qu'elle nécessite dépasse en durée la moitié du temps fixé pour le préavis. Les appointements courent pendant ce temps.

ART. 6.

Les clauses relatives à l'interdiction pour un employé de s'établir pour compte propre ou de prendre service chez d'autres patrons, ne sont valables que dans les limites suivantes :

- a) l'interdiction ne peut dépasser le délai d'un an.
- b) elle ne peut s'étendre au delà de l'arrondissement dans lequel se trouve l'établissement, ni à des maisons qui s'occupent d'un autre genre de commerce ou d'industrie.

ART. 7.

Les appointements, remises, commissions ou pensions des employés ne peuvent être saisis et ne sont cessibles que jusqu'à concurrence de un cinquième, s'ils ne dépassent pas deux mille francs et de deux cinquièmes s'ils ne dépassent pas trois mille cinq cents francs.

ART. 5.

De opzegging mag niet zonder voorafgaande kennisgeving geschieden, tenzij ingeval van uitdrukkelijke weigering om te gehoorzamen, van zwaarwichtig verzuim, van ontrouw of van tekortkoming aan een bepaald beding der dienstvoorwaarden, op straffe van alle schade en interesten door den rechter vast te stellen.

Deze schade en interesten mogen niet minder bedragen dan de wedde die zou hebben geloopt binnen den termijn van opzegging.

De ziekte van den bediende gedurende zijn dienstdadigheid doet de overeenkomst slechts ophouden wanneer de daardoor veroorzaakte afwezigheid langer duurt dan de helft van den tijd bepaald voor de voorafgaande kennisgeving. Binnen dezen tijd loopt de wedde.

ART. 6.

De bedingen aangaande het verbod, voor een bediende, zich voor eigen rekening te vestigen of bij andere patroons dienst te nemen, zijn slechts geldig binnen de volgende perken :

- a) Het verbod mag den termijn van een jaar niet overschrijden ;
- b) Het geldt niet buiten het arrondissement waarin de inrichting is gelegen en evenmin voor huizen welke zich met een ander soort van handel of nijverheid bezighouden.

ART. 7.

De wedden, percenten, commissiegelden of pensioenen der bedienden zijn slechts vatbaar voor inbeslagneming en afstand tot een bedrag van een vijfde, indien zij twee duizend frank niet overschrijden, en van twee vijfden indien zij drie duizend vijfhonderd frank niet overschrijden.

ART. 8.

L'article 19, paragraphe 4 de la loi du 16 décembre 1851 est complétée par le paragraphe suivant :

« Il (le privilège) s'étend, à concurrence de trois mille francs, aux indemnités dues pour cessation d'emploi à défaut de congé régulièrement donné ainsi qu'au cautionnement versé à raison de l'emploi. »

ART. 9.

L'article 413 du Code de procédure civile est complété par la disposition suivante :

« Toutefois, les demandes en paiement d'appointements, commissions ou indemnités de renvoi dirigées par les employés et commis contre un commerçant peuvent être introduites par requête en double. Au pied de l'un des doubles, le président fixera jour pour la comparution des parties. L'autre double portant copie de l'ordonnance est transmis par le greffier, sous pli recommandé, au défendeur et vaut assignation. »

ART. 8.

Artikel 19, 4^e lid, der wet van 16 December 1851 wordt aangevuld door de volgende paragraaf :

« Het (voorrecht) omvat, tot een bedrag van drie duizend frank, de vergoedingen verschuldigd wegens afschaffing van betrekking bij gebreke van regelmatig gegeven opzegging en de wegens de bediening gestorte borgstelling. »

ART. 9.

Artikel 413 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering wordt aangevuld door de volgende bepaling :

« Echter mogen de eischen tot betaling van wedden, commissiegelden of vergoedingen, door bedienden en klerken tegen een handelaar gericht wegens wegzending, worden ingesteld bij verzoekschrift in dubbel opgemaakt. Onderaan op een der duplicaten bepaalt de voorzitter den dag waarop partijen moeten verschijnen. Het ander dubbel, behelzende het afschrift van het bevel, wordt door den griffier bij aangeteekenden brief gezonden aan den verweerder en geldt als dagvaarding. »

LOUIS FRANCK.

ÉMILE VANDERVELDE.

A. MECHELYNCK.

POL BOËL.

D^r J. PERSOONS.

TROCLET.