

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 23 FÉVRIER 1921.

Proposition de loi concernant les employés et commis ⁽¹⁾.

RAPPORT

FAIT, AU NOM DE LA COMMISSION (2), PAR M. BOLOGNE

MESSIEURS,

On ne peut dire que les employés ont été oubliés par le Législateur belge, puisque de nombreuses lois étendent à cette catégorie de travailleurs le bienfait de la protection légale et le bénéfice des avantages qu'elles accordent aux ouvriers, citons :

La loi du 17 juillet 1905 sur le repos du dimanche, celle du 15 mai 1910 sur les Conseils de prud'hommes instituant, en première instance et en appel, des Chambres pour employés, la loi du 11 mai 1912 qui accorde à tout Belge, et par conséquent aux employés, le bénéfice de l'allocation de vieillesse que la loi du 10 mai 1900 réservait aux seuls ouvriers, la loi de 1914 sur le travail des femmes et des enfants qui a étendu, en les augmentant, les mesures de protection de la loi du 31 décembre 1889 au personnel de bureau des entreprises commerciales et industrielles, la loi du 11 octobre 1919 sur les habitations à bon marché, la loi du 24 octobre 1919 ayant pour objet d'assurer aux travailleurs mobilisés la conservation de leur emploi, enfin le projet de loi instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures comprend les employés au nombre des membres du personnel auquel s'applique le régime de la loi.

Néanmoins, le statut juridique de cette classe de citoyens ne se trouve pas encore réglé d'une manière systématique. Il y a longtemps déjà, c'était en 1903, la Commission nationale de la Petite Bourgeoisie étudia et discuta

(1) Proposition de loi, n° 58 de 1919-1920.

(2) La Commission, présidée par M. Bertrand, était composée de MM. Bertrand, Bologne, de Selys-Longchamps, du Bus de Warnaffe, Marck, Pirmez, Souplit.

un projet de loi sur le contrat d'emploi. Demeuré sans suite, ce projet fut déféré au Conseil supérieur du Travail qui s'en occupa au cours de l'année 1909. Dans l'intervalle, l'initiative parlementaire de MM. Franck et consorts avait fait surgir devant la Chambre des Représentants, le 6 mai 1908, une proposition de loi concernant les employés et les commis. S'inspirant surtout des discussions du Conseil supérieur du Travail, le Gouvernement déposa le 12 mars 1914 un projet de loi sur le contrat d'emploi; il avait été devancé dans cette voie, le 17 avril 1913, par MM. Franck, Pecher, Masson, Vander-velde, Troclet et Mechelynck, mais ce projet, comme ceux précédemment énumérés, disparut par la dissolution de la Chambre. Il fut repris le 22 janvier 1920 par MM. Mechelynck et Troclet.

Le projet actuel a été élaboré par une Commission spéciale de la Chambre qui, tout en profitant largement du travail antérieur, a tenté d'orienter la question vers des solutions résolument démocratiques tout en respectant dans la plus large mesure possible, les mœurs établies et les possibilités économiques.

L'article premier du projet de la Commission définit l'objet de la loi, à savoir le contrat par lequel un employé s'engage à travailler pour le compte d'une entreprise privée ou d'un particulier.

Dans les développements de la proposition de loi, M. Franck spécifie la portée de l'expression « employés ». Ce terme doit être pris dans son sens le plus large. Aux exemples cités par M. Franck on pourrait ajouter : Les comptables et caissiers, les dactylographes et sténographes, les dessinateurs, les membres du personnel enseignant des établissements d'instruction privés, les précepteurs, etc.

Ne rentrent pas dans la définition du terme « employés », les gérants de sociétés anonymes ou coopératives, leur situation étant régie par la loi sur les sociétés. Quant aux directeurs techniques ou commerciaux, ils seront soumis à la loi sur le contrat d'emploi si leur condition se rapproche de celle d'un employé ordinaire; au contraire, ils n'y seront pas soumis si leur rôle, leur responsabilité, leur pouvoir d'engager l'exploitant sont analogues à ceux d'un directeur de société commerciale. En somme, il s'agit d'une question de fait à résoudre dans chaque cas d'après les circonstances.

On dit souvent que l'employé se distingue de l'ouvrier en tant qu'il exécute un travail intellectuel. En admettant cette distinction comme exacte, il n'est pas toujours facile d'établir une limite entre ces deux catégories de travailleurs. En vue de préciser la portée de la loi dans la mesure du possible, disons que ne doivent pas être considérés comme employés :

Les contremaîtres, porions, surveillants, chefs-ouvriers, chefs d'équipe, les messagers, concierges, gardiens, veilleurs.

Par contre, la présente loi serait applicable aux gardes, chefs-gardes, receveurs et contrôleurs en service dans les entreprises de chemins de fer, omnibus et tramways.

L'article 2 du projet de la Commission est repris du projet déposé par le Gouvernement dans la séance du 12 mars 1914. La disposition proposée par Gouvernement était rédigée comme suit :

« Le contrat est nul lorsqu'une des parties a abusé des besoins, de la
» légèreté ou de l'inexpérience de l'autre pour lui faire accepter des stipu-
» lations 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 ».

L'exposé des motifs du projet du Gouvernement justifie cette disposition dans les termes suivants :

« 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, 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. »

Tout en reprenant pour son compte l'article 4 du projet du Gouverne-
ment, la Commission a cru devoir en faire une disposition *unilatérale* en
faveur de l'employé, à l'instar des articles 1674 à 1695 du Code civil, rela-
tif à la rescision de la vente pour cause de lésion. (1)

La rescision pour cause de lésion est absolument exorbitante du droit
commun et ne se justifie que pour autant qu'il s'agisse de mettre fin à des
abus graves et dûment constatés. Or, si, en matière de contrat d'emploi, des
abus existent aux dépens d'employés jeunes ou besogneux, il n'est guère à
craindre que les patrons soient lésés à ce point de vue. Admettre la bilatéra-
lité serait, d'ailleurs, exposer à des procès vexatoires les employés qui
auraient obtenu des conditions exceptionnellement favorables pour des
motifs parfaitement légitimes. Notons encore que l'employé, qui n'a généra-
lement que ses appointements pour vivre, a essentiellement besoin de sécu-
rité. Une fois les appointements dépensés, il ne faut pas que le patron puisse
venir lui en réclamer une partie, sous prétexte qu'ils étaient trop élevés.

L'article 3 du projet de la Commission est relatif aux engagements à l'essai.
Comme, tant que dure la période d'essai, l'employé peut être congédié sur-
le-champ, sans aucun préavis, il importe que la loi intervienne en vue de
prévenir les abus. Aux termes de l'article 3, un engagement à l'essai doit
être constaté par écrit et ne peut dépasser trois mois.

Dans la généralité des entreprises, les employés, engagés à l'essai, savent
qu'ils seront nommés définitivement s'ils donnent satisfaction, attendu que
l'employeur n'a pas intérêt à changer constamment de personnel, au
contraire. Il n'en est pas de même en ce qui concerne les exploitations où
une intensification du travail nécessite régulièrement une augmentation
temporaire du personnel à certaines époques. Il est à craindre, en effet, que

(1) Article 1683 du Code civil. — « La rescision pour lésion n'a pas lieu en faveur de l'acheteur. »

L'engagement à l'essai n'y serve parfois de paravent à un engagement à court terme, auquel l'employé consentirait peut-être pas à souscrire si la proposition lui en était faite ouvertement. La Commission estime qu'il convient ici de se montrer particulièrement prudent et elle propose de réduire à 8 jours la durée maxima de l'essai dans ces établissements.

L'article 4 vise le cas où l'employé est appelé sous les armes; il s'inspire des principes consacrés par la loi du 24 octobre 1919, qui assura aux travailleurs mobilisés pour la guerre la conservation de leur emploi.

L'article 5 spécifie que la maladie de l'employé permet au chef d'entreprise de résilier le contrat.

Actuellement, il n'existe pas de règle fixe à cet égard, du moins en ce qui concerne les contrats faits pour un certain terme. Tantôt les tribunaux admettent la résolution en vertu de l'article 1184 du Code civil, tantôt ils la rejettent (1). Quant aux parties, elles se trouvent souvent dans la plus fâcheuse incertitude. En vue de mettre fin à cette situation, l'alinéa 2 de l'article 5 dispose que si la convention a été conclue pour une durée ou un temps définis, le patron peut la résilier dès que la maladie de l'employé dépasse trois mois.

L'incapacité de travail résultant de la maladie de l'employé n'a pour conséquence d'abolir le droit aux appointements qu'après trente jours. C'est, en somme, le système consacré par l'article 10 du projet du Gouvernement. Le texte de la Commission dit néanmoins plus nettement que l'employé atteint de maladie a droit aux appointements afférents aux trente premiers jours qui suivent le commencement de l'incapacité de travail, *même lorsque celle-ci se prolonge pendant plus d'un mois*.

L'article 6 du projet de la Commission correspond à l'article 26 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (2). Toutefois, il est plus complet en tant qu'il s'applique même aux cautionnements qui n'ont pas été constitués au moyen de prélèvements opérés sur la rétribution de l'employé. D'un autre côté, la Commission s'est ralliée à la procédure rapide prévue dans la proposition de loi de M. Franck pour le cas où il y aurait désaccord sur le retrait du cautionnement.

L'article 7 est repris du projet du Gouvernement.

L'article 8 a trait à l'importante et irritante question des clauses dites de non-concurrence.

Suivant la proposition de loi de M. Franck, les arrangements de ce genre

(1) Article 1184 du Code civil. — La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement.

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution, avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances.

(2) Voir la loi du 10 mars 1900, sur le contrat de travail, reproduite en annexe A.

étaient autorisés, mais seulement pour un court temps et dans un rayon restreint. La Commission estime que cette solution n'est pas suffisamment radicale. Considérant que le droit au travail est un droit sacré, qui ne souffre aucune restriction, elle propose d'interdire les clauses dites de non-concurrence d'une manière absolue.

Cependant le but des clauses dites de non-concurrence est légitime dans la mesure où il s'agit de protéger le patron contre la communication à des concurrents de secret de fabrication, d'approvisionnements, de clientèle. Le texte adopté par la Commission tient compte de ce dernier point de vue et paraît de nature à sauvegarder tous les intérêts.

Les articles 9 à 13 sont relatifs au congé ou renon par lequel le chef d'entreprise ou l'employé mettent fin au contrat conclu pour une durée indéterminée.

D'après le système admis par la Commission, le délai de préavis varie suivant l'importance de la rémunération et la durée des services.

La plupart des employés sont payés mensuellement, ils entrent généralement en service le 1^{er} du mois. Par conséquent il y a intérêt à ce que, en cas de congé donné par le chef d'entreprise, le délai de préavis expire à la fin d'un mois civil. De cette manière, l'employé peut passer d'un emploi à l'autre sans perte de temps. C'est pour cette raison que le délai de préavis prend cours à la fin du mois pendant lequel le congé ou renon est donné. (Art. 2.)

L'article 14 détermine l'indemnité à payer à la partie lésée en cas de dénonciation irrégulière du contrat.

L'alinéa 1^{er} envisage le cas d'un contrat conclu pour une durée indéterminée; l'alinéa 2 vise le cas d'un contrat conclu pour un certain terme.

Dans cette dernière hypothèse, on pourrait être tenté de permettre à l'employé indûment congédié de continuer à réclamer le paiement intégral de ses appointements. Mais, comme M. Franck le fait remarquer dans les développements de sa proposition de loi, une solution moins draconienne pour le chef d'entreprise semble mieux correspondre aux usages, aux nécessités économiques et à nos mœurs.

L'article 15 est relatif au certificat que le chef d'entreprise est tenu de délivrer à l'employé qui lui en fait la demande.

D'après la Commission il ne suffit pas que ce document constate la *durée* des fonctions. Pour que le certificat ait sa pleine valeur, il est nécessaire qu'il indique la date à laquelle l'employé est entré en service et celle où il en est sorti. Sinon les services pourraient remonter à une époque par trop lointaine sans que le certificat permette de s'en rendre compte.

L'article 16 reproduit textuellement l'article 27 de la loi sur le contrat de travail (1), sauf le mot « employée », substitué à celui « ouvrière ». Cet article se justifie par le souci de la responsabilité de l'employée comme de l'ouvrière.

L'article 16 n'est que la reproduction, avec une légère variante, de l'article 18 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. (1)

(1) Voir la loi sur le contrat de travail reproduite ci-après en annexe A.

L'article 18 déclare nulles de plein droit les clauses qui seraient contraires aux dispositions de la loi, hormis celles des articles 7, 16, 19 et 21. N'auraient notamment aucune valeur, les accords qui seraient en contradiction avec les articles 9 et 10, relatifs à la durée du préavis. Si, à cet égard, le projet s'écarte de la solution qui a été admise en matière de contrat de travail, c'est que le préavis, surtout avec délai relativement long, est bien moins usité et beaucoup moins apprécié dans le monde des travailleurs manuels que dans celui des employés.

L'article 19 se rapporte à la prescription des actions qui trouveront leur base dans les dispositions de la loi. La durée de la prescription est fixée à 6 mois, sauf pour les actions résultant de la divulgation ou de la communication d'un secret de fabrication, d'approvisionnements ou de clientèle. En admettant cette exception, la Commission s'est inspirée de la loi sur le contrat de travail (art. 6). (1)

Les articles 20 à 22 concernent exclusivement les commis-voyageurs. Ils sont empruntés au projet du Gouvernement et ont pour but de mettre fin aux divergences qui existent en la matière dans la jurisprudence des tribunaux de commerce.

L'article 23 tend à compléter la loi du 18 août 1887, modifiée par celle du 25 mai 1920, relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers. (2)

La première ajoute a pour objet d'assimiler aux appointements des employés et commis les remises et commissions acquises dans le cours d'une année.

La seconde étend le principe de l'incessibilité et de l'insaisissabilité à leur pension.

Il est à remarquer qu'il existe déjà des dispositions légales et réglementaires qui rendent incessibles et insaisissables les pensions d'autres catégories d'intéressés, à savoir :

a) La loi du 21 juillet 1844 sur les pensions des magistrats, fonctionnaires et employés de l'Etat ;

b) L'arrêté royal du 25 octobre 1876, pris en vertu de la loi du 16 mai 1876, relatif aux pensions des professeurs et instituteurs communaux ;

c) La loi du 30 mars 1861, concernant les pensions des secrétaires communaux ;

d) La loi du 20 juin 1896, sur les pensions des employés et agents des provinces et des communes.

Ces diverses lois et l'arrêté de 1876 consacrent tous le même système. Il a paru logique à la Commission d'appliquer également cette solution aux pensions des employés des entreprises privées et des particuliers. La Commission a cru opportun de viser, en outre, les employés des hospices civils,

(1) Voir la loi sur le contrat de travail reproduite ci-après en annexe A.

(2) La loi relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers est reproduite ci-après en annexe B.

bureaux de bienfaisance et autres établissements publics, qui ne sont pas compris dans le champ d'application de la loi du 20 juin 1896.

L'article 24 modifie et complète l'article 19, n° 4, de la loi du 16 décembre 1851 (1), relative aux privilèges et hypothèques, en portant de 1500 à 6000 fr. le maximum du privilège afférent aux appointements, remises ou commissions des commis, et en étendant le privilège, à concurrence de la même somme, aux indemnités dues aux commis ou aux ouvriers pour rupture irrégulière du contrat.

Nous avons la confiance que la Chambre des Représentants voudra résoudre sans plus tarder la question du contrat d'emploi.

Alors que la loi sur le contrat de travail date déjà de plus de vingt ans, une catégorie nombreuse et intéressante de citoyens, les employés, attend encore son statut juridique. Il est temps que ces problèmes, posés depuis longtemps devant l'opinion publique et devant la Chambre, reçoivent une solution, et qu'à l'infinie variabilité de la jurisprudence se substitue une règle unique, tout imprégnée d'un véritable esprit progressif et de prudence à la fois.

Le présent projet ne vise que les questions d'ordre civil. Le législateur aura pour devoir d'examiner plus tard si des mesures de réglementation du travail et de l'hygiène de l'employé ne doivent pas être décrétées. Mais un projet de cette espèce ne peut s'improviser. Il doit reposer sur la base solide des constatations de fait. C'est pour réunir cette documentation que le Ministère du Travail a institué l'Enquête sur la condition des Employés, dont il élabore à présent les données. Il convient d'attendre les résultats de cette enquête avant tout, mais déjà les dispositions d'ordre civil apporteront aux employés les satisfactions auxquelles ils peuvent légitimement prétendre.

Le Rapporteur,

Jos. BOLOGNE.

Le Président,

LOUIS BERTRAND.

(1) Art. 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques.

4° [Loi du 25 avril 1896. — Les salaires des gens de service pour l'année échue et ce qui est dû sur l'année courante; les appointements, remises ou commissions des commis pour six mois et le salaire des ouvriers pour un mois. Le montant du privilège en ce qui concerne le commis ne pourra excéder 1,500 francs].

ANNEXE A.*Loi sur le contrat de travail.***CHAPITRE PREMIER.****DISPOSITIONS GÉNÉRALES.**

ARTICLE PREMIER. — La présente loi régit le contrat par lequel un ouvrier s'engage à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron, moyennant une rémunération à fournir par celui-ci et calculée, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties.

Les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont compris parmi les ouvriers.

ART. 2. — Lorsque des ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article précédent doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataire du chef d'entreprise, dans leurs rapports avec les ouvriers faisant partie de ces groupes ou brigades.

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

ART. 3. — Le montant et la nature de la rémunération, le temps, le lieu et, en général, toutes les conditions du travail sont déterminés par la convention.

Celle-ci peut être faite verbalement ou par écrit, sans préjudice à la loi sur les règlements d'atelier.

L'usage supplée au silence des parties.

ART. 4. — En matière de contrat de travail, la preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

ART. 5. — On ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

ART. 6. — Les actions résultant du contrat de travail se prescrivent par six mois, à moins qu'une prescription spéciale n'ait été établie par une loi particulière, ou qu'il ne s'agisse de la divulgation d'un secret de fabrication ou de la réparation d'un dommage causé par un accident ou une maladie.

En cas de dol, le délai de six mois ne commence à courir qu'à dater de la découverte du dol.

CHAPITRE II.

DES OBLIGATIONS RÉCIPROQUES DES PARTIES.

ART. 7. — L'ouvrier a l'obligation :

D'exécuter son travail avec les soins d'un bon père de famille, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;

D'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;

De garder les secrets de fabrication ;

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

ART. 8. — L'ouvrier a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

Il répond de sa faute en cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits.

Les indemnités ou dommages et intérêts dus de ce chef et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice, ne pourront être retenus sur le salaire qu'à concurrence du cinquième de la somme payable à chaque échéance, sauf dans le cas où l'ouvrier aurait agi par dol ou mettrait volontairement fin à son engagement avant la liquidation de l'indemnité.

ART. 9. — L'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

ART. 10. — Sauf convention contraire, l'ouvrier est tenu d'exécuter lui-même le travail promis.

Si le pouvoir de se faire momentanément remplacer lui a été conféré sans désignation d'une personne, il ne répond que du choix de son remplaçant.

Le remplaçant a une action directe contre le chef d'entreprise s'il a été agréé par celui-ci ou si l'ouvrier a reçu le pouvoir de se faire remplacer. Le chef d'entreprise peut, dans tous les cas, agir directement contre le remplaçant.

Il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts à charge de l'ouvrier en cas d'absence, de non-remplacement ou d'inexécution résultant de force majeure ; toute convention contraire est nulle.

ART. 11. — Le chef d'entreprise a l'obligation :

De faire travailler l'ouvrier dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment de mettre à sa disposition, s'il y échet et sauf stipu-

lation contraire, les collaborateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

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'ouvrier et que les premiers secours soient assurés à celui-ci, en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours devra se trouver constamment à la disposition du personnel dans les usines occupant plus de dix ouvriers;

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

De payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

De fournir à l'ouvrier 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;

De donner à l'ouvrier le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, les dimanches et autres jours fériés, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi.

ART. 12. — 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.

ART. 13. — Le chef d'entreprise doit apporter à la conservation des outils appartenant à l'ouvrier les soins d'un bon père de famille; il n'a, en aucun cas, le droit de retenir ces outils.

Il répond des malfaçons provenant de matières premières ou outillages défectueux fournis par lui.

Toute convention contraire est nulle.

ART. 14. — Lorsque l'engagement prend fin, le chef d'entreprise a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui le demande un certificat constatant la date de son entrée et celle de sa sortie.

ART. 15. — Le chef d'entreprise et l'ouvrier se doivent le respect et des égards mutuels.

CHAPITRE III.

DES DIFFÉRENTES MANIÈRES DONT PRENNENT FIN LES OBLIGATIONS DES PARTIES.

ART. 16. — Sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant du contrat régi par la présente loi prennent fin :

- 1° Par l'expiration du terme;
- 2° Par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- 3° 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;
- 4° Par la mort de l'ouvrier;
- 5° Par force majeure.

Art. 17. — 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.

En l'absence de terme, l'engagement est censé contracté pour une durée indéfinie.

Art. 18. — Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéfinie.

Art. 19. — 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.

Sauf disposition contraire résultant de la convention ou de l'usage, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours au moins. Toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, il n'y a lieu à semblable préavis que si le règlement l'exige.

L'obligation et le délai du préavis sont réciproques. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour les parties en présence, le délai le plus long ferait loi à l'égard de chacune d'elles.

Art. 20. — Le chef d'entreprise peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme :

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

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 ;

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

Lorsqu'il se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat ;

Lorsqu'il communique des secrets de fabrication ;

Lorsqu'il compromet, par son imprudence, la sécurité de la maison, de l'établissement ou du travail.

Et, en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise et 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.

Le congé ne peut plus être donné sur l'heure lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu du chef d'entreprise depuis deux jours ouvrables au moins.

Art. 21. — L'ouvrier peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme :

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

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

Lorsque la moralité de l'ouvrier est mise en danger au cours du contrat ;

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

Lorsque, dans le cours de l'engagement, la sécurité ou la santé de l'ouvrier se trouvent exposées 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'ouvrier à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

La rupture immédiate du contrat ne peut plus avoir lieu lorsque le fait qui l'aurait justifiée est connu de l'ouvrier depuis deux jours ouvrables au moins.

ART. 22. — 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'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie 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 ; cette indemnité ne peut dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine, à moins qu'un taux plus élevé ne soit fixé par l'usage.

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 déterminée à l'article précédent.

ART. 24. — 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. 25. — Toute indemnité, tous dommages et intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement sont imputables sur le salaire.

ART. 26. — Lorsque des 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, en mains d'un tiers choisi de commun accord, ou, à défaut d'accord, à la Caisse générale d'épargne et de retraite. Ces quotités du salaire échu ne peuvent être supérieures à un cinquième du salaire payable à chaque échéance.

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

Sauf en ce qui concerne le privilège établi par le présent article, les dispositions de la loi du 18 août 1887 relative à l'incessibilité et 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'ouvrier 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.

ART. 27. — La femme engagée comme ouvrière et recevant le logement chez le chef d'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. 28. — Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

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

CHAPITRE IV.

DE LA CAPACITÉ DE LA FEMME MARIÉE ET DU MINEUR D'ENGAGER LEUR TRAVAIL.

ART. 29. — La femme mariée est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son mari.

A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le juge de paix, sur simple réquisition de la femme, le mari préalablement entendu ou appelé.

ART. 30. — Sous quelque régime qu'elle soit mariée, la femme peut, sans le concours et à l'exclusion de son mari, mais sauf opposition de ce dernier, toucher son salaire et en disposer pour les besoins du ménage.

La disposition de l'alinéa précédent n'est pas applicable aux gains résultant du travail commun des époux.

ART. 31. — L'opposition peut être faite moyennant l'autorisation du juge de paix.

Cette autorisation est accordée sur la requête, même verbale, du mari et doit être mentionnée dans l'exploit d'opposition.

Jusqu'à décision de mainlevée, le paiement du salaire n'est plus valablement fait à la femme à dater de la signification de l'exploit au chef d'entreprise.

L'opposition peut aussi être faite sans l'autorisation du juge, mais, dans ce cas, elle n'a aucun effet tant que le jugement qui en déclare la validité n'a pas été signifié.

ART. 32. — Le juge de paix compétent pour autoriser l'opposition et pour statuer sur les demandes soit de mainlevée, soit de validité est celui de la résidence du mari ou, en cas d'abandon du mari, celui de la résidence de la femme.

Il décide suivant ce que l'intérêt du ménage ou de la femme exige et peut n'admettre l'opposition du mari que pour une quotité et une durée limitée.

Chacun des époux peut toujours, si les circonstances viennent à changer, s'adresser au juge pour lui demander le retrait ou la modification de la décision intervenue.

ART. 33. — Les instruments de travail nécessaires aux occupations personnelles de la femme et les meubles acquis à l'aide de son salaire ne peuvent, sans le concours de celle-ci, être aliénés à titre onéreux ou gratuit, loués ni donnés en prêt ou en gage par le mari.

Les instruments de travail ne peuvent être saisis que dans les cas prévus par l'article 593 du Code de procédure civile.

Les meubles acquis à l'aide du salaire de la femme mariée ne sont pas susceptibles de saisie de la part des créanciers du mari, à moins que ceux-ci ne prouvent que les dettes dont ils poursuivent le paiement ont été contractées pour les besoins du ménage.

ART. 34. — Le mineur est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de son tuteur.

A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le juge de paix, soit d'office, soit sur la simple réquisition d'un membre de la famille. Le père ou le tuteur sont préalablement entendus ou appelés ; en outre, le juge a toujours le droit de prendre l'avis des membres de la famille.

ART. 35. — Le chef d'entreprise remet valablement au mineur son salaire, sauf opposition lui notifiée par le père ou le tuteur.

ART. 36. — Si l'intérêt du mineur l'exige, le juge de paix peut, soit d'office, soit sur simple réquisition d'un membre de la famille, et après avoir entendu ou appelé le père et les autres intéressés, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur *ad hoc*, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille.

ART. 37. — Toutes les pièces relatives à la procédure prévue aux articles 30 à 36 sont dressées sur papier libre et dispensées de la formalité de l'enregistrement, sauf les exploits et les jugements, qui sont enregistrés gratis.

CHAPITRE V.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES.

ART. 38. — Les dispositions des articles 29 et 33 sont applicables à toute femme mariée qui engage son travail personnel.

ART. 39. — Les dispositions des articles 30 à 33 sont applicables à toute rémunération due par un tiers à une femme mariée du chef de son travail personnel, lorsque cette rémunération ne dépasse pas 3,000 francs par an.

ART. 40. — Les dispositions des articles 35 à 37 sont applicables à toute rémunération due par un tiers au mineur du chef de son travail.

ART. 41. — Les conseils de prud'hommes et le juge de paix, en toutes contestations pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire qui sont de leur compétence, peuvent autoriser la femme mariée à ester en justice et nommer au mineur un tuteur *ad hoc* pour remplacer, dans l'instance, le tuteur absent ou empêché.

CHAPITRE VI.

ABROGATION DE DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ANTÉRIEURES ET DISPOSITION TRANSITOIRE.

ART. 42. — Les articles 14 et 15 de la loi du 22 germinal-2 floréal an xi sont abrogés.

ART. 43. — Dans l'année qui suivra la promulgation de la loi, les sections compétentes des conseils de l'industrie et du travail seront appelées à élaborer un précis des usages se rapportant aux professions qu'elles représentent et visant la nature de la rémunération, son montant, le temps, le lieu, les conditions de travail, la durée de l'engagement, l'obligation et le délai de congé.

ANNEXE B.

Loi relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers.

ART. 1^{er}. — Ne pourront être cédées pour plus de deux cinquièmes ni saisies pour plus d'un cinquième les sommes à payer aux ouvriers et gens de service du chef de leurs salaires.

Toute stipulation contraire est nulle.

ART. 2. — Il en sera de même pour les appointements attribués aux employés ou commis des sociétés civiles ou commerciales, des administrations publiques, des marchands ou autres particuliers, pour autant que leurs appointements ne dépassent pas 4,000 francs par an.

Si ces appointements dépassent 4,000 francs par an, seul le surplus de ce montant pourra être cédé ou saisi en totalité.

ART. 3. — La présente loi ne concerne pas les cessions et saisies qui auraient lieu pour les causes déterminées par les articles 203, 205 et 214 du Code civil.

ANNEXE AU N° 133.

BIJLAGE VAN N° 133.

Proposition de loi
relative au contrat d'emploi.

ARTICLE PREMIER.

La présente loi régit le contrat par lequel un employé s'engage à travailler pour le compte d'une entreprise privée ou d'un particulier.

ART. 2.

Le contrat de travail est nul lorsque l'employeur a abusé des besoins, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'employé pour lui faire accepter des stipulations 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.

ART. 3.

Un engagement à l'essai doit être constaté par écrit. Il ne peut dépasser trois mois.

La durée maximum de l'essai est réduite à huit jours dans les exploitations où une intensification du travail nécessite régulièrement une augmentation temporaire du personnel à certaines époques.

Wetsvoorstel op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

EERSTE ARTIKEL.

Deze wet regelt de overeenkomst, krachtens welke een bediende zich verbindt te arbeiden voor rekening van eene private onderneming of van eenen particulier.

ART. 2.

De arbeidsovereenkomst is nietig, wanneer de werkgever misbruik heeft gemaakt van de behoeften, de lichtzinnigheid of de onervarenheid van den bediende om hem bepalingen te doen aannemen, welke grootelijks strijden met de gewone voorwaarden van de streek of merkkelijk buiten verhouding zijn met de waarde der diensten. De rechtsvordering moet echter ingesteld worden binnen één jaar vanaf het sluiten van de overeenkomst.

Bij het nietigverklaren doet de rechter uitspraak over de schade-loosstelling, indien daartoe gronden bestaan.

ART. 3.

Eene verbintenis op proef moet schriftelijk vastgesteld worden. Zij mag niet drie maanden overschrijden.

De hoogste duur van de proef wordt tot acht dagen beperkt in de bedrijven, waar geregeld, op zekere tijden, het personeel tijdelijk moet vermeerderd worden wegens de drukte van het werk.

ART. 4.

L'appel de l'employé sous les armes ne fait que suspendre la convention.

Si celle-ci a été conclue pour une durée indéfinie, la faculté d'y mettre fin, moyennant le préavis voulu, ne peut être exercée par le patron qu'après le retour de l'employé à la vie civile.

ART. 5.

La convention n'est également que suspendue, lorsque l'employé se trouve dans l'impossibilité de travailler par suite de maladie, à moins que le travail convenu n'ait cessé d'être exécutable.

Si la convention a été conclue pour une durée ou une tâche définie, le patron peut néanmoins la résilier dès que la maladie de l'employé dépasse trois mois.

Si l'engagement a eu lieu pour une durée indéterminée, le patron peut y mettre fin dès que l'employé devient incapable de travailler, moyennant de donner le préavis requis.

L'incapacité de travail résultant de la maladie de l'employé n'a pour conséquence d'abolir le droit aux appointements qu'après les trente premiers jours.

ART. 6.

Tout cautionnement versé par l'employé ou pour lui en garantie de la fidèle exécution de ses obligations, doit être déposé à la Banque Nationale ou à la Caisse générale

ART. 4.

Door het oproepen van den bediende onder de wapens wordt de overeenkomst slechts geschorst.

Indien deze voor een onbepaalden duur werd aangegaan, kan de werkgever daaraan, mits de vereischte opzegging, slechts een eind maken wanneer de bediende tót het burgerlijk leven is teruggekeerd.

ART. 5.

Evenzoo is de overeenkomst slechts geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte, tenzij de overeengekomen arbeid opgehouden heeft uitvoerbaar te zijn.

Echter, indien de overeenkomst voor een bepaalden duur of eene bepaalde taak werd aangegaan, kan de werkgever ze verbreken zoodra de ziekte van den bediende langer duurt dan drie maanden.

Werd de verbintenis aangegaan voor een onbepaalden duur, dan kan de werkgever daaraan een eind maken zoodra de bediende onbekwaam wordt tot arbeiden, mits de vereischte opzegging wordt gedaan.

De onbekwaamheid tot arbeiden, veroorzaakt door de ziekte van den bediende, doet het recht op de bezoldiging slechts na de eerste dertig dagen vervallen.

ART. 6.

Elke borgtocht, dóór den bediende of voor dezen gestort tot zekerheid van de trouwe uitvoering zijner verbintenissen, moet ter Nationale Bank of ter Algemeene

d'Épargne et de Retraite ou faire l'objet d'une inscription au Grand Livre de la Dette publique.

Le dépôt ou l'inscription se fait au nom de l'employé, mais avec mention de l'affectation.

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

Si, à l'effet de constituer le cautionnement, des prélèvements sont opérés sur les appointements, ils ne peuvent être supérieurs à un cinquième des appointements payables à chaque échéance.

Sauf en ce qui concerne le privilège appartenant au chef d'entreprise, les dispositions de la loi du 18 août 1887, modifiée par celles du 25 mai 1920 et par l'article 12 de la présente loi, relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers, sont applicables aux sommes ainsi prélevées.

A l'expiration du contrat, l'employé qui demande le retrait ou le patron qui réclame son dû, produit l'autorisation de l'autre partie, ou, à défaut d'accord, un extrait de la décision passée en force de chose jugée. Cet extrait est délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement.

En cas de désaccord, l'employé peut aussi obtenir le retrait sur ordonnance du tribunal de première

Spaar- en Lijfrentekas in bewaring gegeven of in het Grootboek van 's Lands Schuld ingeschreven worden.

De inbewaargeving of de inschrijving geschiedt op naam van den bediende, doch met vermelding van de bestemming.

Op grond alleen van de bewaargeving of van de inschrijving verwerft het bedrijfshoofd een voorrecht op den borgtocht voor al de schuldvorderingen, voortvloeiende uit de geheele of gedeeltelijke niet-nakoming der verplichtingen van den bediende.

Indien er afhoudingen van de wedde worden gedaan tot het stellen van den borgtocht, mogen zij niet meer bedragen dan een vijfde der op elken vervaldag te betalen wedde.

De bepalingen der wet van 18 Augustus 1887, gewijzigd bij de wet van 25 Mei 1920 en bij artikel 12 dezer wet, betreffende de onvervreemdbaarheid en de onaantastbaarheid van het loon der werklieden, zijn, behoudens wat betreft het voorrecht toegekend aan het bedrijfshoofd, van toepassing op de aldus afgehouden sommen.

Bij het eindigen van de overeenkomst, legt de bediende, die de terugneming vraagt, of de werkgever, die de hem verschuldigde sommen eischt, de machtiging van de andere partij ofwel, indien er geschil is, een uittreksel uit de in kracht van gewijsde gegane beslissing over. Dit uittreksel wordt kosteloos uitgereikt en dient niet te worden geregistreerd.

Is er geschil, dan kan de bediende de terugneming ook bekomen op bevel van de rechtbank van eersten

instance. Le président statue sur simple requête signée par l'employé; le patron est appelé par lettre recommandée, signée du greffier. Le président accorde le retrait si les prétentions du patron, au principal, lui paraissent mal fondées. La décision sur le retrait ne préjudicie pas au fond. Pour obtenir l'exécution de l'ordonnance du président, l'employé produit un extrait qui sera délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement.

Le président peut ordonner que le bénéfice du cautionnement sera transféré à un nouveau patron sous la charge des obligations découlant de l'affectation antérieure.

ART. 7.

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. 8.

Les clauses portant qu'après la cessation du contrat l'employé ne pourra s'établir pour compte propre ou prendre service chez d'autres patrons, ne sont pas valables.

Tant après la cessation du contrat qu'au cours de son exécution, l'employé s'abstiendra, soit de divulguer, soit de communiquer à un

aanleg. De voorzitter doet uitspraak op eenvoudig verzoekschrift onder teekend door den bediende; de werkgever wordt opgeroepen bij aanbevolen brief ondertekend door den griffier. De voorzitter staat de terugneming toe, indien de vorderingen van den patroon, wat den grond der zaak betreft, hem ongegrond voorkomen. De beslissing over de terugneming laat den grond der zaak onverminderd. Om de tenuitvoerlegging van het bevel van den voorzitter te bekomen, legt de bediende een uittreksel over, dat kosteloos uitgereikt wordt en niet dient geregistreerd te worden.

De voorzitter kan bevelen dat het voordeel van den borgtocht zal overgaan op een nieuwen patroon, mits de verplichtingen uit de vroegere bestemming voortvloeiende, blijven bestaan.

ART. 7.

Het is den bediende verboden, voor eigen of voor een anders rekening zaken te drijven van denzelfden aard als die van den werkgever, tenzij met machtiging van dezen; elk andere mededinging is hem eveneens verboden.

ART. 8.

De bedingen, krachtens welke de bediende, na het eindigen van de overeenkomst, zich niet voor eigen rekening vestigen noch bij andere werkgevers dienst nemen mag, zijn ongeldig.

Zoowel na het eindigen van de overeenkomst als gedurende de uitvoering daarvan, moet de bediende nalaten, de geheimen der fabricee-

concurrent ou à une autre personne les secrets de fabrication, d'approvisionnement ou de clientèle du chef d'entreprise.

Une clause pénale pourra être insérée dans le contrat à l'appui de cette défense.

ART. 9.

Les employés engagés sans terme, ont droit, en cas de congé, à un préavis.

Le délai du préavis est au moins :

1) d'un mois, si les appointements ne dépassent pas 250 francs par mois;

2) de trois mois, s'ils dépassent 250 francs sans excéder 600 francs;

3) de six mois, s'ils sont supérieurs à 600 francs.

Toutefois, le minimum de délai sera uniformément d'un mois, si le congé est donné dans le cours ou à la fin de la première année de service.

Il sera uniformément de six mois, s'il s'agit d'un employé ayant au moins quinze années de service.

ART. 10.

Réciproquement, les employés, engagés sans terme, qui renoncent à leur emploi, doivent donner un préavis à leur patron.

Dans chaque cas, le délai sera, au plus, de la moitié du délai minimum déterminé ci-dessus.

ring, der bevoorrading of der cliënteel van het bedrijfshoofd bekend te maken of aan een concurrent of elk anderen persoon mede te deelen.

Tot staving van dit verbod kan een strafbeding in de overeenkomst opgenomen worden.

ART. 9.

De bedienden, zonder tijdsbepaling aangenomen, hebben, in geval van opzegging, recht op eene voorafgaande kennisgeving.

Die kennisgeving moet geschieden ten minste :

1) ééne maand vooraf, indien de wedde niet 250 frank per maand overschrijdt;

2) drie maand vooraf, indien zij 250 frank, doch niet 600 frank overschrijdt;

3) zes maand vooraf, indien zij 600 frank overschrijdt.

De kennisgeving moet echter ten minste ééne maand vooraf gelijkelyk geschieden, indien de opzegging in den loop of op het einde van het eerste jaar wordt gedaan.

Zij moet gelijkelyk zes maand vooraf geschieden, indien het geldt een bediende, die ten minste vijftien jaren dienst heeft.

ART. 10.

Wederkeerig moeten de zonder tijdsbepaling aangenomen bedienden, die van hunne betrekking afzien, aan hunnen werkgever opzegging doen.

In elk geval moet de termijn ten hoogste de helft bedragen van den hierboven bepaalden kortsten termijn.

ART. 11.

Le délai de préavis prendra cours à la fin du mois civil.

ART. 12.

Pendant le délai de préavis, l'employé disposera du temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi.

A cet effet, il pourra s'absenter deux fois par semaine, pourvu que la durée des deux absences ne dépasse pas, au total, celle d'une journée de travail.

ART. 13.

Le congé ou le renon ne peut être donné sans préavis que pour des raisons d'une gravité telle que la partie qui entend mettre fin au contrat ne puisse être contrainte de continuer avec l'autre partie des relations même momentanées.

Les motifs allégués doivent être notifiés par lettre recommandée, expédiée dans les vingt-quatre heures du congé ou du renon.

ART. 14.

Lorsque le congé ou le renon n'est pas donné conformément aux dispositions qui précèdent, il est dû à la partie lésée une indemnité égale aux appointements et aux autres avantages correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai qui restait à courir.

ART. 11.

De opzeggingstermijn neemt een aanvang op het einde van de burgerlijke maand.

ART. 12.

Gedurende den opzeggingstermijn beschikt de bediende over den noodigen tijd om een nieuwe betrekking te zoeken.

Daartoe mag hij tweemaal per week afwezig zijn, mits zijne afwezigheid in 't geheel niet meer dan een arbeidsdag bedraagt.

ART. 13.

Wegzending of opzegging mogen niet zonder voorafgaande kennisgeving geschieden, tenzij om zoo zwaarwichtige redenen dat de partij, die daaraan een eind maken wil, niet zou kunnen gedwongen worden, zelfs tijdelijk in betrekking te blijven met de andere partij.

De aangevoerde redenen moeten beteekend worden bij aangeteekenden brief, gezonden binnen vier en twintig uren na de wegzending of de opzegging.

ART. 14.

Geschiedt de wegzending of de opzegging niet overeenkomstig de voorgaande bepalingen, dan moet aan de benadeelde partij eene vergoeding betaald worden, gelijk aan de wedde en andere verdiensten overeenstemmende hetzij met den duur van den opzeggingstermijn, hetzij met het nog te verloopende gedeelte van dien termijn.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, le fait de l'une des parties de le dénoncer avant l'expiration du terme, sans juste cause, donnera lieu à une indemnité égale, soit au montant des appointements et avantages qui restent à courir, soit au double de l'indemnité fixée à l'alinéa précédent, sans préjudice, dans cette dernière alternative, au droit de la partie lésée de demander de plus amples dommages-intérêts à arbitrer par le juge ou de réclamer le dédit convenu.

ART. 15.

Lorsque l'engagement prend fin, le chef d'entreprise a l'obligation de délivrer à l'employé à la demande de celui-ci, un certificat constatant :

1° la date à laquelle l'employé est entré en service et la date à laquelle il en est sorti ;

2° la nature de ses fonctions.

Le certificat ne peut contenir d'énonciations défavorables.

ART. 16.

La femme engagée comme employée et recevant le logement chez le chef d'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. 17.

Si, après l'expiration du terme,

Indien de overeenkomst voor een bepaalden duur werd gesloten, geeft de opzegging daarvan door eene der partijen, vóór het verstrijken van den termijnen, zonder gegronde reden, aanleiding tot eene vergoeding gelijk hetzij aan het bedrag der nog te loopen wedde en verdiensten, hetzij aan het dubbele der bij het vorig lid bepaalde vergoeding, onverminderd, in dit laatste geval, het recht van de benadeelde partij om hoogere, door den rechter vast te stellen schadeloosstelling te vragen ofwel om de overeengekomen schadeloosstelling te eischen.

ART. 15.

Wanneer de verbintenis eindigt, is het bedrijfshoofd verplicht aan den bediende, op dezes verzoek, een getuigschrift af te leveren, waarin worden vermeld :

1° de dag, waarop de bediende in dienst is getreden, en die, waarop hij den dienst heeft neêrgelegd ;

2° de aard zijner betrekking.

Het getuigschrift mag geen ongunstige vermeldingen behelzen.

ART. 16.

De vrouw, als bediende aangenomen en bij het bedrijfshoofd inwonende, heeft het recht de overeenkomst te verbreken, indien de echtgenoot van het bedrijfshoofd of eenige andere vrouw, die het huis bestuurde op het oogenblik van het sluiten der overeenkomst, sterft of zich terugtrekt.

ART. 17.

Indien partijen, na het verstrijken

les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées avoir voulu renouveler l'engagement pour une durée indéfinie.

ART. 18.

Les clauses contraires aux articles qui précèdent, hormis les articles 7, 16, 19 et 21 sont nulles de plein droit.

ART. 19.

Les actions basées sur les dispositions de la présente loi seront prescrites six mois après la cessation du contrat.

Toutefois, si le fait qui a donné lieu à l'action, est postérieur à la cessation de la convention, le délai de six mois courra à partir du jour où le fait s'est produit.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux actions résultant de la divulgation ou de la communication d'un secret de fabrication, d'approvisionnement ou de clientèle.

En cas de dol, le délai de six mois ne prendra cours qu'à dater de la découverte du dol.

Dispositions spéciales aux commis-voyageurs.

ART. 20.

Lorsque la rémunération du commis-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

van den termijn, de overeenkomst blijven uitvoeren, worden zij geacht de verbintenis te hebben willen vernieuwen voor een onbepaalden duur.

ART. 18.

De bedingen strijdig met de voorgaande artikelen, behalve de artikelen 7, 16, 19 en 21, zijn van rechtswege nietig.

ART. 19.

De vorderingen, gegrond op de bepalingen dezer wet, verjaren door verloop van zes maanden na het eindigen van de overeenkomst.

Echter, zoo het feit, dat tot de vordering aanleiding gaf, zich na het eindigen van de overeenkomst voordeed, neemt de termijn van zes maanden een aanvang vanaf den dag, waarop het feit zich voordeed.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de vorderingen gegrond op het bekendmaken of het mededeelen van een geheim der fabricceering, der bevoorrading of der cliëntelee.

Is er bedrog, dan neemt de termijn van zes maanden een aanvang slechts vanaf het ontdekken van het bedrog.

Bijzondere bepalingen betreffende de handelsreizigers.

ART. 20.

Wanneer de bezoldiging van den handelsreiziger geheel of gedeeltelijk bestaat in een commissieloon, vastgesteld naar het bedrag van den handelsomzet, dan moet dat commissieloon betaald worden op al de

remis, au prorata de l'exécution de ces ordres par le patron, même si l'exécution a lieu après la rupture du contrat.

ART. 21.

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

ART. 22.

Lorsqu'il est convenu que le commis-voyageur est responsable de l'insolvabilité du client, sa responsabilité n'excède pas 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.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES

ART. 23.

Les changements énoncés ci-dessous sont apportés à la loi du 18 août 1887, modifiée par celle du 25 mai 1920, relative à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers :

a) L'article 2 est complété comme suit :

« Aux appointements sont assimilées les remises et commissions

door den reiziger ingebrachte bestellingen, naar gelang van de uitvoering daarvan door den werkgever, zelfs indien die uitvoering geschiedt na het verbreken van de overeenkomst.

ART. 22.

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

ART. 23.

Wanneer wordt bedongen dat de handelsreiziger aansprakelijk is voor het onvermogen van den klant, dan wordt die aansprakelijkheid beperkt tot het commissieloon, verbonden aan de bestellingen van den onvermogenden klant, dit alles, onverminderd de schadeloosstelling wegens oneerlijkheid of bedrog.

BIJKOMENDE BEPALINGEN.

ART. 23.

De hieronder gemelde wijzigingen worden gebracht in de wet van 18 Augustus 1887, gewijzigd bij de wet van 25 Mei 1920, betreffende de onvervreemdbaarheid en de on-aantastbaarheid van het loon der werklieden :

a) Artikel 2 wordt aangevuld als volgt :

« Met de wedden worden gelijkgesteld de kortingen en commis-

» acquises dans le cours d'une
» année.

« Lorsque l'intéressé reçoit à la
» fois des remises ou commissions
» et des appointements fixes, les
» dispositions des deux premiers
» alinéas du présent article s'ap-
» pliquent à l'ensemble de la rému-
» nération. »

b) L'article 3 est rédigé en ces
termes :

« *Art. 3.* — Les articles 1^{er} et 2
» ci-dessus ne concernent pas les
» cessions et saisies qui auraient
» lieu pour les causes déterminées
» par les articles 203, 205 et 214 du
» Code civil. »

c) Un article nouveau est ajouté
à la suite de l'article 3 :

« *Art. 4.* — Les pensions attri-
» buées aux employés ou commis
» des sociétés civiles ou commer-
» ciales, des marchands et autres
» particuliers, des hospices civils,
» bureaux de bienfaisance et autres
» établissements publics ne peuvent
» être saisies et ne sont cessibles
» que jusqu'à concurrence d'un
» cinquième pour dettes envers le
» Trésor public et d'un tiers pour
» les causes énoncées aux arti-
» cles 203, 205 et 214 du Code
» civil. »

ART. 24.

L'article 19, n^o 4, de la loi du
16 décembre 1851, relative aux pri-
vilèges et hypothèques, est modifié
et complété comme suit :

« 4^o Les salaires des gens de ser-
» vice pour l'année échue et ce qui

» sieloonen, welke in den loop van
» een jaar worden verworven.

« Trekt de belanghebbende kor-
» tingen of commissieloonen en te-
» vens eene vaste wedde, dan zijn
» de bepalingen van de eerste twee
» alinea's van dit artikel van toe-
» passing op het gezamenlijk bedrag
» van de bezoldiging. »

b) Artikel 3 wordt gelezen als
volgt :

« *Art. 3.* — Bovenstaande arti-
» kelen 1 en 2 gelden niet voor den
» afstand en de inbeslagneming,
» welke geschieden om de redenen
» bepaald bij de artikelen 203, 205
» en 214 van het Burgerlijk Wet-
» boek. »

c) Een nieuw artikel wordt achter
artikel 3 toegevoegd :

« *Art. 4.* — De pensioenen toe-
» gekend aan de bedienden of
» klerken van de burgerlijke of
» de handelsvennootschappen, van
» de kooplieden en andere particu-
» lieren, van de burgerlijke gods-
» huizen, weldadigheidsbureelen en
» andere openbare instellingen kun-
» nen slechts in beslag genomen
» en afgestaan worden ten beloope
» van een vijfde wegens schulden
» aan de Openbare Schatkist en van
» een derde om de redenen ver-
» meld in de artikelen 203, 205 en
» 214 van het Burgerlijk Wet-
» boek. »

ART. 24.

Artikel 19, n^o 4, der wet van
16 December 1851 op de voor-
rechten en hypotheeken wordt ge-
wijzigd en aangevuld als volgt :

« 4^o Het loon van de dienstboden
» voor het vervallen jaar en wat op

» est dû sur l'année courante; les
» appointements, remises ou com-
» missions des commis pour six
» mois et le salaire des ouvriers
» pour un mois. Le montant du
» privilège en ce qui concerne les
» commis ne pourra excéder 6,000
» francs. Le privilège s'étendra à
» concurrence de la même somme
» aux indemnités dues aux commis
» ou aux ouvriers pour rupture
» irrégulière du contrat ».

» het loopende jaar verschuldigd is;
» de wedden, kortingen of com-
» missieloonen der bedienden voor
» zes maanden en het loon der
» werklieden voor eene maand. Het
» bedrag van het voorrecht, wat
» de bedienden betreft, mag niet
» 6,000 frank overschrijden. Het
» voorrecht omvat, ten beloope van
» dezelfde som, de vergoedingen,
» aan de bedienden of aan de
» werklieden verschuldigd wegens
» onrechtmatige verbreking van de
» overeenkomst. »

Kamer der Volksvertegenwoordigers.

VERGADERING VAN 23 FEBRUARI 1921.

WETSVOORSTEL

betreffende de bedienden en klerken ⁽¹⁾.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE ⁽²⁾ UITGEBRACHT DOOR DEN HEER BOLOGNE.

MIJNE HEEREN,

Men mag niet zeggen dat de Belgische wetgever zich niet gelegen liet aan de bedienden, vermits talrijke wetten aan deze klasse van arbeiders de wettelijke bescherming verleenen en de voordeelen laten genieten, welke zij aan de werklieden toekennen. Laten wij vermelden :

De wet van 17 Juli 1905 op de Zondagrust, van 15 Mei 1910 op de Werkrechtscraden, waarbij in eersten aanleg en in beroep kamers voor bedienden werden opgericht, de wet van 11 Mei 1912 die aan alle Belgen, en dus ook aan de bedienden, het genot van het ouderdomspensioen toekent, dat door de wet van 10 Mei 1900 alleen aan de werklieden was verleend, de wet van 1914 op den arbeid der vrouwen en kinderen, die de beschermingsmaatregelen der wet van 31 December 1889 heeft vermeerderd en tevens uitgebreid tot het kantoorpersoneel van handels- en nijverheidsondernemingen, de wet van 11 October 1919 op de goedkoope woningen, de wet van 24 October 1919 waarbij aan de gemobiliseerde arbeiders het behoud van hunne betrekking wordt verzekerd; eindelijk, het wetsontwerp tot instelling van den achturedag en de acht-en-veertig-urenweek rekent de bedienden bij de leden van het personeel, waarop de regeling van de wet toepasselijk is.

De rechtstoestand van deze klasse van ingezetenen is evenwel nog niet op stelselmatige wijze geregeld. Reeds lang geleden, namelijk in 1905, werd door

(1) Wetsvoorstel, n^r 58 (1919-1920).

(2) De Commissie, voorgezeten door den heer Bertrand, bestond uit de heeren Bertrand, Bologne, de Selys-Longchamps, du Bus de Warnaffe, Marck, Pirmez, Souplit.

de Nationale Middenstandsc commissie een wetsontwerp op de arbeidsovereenkomst der handelsbedienden ontworpen en behandeld. Het ontwerp, dat zonder gevolg gebleven, was werd voorgelegd aan den Hoogen Arbeidsraad, die in den loop van het jaar 1909 zijne aandacht eraan wijdde. Ondertusschen had de heer Franck c. s., op 6 Mei 1908, in de Kamer der Volksvertegenwoordigers een wetsvoorstel betreffende de bedienden en klerken ingediend. Steunende op de besprekingen in den Hoogen Arbeidsraad, diende de Regeering, op 12 Maart 1914, een ontwerp van wet op de arbeidsovereenkomst voor handelsbedienden in; zij was daarin voorgegaan, op 17 April 1913, door de heeren Franck, Pecher, Masson, Vandervelde, Troclet en Mechelynck; dit ontwerp, evenals de hooger vermelde, verviel echter wegens de ontbinding van de Kamer. Op 22 Januari 1920 werd dit ontwerp opnieuw ingediend door de heeren Mechelynck en Troclet.

Het onderhavige ontwerp werd opgemaakt door eene Bijzondere Commissie van de Kamer, die, terwijl zij ruimschoots nut trok uit vroegeren arbeid, getracht heeft, bij dit vraagstuk op eene democratische oplossing aan te sturen en tevens de bestaande gewoonten en de economische mogelijkheden zoo ruim mogelijk te eerbiedigen.

Artikel 1 van het ontwerp der Commissie omschrijft het voorwerp der wet, namelijk de overeenkomst, waarbij de bediende zich verbindt te arbeiden voor rekening van eene private onderneming of van een particulier.

In de toelichting van het wetsvoorstel verduidelijkt de heer Franck de beteekenis van de uitdrukking « bedienden ». Dit woord moet in zijn ruimsten zin worden opgevat. Bij de voorbeelden, door den heer Franck aangehaald, zou men kunnen voegen: De boekhouders en kashouders, de dactylografen en de stenografen, de teekenaars, de leden van het onderwijzend personeel in de private onderwijsinrichtingen, de huisleeraars, enz.

Onder het woord « bedienden » verstaat men niet de zaakvoerders van naamlooze of samenwerkende vennootschappen, daar hun toestand geregeld wordt door de wet op de vennootschappen. Wat betreft de technische of handelsbestuurders, deze zijn onderworpen aan de wet op de arbeidsovereenkomst voor handelsbedienden, indien hun stand op dien van een gewonen bediende gelijk; zij zijn integendeel daaraan niet onderworpen, indien hunne rol, hunne aansprakelijkheid, hunne macht om den ondernemer te verbinden nagenoeg dezelfde zijn als die van een bestuurder eener handelsvennootschap. Het is eigenlijk eene kwæstie, welke in elk geval volgens de omstandigheden moet worden opgelost.

Men zegt dikwijls dat de bediende zich van den werkmán onderscheidt, doordat hij intellectueelen arbeid verricht. Laten wij dit onderscheid als juist beschouwen; dan nog is het niet gemakkelijk de grens te trekken tusschen deze twee klassen van arbeiders. Om de beteekenis van de wet zooveel mogelijk nader te bepalen, zullen wij zeggen dat niet als bedienden dienen te worden beschouwd: de meesterknechten, opzichters in de mijnen, bewakers, werkbazen, ploegbazen, boden, huisbewaarders, bewakers en nachtwakers.

Daarentegen zou deze wet wel toepasselijk zijn op de treinwachters, hoofdtreinwachters, ontvangers en contrôleurs in dienst bij de spoorweg-, omnibus- en tramondernemingen.

Artikel 2 van het ontwerp der Commissie is overgenomen uit het ontwerp inge-

gediend door de Regeering ter vergadering van 12 Maart 1914. De bepaling, door de Regeering voorgesteld, luidde :

« 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. »

De Memorie van Toelichting der Regeering wettigt deze bepaling in deze bewoordingen :

« Artikel 4 beoogt de vernietiging der overeenkomst wegens beschadiging. » Deze vernietiging is afhankelijk gesteld van een dubbele voorwaarde. Niet » alleen moet de beschadiging erg zijn; bovendien eischt de wet dat de eene » partij van de behoeften, van de lichtzinnigheid of onervarenheid van de andere » heeft misbruik gemaakt. Deze bepaling heeft vooral ten doel, de belangen te » vrijwaren der bedienden zoo vaak geneigd, bij hunne indiensttreding, blinde- » lings de hun voorgestelde voorwaarden aan te nemen. »

Ofschoon de Commissie artikel 4 van het ontwerp der Regeering overneemt, achtte zij het niettemin noodig, eene *eenzijdige* bepaling daarvan te maken ten gunste van den bediende, naar het voorbeeld van de artikelen 1674 tot 1693 van het Burgerlijk Wetboek, betreffende de nietigverklaring van den verkoop wegens benadeeling (1).

De nietigverklaring wegens benadeeling treedt volkomen buiten het geeneene recht en wordt niet gerechtvaardigd dan in zooverre het geldt erge en behoorlijk vastgestelde misbruiken te doen ophouden. Nu, zoo er, in zake arbeidsovereenkomst voor handelsbedienden, misbruiken bestaan ten nadeele van jonge of behoeftige bedienden, dan is het weinig of niet te vreezen dat de werkgevers in dit opzicht benadeeld worden. Overigens, het aannemen van de wederkeerig verbindende bepaling zou de bedienden die, om volkomen billijke redenen, bijzonder gunstige arbeidsvoorwaarden hebben bekomen, aan kwellende rechtsgedingen blootstellen. Voegen wij er bij, dat de bedienden, die over 't algemeen slechts over zijne wedde beschikt om te leven, in hoofdzaak tegen de onzekerheid moet beschermd worden. Het mag niet gebeuren dat, eens de wedde opgeleefd, de werkgever een deel daarvan kan opeischen, onder voorwendsel dat de wedde te hoog was.

Artikel 3 van het ontwerp der Commissie betreft de aannemingen op proef. Vermits de bediende, zoolang de proef duurt, onverwijld, zonder de minste opzegging, kan worden weggezonden, moet de wet optreden om de misbruiken te voorkomen. Krachtens artikel 3 moet eene aanneming op proef bij geschrifte vastgesteld worden en mag zij niet den duur van drie maanden overschrijden.

In meest al de ondernemingen weten de bedienden, die op proef worden aangenomen, dat zij voorgoed zullen worden benoemd, indien zij voldoening

(1) Artikel 1683 van het Burgerlijk Wetboek : « Vernietiging wegens benadeeling heeft geen plaats ten behoeve van den koper. »

schenken : de werkgever heeft er immers geen belang bij, voortdurend van personeel te veranderen, integendeel. Dit is niet het geval met de bedrijven, waar, wegens een drukker werk, het personeel op geregelde tijden moet vermeerderd worden. Het is inderdaad te vreezen dat de aanneming op proef soms niets anders zij dan eene bedekte aanwerving voor korten tijd, wat de bediende wellicht niet aannemen zou, indien men hem de zaak voorstelde zooals ze is. De Commissie is van gevoelen, dat men hieromtrent bijzonder voorzichtig moet handelen en zij stelt voor, den langsten proeftijd in deze inrichtingen tot acht dagen te beperken.

Artikel 4 bedoelt het geval dat de bediende onder de wapens wordt geroepen : dit artikel gaat uit van de beginselen, gehuldigd in de wet van 24 October 1919, waardoor aan de werknemers, die gemobiliseerd werden voor den oorlogsduur, het behoud van hunne betrekking wordt verzekerd.

Artikel 5 bepaalt de gevallen, waarin het, wegens ziekte van den bediende, aan het bedrijfshoofd is toegelaten, de overeenkomst te verbreken.

Vooralsnu bestaat hieromtrent geen vaste regel, ten minste wat aangaat de overeenkomsten, voor een zekeren tijd aangegaan. Nu eens nemen de rechtbanken de verbreking aan, krachtens artikel 1184 van het Burgerlijk Wetboek, in andere gevallen weer niet (1). Partijen verkeeren, hunnerzijds, niet zelden in de lastigste onzekerheid. Om aan dezen toestand een eind te maken, wordt door lid 2 van artikel 5 bepaald dat, zoo de overeenkomst voor een bepaalden duur of een bepaalden tijd werd gesloten, de werkgever deze verbreken kan, zoodra de ziekte van den bediende meer dan drie maanden duurt.

De onbekwaamheid tot arbeiden, veroorzaakt door de ziekte van den bediende, doet het recht op de wedde slechts na dertig dagen vervallen. Dat is feitelijk de regeling, welke door artikel 10 van het ontwerp der Regeering wordt bevestigd. Uit den tekst der Commissie blijkt echter duidelijker dat de ziek geworden bediende recht heeft op de wedde van de eerste dertig dagen nadat de onbekwaamheid tot arbeiden een aanvang heeft genomen, *zelfs wanneer deze meer dan eene maand duurt*.

Artikel 6 van het ontwerp der Commissie komt overeen met artikel 26 der wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (2). Het is echter vollediger, doordien het zelfs van toepassing is op de borgtochten, die niet door middel van afhoudingen van de wedde der bedienden werden gestort. Anderzijds heeft de Commissie zich aangesloten bij de snelle regeling voorzien in het wetsvoorstel-Franck, wanneer er geschil is omtrent het terugnemen van den borgtocht.

(1) Artikel 1184 van het Burgerlijk Wetboek : « De ontbindende voorwaarde wordt in wederkeerbare contracten altoos ondervestaan voor het geval, dat eene der twee partijen aan hare verbintenis niet zal voldoen. »

« In dit geval is het contract niet van rechtswege ontbonden. De partij, opzichtsens welke de verbintenis niet is uitgevoerd, heeft de keuze, of om de andere tot de uitvoering der overeenkomst, wanneer dezelve mogelijk is, te dwingen, of om de ontbinding daarvan te eischen met vergoeding van schade en verliezen. »

» De ontbinding moet in rechten worden geëischt en er kan aan der verweerder, naar gelang der omstandigheden, een uitstel verleend worden. »

(2) Zie de wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, als bijlage A opgenomen.

Artikel 7 is overgenomen uit het ontwerp der Regeering.

Artikel 8 betreft het belangwekkende en prikkelende vraagstuk der zoogenaamde concurrentie-bedingen.

Krachtens het wetsvoorstel-Franck waren dergelijke regelingen toegelaten, doch slechts voor een korten tijd en binnen een beperkten omkring. De Commissie is van oordeel, dat deze oplossing niet radikaal genoeg is. Overwegende, dat het recht op werk een heilig recht is, dat geene enkele beperking duldt, stelt zij voor de, de zoogenaamde concurrentie-bedingen volkomen te verbieden.

Het doel der zoogenaamde concurrentie-bedingen is echter gewettigd in zoverre het geldt, den werkgever te beschermen tegen de kennisgeving, aan concurrenten, van de geheimen der fabricceering, der bevoorrading, der cliënteel. De door de Commissie aangenomen tekst neemt dit in aanmerking en schijnt aldus al de belangen te vrijwaren.

De artikelen 9 tot 13 betreffen de wegzending of opzegging, waardoor het bedrijfshoofd of de bediende een einde maken aan de overeenkomst, welke voor een onbepaalden duur werd gesloten.

Volgens het stelsel, aangenomen door de Commissie, verschilt de opzeggings-termijn naar gelang van de bezoldiging en van de dienstjaren.

Meest al de bedienden worden betaald per maand; over 't algemeen treden zij in dienst den eersten der maand. Dienvolgens is het van belang, dat de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging gedaan wordt door het bedrijfshoofd, eindige met den laatsten dag eener burgerlijke maand. Op die wijze kan de bediende zonder tijlverlies van de eene betrekking naar de andere overgaan. Om deze reden neemt de opzeggingstermijn een aanvang op het einde der maand, binnen welke de wegzending of de opzegging geschieden. (Art. 2.)

Artikel 14 bepaalt de vergoeding, die aan de benadeelde partij te betalen valt in geval van onrechtmatige opzegging van het contract.

In het eerste lid regelt men de gevallen, waarbij de overeenkomst werd gesloten voor een onbepaalden duur; lid 2 betreft de gevallen, waarbij de overeenkomst werd gesloten voor een bepaalden duur.

In dit laatste geval zou men kunnen geneigd zijn, den ontijdig weggezonden bediende de volle uitbetaling van zijn wedde te laten eischen. Doch, zooals de heer Franck het doet opmerken in de toelichting van zijn wetsvoorstel, schijnt eene voor het bedrijfshoofd minder draconische oplossing beter overeen te stemmen met de gebruiken, met de economische noodwendigheden en met onze zeden.

Artikel 15 betreft het getuigschrift, dat het bedrijfshoofd dient af te leveren aan den bediende die het hem vraagt.

Naar het gevoelen van de Commissie volstaat het niet, dat dit stuk den duur van de betrekking vermeldt. Om aan het getuigschrift zijn volle waarde te geven, is het noodig dat het den datum aangeve, waarop de bediende in dienst is getreden, en dien waarop hij er uit wegging; zoo niet, zou die dienst in een al te ver verleden kunnen liggen, zonder dat men door het getuigschrift zich daarvan rekenschap kunne geven.

Artikel 16 geeft letterlijk den tekst weer van artikel 27 der wet op de arbeids-overeenkomst, behalve dat het woord « arbeidster » vervangen wordt door « vrou-

welijke bediende ». Dit artikel is gewettigd door de zorg om de aansprakelijkheid van de vrouwelijke bediende evenals van de arbeidster.

Artikel 16 is enkel de herhaling, met eene kleine wijziging, van artikel 18 der wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (1).

Door artikel 18 worden de bedingen die in strijd mochten zijn met de bepalingen der wet, behalve die van de artikelen 7, 16, 19 en 21, nietigverklaard. Zonder eenige waarde zouden zijn, namelijk, de overeenkomsten die strijdig mochten wezen met de artikelen 9 en 10, betreffende den duur van den opzeggingstermijn. Indien het ontwerp hieromtrent afwijkt van de oplossing die werd aangenomen voor de arbeidsovereenkomst, dan werd dit gedaan omdat de opzeggingstermijn, vooral wanneer hij nog al lang is, veel minder in gebruik is en veel minder gewaardeerd wordt onder de handenarbeiders dan onder de bedienden.

Artikel 19 heeft betrekking op de verjaring der rechtsvorderingen, die zouden steunen op het bepaalde in deze wet. De duur van de verjaring is gesteld op zes maanden, behalve voor de rechtsvorderingen voortvloeiende uit het openbaarmaken of mededeelen van de geheimen der fabricceering, der bevoorrading of der cliënteel. Bij het aannemen van deze uitzondering steunde de Commissie op de wet op de arbeidsovereenkomst (art. 6) (2).

De artikelen 20 tot 22 betreffen uitsluitend de handelsreizigers. Zij zijn ontleend aan het Regeeringsontwerp en hebben ten doel, een eind te stellen aan de verschillen, welke hieromtrent voorkomen in de rechtspraak der handelsrechtbanken.

Artikel 23 strekt er toe, de wet van 18 Augustus 1887, gewijzigd bij die van 25 Mei 1920, aan te vullen, wat betreft de onvervreemdbaarheid en de onaantastbaarheid van de loonen der werklieden (3).

De eerste toevoeging heeft ten doel, de kortingen en de commissieloonen, in den loop van een jaar ontvangen, gelijk te stellen met de wedden der bedienden en klerken.

De tweede strekt het beginsel der onvervreemdbaarheid en der onaantastbaarheid uit tot hun pensioen.

Het dient te worden gezegd, dat er reeds wets- en reglementsbepalingen bestaan, welke de pensioenen van andere klassen van belanghebbenden onvervreemdbaar en onaantastbaar maken, namelijk :

a) De wet van 21 Juli 1844 op de pensioenen der magistraten, ambtenaren en bedienden van den Staat ;

b) Het Koninklijk besluit van 25 October 1876, genomen krachtens de wet van 16 Mei 1876 betreffende de pensioenen der gemeenteleeraars en gemeenteonderwijzers ;

c) De wet van 30 Maart 1861, betreffende de pensioenen der gemeentesecretarissen ;

(1) Zie de wet op de arbeidsovereenkomst, hierna als bijlage A opgenomen.

(2) Zie de wet op de arbeidsovereenkomst, hierna als bijlage A opgenomen.

(3) De wet op de onvervreemdbaarheid en de onaantastbaarheid van het loon der werklieden is hierna als bijlage A opgenomen.

d) De wet van 20 Juni 1896 op de pensioenen van de beambten en bedienden der provinciën en der gemeenten :

Deze verscheidene wetten en het besluit van 1876 bevestigen alle hetzelfde stelsel. De Commissie was van oordeel, dat het logisch zou zijn, deze oplossing insgelijks toe te passen op de pensioenen der bedienden van private bedrijven en van particulieren. De Commissie achtte het gepast, ook te vermelden de bedienden der burgerlijke godshuizen, weldadigheidsbureelen en andere openbare inrichtingen, die niet vallen onder de toepassing der wet van 20 Juni 1896.

Door artikel 24 wordt artikel 19, n^o 4, der wet van 16 December 1851 (1) op de voorrechten en hypotheeken gewijzigd en aangevuld : het maximum van het voorrecht betreffende de wedden, kortingen of commissieloonen der klerken wordt gebracht van 1,500 op 6,000 frank, en het voorrecht geldt, ten beloope van gelijke som, voor de vergoedingen, aan de klerken en aan de werklieden verschuldigd wegens onregelmatige verbreking der overeenkomst.

Wij vertrouwen er op, dat de Kamer der Volksvertegenwoordigers onverwijld de quæstie van de arbeidsovereenkomst voor de handelsbedienden zal willen oplossen.

Wanneer de wet op de arbeidsovereenkomst reeds meer dan twintig jaar oud is, blijft eene talrijke en belangwekkende klasse van burgers, de bedienden, nog altijd wachten op de regeling van kunnen rechtstoestand. Het is tijd dat deze vraagstukken, welke sedert lang voor de openbare meening en voor de Kamer zijn aanhangig gemaakt, worden opgelost, en dat de oneindige verscheidenheid van rechtspraak vervangen wordt door een gelijken regel, geheel doordrongen van een waren geest van vooruitgang en tevens van omzichtigheid.

Het onderhavige ontwerp betreft enkel de punten van burgerrechtelijken aard. De wetgever zal later moeten onderzoeken of er geene maatregelen tot regeling van den arbeid en van de hygiëne der bedienden moeten ingevoerd worden. Doch zulk een ontwerp kan niet op staanden voet opgemaakt worden. Het moet steunen op den hechten grondslag van de waargenomen feiten. Ten einde dit materiaal van feiten te verzamelen, heeft het Ministerie van Arbeid het onderzoek ingesteld naar den toestand der bedienden, waarvan het thans de gegevens verzamelt. Men moet de uitkomsten van dit onderzoek eerst en vooral afwachten, doch de bepalingen van burgerrechtelijken aard zullen aan de bedienden reeds de voldoeningen bezorgen, waarop zij rechtmatig mogen aanspraak maken.

De Verslaggever,

Jos. BOLOGNE.

De Voorzitter,

LOUIS BERTRAND.

(1) Artikel 19 der wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypotheeken.

4^o Wet van 25 April 1896. — « Het loon der dienstboden voor het verschenen jaar en wat op het loopende jaar verschuldigd is; de wedden, kortingen of commissieloonen der bedienden voor zes maanden en het loon der werklieden voor ééne maand. Het bedrag van het voorrecht, wat de bedienden aangaaf, mag 1,500 frank niet overschrijden. »

BIJLAGE A.*Wet op de arbeidsovereenkomst.***EERSTE HOOFDSTUK.****ALGEMEENE BEPALINGEN.**

ART. 1. — Deze wet regelt de overeenkomst krachtens welke een werkmán zich verbindt te arbeiden onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd eener onderneming of eenen patroon, tegen een door dezen te betalen loon, berekend, hetzij naar den duur van den arbeid, hetzij naar verhouding van de hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverd werk, hetzij volgens eenigen anderen grondslag tussehen partijen vastgesteld.

De meesterknechts en de onderbazen zijn onder de werklíeden begrepen.

ART. 2. — Wanneer werklíeden, aangenomen onder de bij het vorig artikel omschreven voorwaarden, verplicht zijn, met het oog op de uitvoering der overeengekomen werken, groepen of ploegen werklíeden in te richten of te leiden, worden zij, ten aanzien hunner betrekkingen met de werklíeden, die tot deze groepen of ploegen behooren, van rechtswege geacht te handelen als gevolmachtigden van het hoofd der onderneming.

Tegen dit vermoeden mag geen enkel bewijs worden ingebracht.

ART. 3. — Het bedrag en de aard van het loon, de tijd, de plaats en, in 't algemeen, al de voorwaarden van den arbeid worden vastgesteld door de overeenkomst.

Deze kan mondeling of schriftelijk worden gesloten, onverminderd de wet op de werkplaatsreglementen.

Wat door partijen niet is bedongen, wordt overeenkomstig het gebruik geregeld.

ART. 4. — In zake van arbeidsovereenkomst is, bij gebrek aan schriftelijk bewijs, het bewijs door getuigen toegelaten, wat ook de waarde zij waarover geschil is.

ART. 5. — Men kan zijnen arbeid slechts verhuren voor eenen bepaalden tijd of voor eene bepaalde onderneming.

ART. 6. — De rechtsvorderingen, voortspuitende uit de arbeidsovereenkomst, verjaren door verloop van zes maanden, tenzij eene bijzondere verjaring door eene bijzondere wet is vastgesteld of het de bekendmaking betreft van een geheim der fabrikering of de vergoeding van schade veroorzaakt door een ongeval of door ziekte.

In geval van bedrog, begint de termijn van zes maanden eerst te loopen van den dag waarop dat bedrog ontdekt wordt.

HOOFDSTUK II.

VAN DE WEDERZIJDSCHE VERPLICHTINGEN DER PARTIJEN.

ART. 7. — De werkman is verplicht :

Zijnen arbeid te verrichten met de zorg van een goed huisvader, op den tijd, de plaats en de wijze zooals is overeengekomen ;

Te handelen volgens de bevelen en onderrichtingen hem, met het oog op de uitvoering der overeenkomst, gegeven door het hoofd der onderneming of diens gelastigden ;

Den eerbied voor welvoeglijkheid en goede zeden gedurende de uitvoering der overeenkomst in acht te nemen ;

De geheimen der fabriekering te bewaren ;

Zich te onthouden van alles wat hetzij zijne eigene veiligheid, hetzij die van zijne medearbeiders of van anderen zou kunnen schaden.

ART. 8. — De werkman is verplicht de hem toevertrouwde gereedschappen en ongebruikte grondstoffen in goeden staat aan het hoofd der onderneming terug te geven.

Hij is aansprakelijk voor zijne schuld in geval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materialen, van vernieling of van beschadiging van materieel, gereedschap, grondstoffen of voortbrengselen.

Vergoedingen of schadeloosstellingen, uit dien hoofde verschuldigd en door partijen met onderling goedvinden of bij rechterlijke uitspraak vastgesteld, mogen van het loon slechts tot een bedrag van één vijfde der bij elken vervalldag te betalen som worden afgehouden, behalve wanneer de werkman bedrog heeft gepleegd of, vóór de afrekening van de vergoeding, vrijwillig zijne verbintenis verbreekt.

ART. 9. — De werkman is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies er van.

Is eenmaal het werk in ontvangst genomen, dan is hij niet meer aansprakelijk voor het gebrekkig werk,

ART. 10. — Zoo het niet anders werd bedongen, is de werkman verplicht den beloofden arbeid zelf uit te voeren.

Zoo hem de bevoegdheid verleend werd, zich tijdelijk te doen vervangen, zonder dat men daartoe iemand aanwees, is hij slechts aansprakelijk voor de keuze van zijnen plaatsvervanger.

De plaatsvervanger mag rechtstreeks in rechte optreden tegen het hoofd der onderneming, zoo hij door dezen werd aangenomen of zoo den werkman de bevoegdheid werd verleend zich doen te vervangen. Het hoofd der onderneming mag, in elk geval, rechtstreeks tegen den plaatsvervanger optreden.

Was de werkman afwezig, deed hij zich niet vervangen of voerde hij de overeenkomst niet uit ten gevolge van overmacht, dan kan hij om geen schadeloosstelling hoegenaamd worden aangesproken ; elk daarmee strijdig beding is nietig.

Art. 11. — Het hoofd eener onderneming is verplicht :

Den werkman te doen arbeiden op de wijze, den tijd en de plaats zooals is overeengekomen, inzonderheid, zoo de omstandigheden dit vorderen en behoudens strijdige bepaling, te zijner beschikking te stellen de medewerkers, de gereedschappen en de grondstoffen, noodig tot het verrichten van den arbeid ;

Met de nauwgezetheid van een goed huisvader en ondanks elk tegenovergesteld beding, te zorgen dat de arbeid geschiede onder behoorlijke voorwaarden, ten opzichte van de veiligheid en de gezondheid van den werkman, en dat dezen, als hem een ongeval overkomt, de eerste hulpmiddelen kunnen verstrekt worden. Te dien einde moet, in de nijverheidsinrichtingen waar meer dan tien werklieden arbeiden, eene verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn ;

De goede zeden en de welvoeglijkheid in acht te nemen en te doen in acht nemen gedurende de uitvoering der overeenkomst ;

Het loon te betalen op de wijze, den tijd en de plaats zooals is overeengekomen ;

Den werkman behoorlijke huisvesting alsook gezond en voldoende voedsel te verschaffen, voor het geval hij zich verbonden heeft hem te herbergen en te voeden ;

Den werkman den noodigen tijd te geven om zijne godsdienstplichten, op Zondagen en andere feestdagen, alsook de uit de wet voortspuitende burgerplichten waar te nemen.

Art. 12. — Wanneer de werkman, 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 den verloren tijd, tenzij hem toegestaan wordt de werkplaats te verlaten.

Art. 13. — Het hoofd eener onderneming moet aan het bewaren van de aan den werkman toebehoorende gereedschappen de zorg besteden van een goed huisvader; hij heeft, in geen enkel geval, het recht die gereedschappen terug te houden.

Hij is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van door hem geleverde grondstoffen of werktuigen.

Elk daarmee strijdig beding is nietig.

Art. 14. — Wanneer de verbintenis ten einde is, is het hoofd der onderneming verplicht den werkman, die zulks vraagt, een getuigschrift te geven, vaststellende op welken datum zijn dienst een begin en een einde nam.

Art. 15. — Het hoofd der onderneming en de werkman zijn jegens elkander tot eerbied en inschikkelijkheid verplicht.

HOOFDSTUK III.

VAN DE VERSCHILLENDE WIJZEN WAAROP DE VERPLICHTINGEN DER PARTIJEN EEN EINDE NEMEN.

Art. 16. — Behoudens de algemeene wijzen waarop verbintenissen te niet

gaan, nemen de verbintenissen, voortspruitende uit de door deze wet geregelde overeenkomst een einde :

- 1^o Door afloop van den termijn ;
- 2^o Door de voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten ;
- 3^o Door den wil van eene der partijen, wanneer de overeenkomst zonder tijdsbepaling werd gesloten, of wanneer er eene gegronde reden tot verbreking bestaat ;
- 4^o Door den dood des werkmans ;
- 5^o Door overmacht.

Art. 17. — Is de duur van de verbintenis niet bepaald door de overeenkomst of door den aard van het werk, dan wordt hij geregeld door het gebruik.

Bij gebrek aan tijdsbepaling, wordt de verbintenis geacht voor eenen onbepaalden tijd gesloten te zijn.

Art. 18. — Zoo, na afloop van den termijn, partijen voortgaan met de uitvoering der overeenkomst, worden zij geacht de verbintenis voor eenen onbepaalden tijd te willen hernieuwen.

Art. 19. — Is de verbintenis voor eenen onbepaalden tijd gesloten, dan heeft iedere der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

Behoudens afwijkende bepaling, voortspruitende uit de overeenkomst of uit het gebruik, zijn partijen gehouden elkander ten minste zeven dagen vooraf te verwittigen. Wanneer het echter ondernemingen geldt, waarvoor het werkplaats-reglement verplicht is, behoeft dergelijke voorafgaande opzegging alleen gedaan te worden, wanneer het reglement zulks eischt.

Ten opzichte van de verplichting tot voorafgaande opzegging en den daarbij in acht te nemen termijn, bestaat er wederkeerigheid. Zijn de bepaalde termijnen niet even lang voor beide partijen, dan geldt de langste termijn voor elke partij.

Art. 20. — Het hoofd der onderneming mag de verbintenis zonder voorafgaande opzegging of vóór het verstrijken van den bepaalden tijd verbreken :

Wanneer de werkmans, bij het sluiten der overeenkomst, het hoofd der onderneming bedrogen heeft door het overleggen van valsche getuigschriften of werkmansboekjes ;

Wanneer hij zich schuldig maakt aan eene daad van oneerlijkheid, aan geweldadigheden of aan grove belediging ten opzichte van het hoofd of van het personeel der onderneming ;

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

Wanneer hij zich, gedurende de uitvoering van de overeenkomst, schuldig maakt aan onzedelijke handelingen ;

Wanneer hij geheimen der fabricceering mededeelt ;

Wanneer hij, door zijne onvoorzichtigheid, de veiligheid van het huis, van de inrichting of van den arbeid in gevaar brengt ;

En, in het algemeen, wanneer hij op ernstige wijze verzuimt zijne verplichtingen betreffende de goede orde, de tucht bij de onderneming en de uitvoering van de overeenkomst na te leven.

Dit alles, behoudens het recht van het hoofd der onderneming op schadevergoeding, indien daartoe gronden bestaan.

De wegzending mag niet meer op staanden voet plaats hebben, wanneer het feit, dat ze zou gerechtvaardigd hebben, aan het hoofd der onderneming sedert ten minste twee werkdagen bekend is.

Art. 21. — De werkmán mag de verbintenis zonder voorafgaande opzegging of vóór het verstrijken van den bepaalden tijd verbreken :

Wanneer het hoofd der onderneming of degene die hem vervangt zich, te zijnen opzichte schuldig maakt aan eene daad van oneerlijkheid, aan gewelddadigheden of aan grove belediging;

Wanneer door het hoofd der onderneming dergelijke daden vanwege zijne gelastigden ten opzichte van den werkmán worden geduld;

Wanneer de zedelijkheid van den werkmán in gevaar gebracht wordt gedurende den loop der overeenkomst ;

Wanneer het hoofd der onderneming hem opzettelijk eenige stoffelijke schade veroorzaakt, gedurende of naar aanleiding van de uitvoering der overeenkomst ;

Wanneer, gedurende den loop der verbintenis, de veiligheid of de gezondheid van den werkmán blootgesteld zijn aan gevaren, die deze niet kon voorzien op het oogenblik van het sluiten der overeenkomst ;

En, in het algemeen, wanneer het hoofd der onderneming op ernstige wijze verzuimt zijne verplichtingen betreffende de uitvoering van de overeenkomst na te leven.

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

De onmiddellijke verbreking der overeenkomst mag niet meer plaats hebben, wanneer het feit, dat de verbreking zou gerechtvaardigd hebben, den werkmán sedert ten minste twee werkdagen bekend is.

Art. 22. — Is de overeenkomst zonder tijdsbepaling gesloten, dan is de partij, die de verbintenis verbreekt zonder gegronde reden en zonder voldoende inachtneming van den opzeggingstermijn of vóór het verstrijken daarvan, gehouden aan de andere partij, als vergoeding, de helft te betalen van het loon, overeenkomende, hetzij met den duur van den opzeggingstermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van dien termijn; die vergoeding mag het bedrag van het gemiddeld loon eener week niet te boven gaan, tenzij het gebruik een hooger bedrag bepaalt.

Art. 23. — Niettemin mag de benadeelde partij, mits zij het bewijs levert van het bestaan en van den omvang van het beweerde nadeel, eene schadeloosstelling vragen, welke, in geen geval, zal gevoegd worden bij de in het vorig artikel bepaalde vergoeding.

Art. 24. — Is de overeenkomst voor een bepaalden tijd aangegaan of geldt het de uitvoering van een bepaald werk, en komen partijen overeen omtrent eene vergoeding die zal betaald worden in geval van onwettige verbreking van de verbintenis, dan bestaat er, ondanks elk hiermede strijdig beding, wederkeerigheid ten aanzien van de bepaling en het bedrag der vergoeding.

ART. 25. — Elke vergoeding en elke schadeloosstelling, door den werkmán verschuldigd uit hoofde van verbreking van verbintenis, mag van het loon worden afgehouden.

ART. 26. — Worden er sommen van het loon afgehouden als waarborg voor de verbintenissen des werkmans, dan is het hoofd der onderneming verplicht de aldus afgehouden sommen, op naam van den werkmán, aan eenen derde, gekozen bij gemeen overleg, toe te vertrouwen, of, zoo partijen het niet eens zijn, in de Algemeene Spaar- en Lijfrentekas te storten. Deze gedeelten van het vervallen loon mogen niet meer dan één vijfde van het bij elken vervalldag te betalen loon bedragen.

Op grond alleen van de bewaargaving verwerft het hoofd der onderneming een voorrecht op de gestorte sommen voor al de schuldvorderingen, voortspruitende uit het niet-nakomen, hetzij voor 't geheel, hetzij voor een deel, van de verplichtingen des werkmans.

Behoudens hetgeen betrekking heeft op het door dit artikel ingestelde voorrecht, zijn de bepalingen der wet van 18 Augustus 1887, betreffende de onafstaanbaarheid en de onaantastbaarheid van het loon der werklieden, toepasselijk op de aldus in bewaring gegeven sommen.

De derde, wien deze sommen in bewaring worden gegeven, is gehouden ze af te geven aan het hoofd der onderneming of aan den werkmán, wanneer een hunner vraagt om ze terug te nemen en daartoe overlegt de machtiging van de andere belanghebbende partij, of, bij gebreke van die machtiging, een uittreksel uit de in kracht van gewijsde gegane beslissing, het recht van de eischende partij vaststellende. Dit nittreksel word kosteloos afgeleverd en is van de formaliteit der registratie vrijgesteld.

ART. 27. — De vrouw, als arbeidster aangenomen en gehuisvest bij het hoofd eener onderneming, heeft het recht de overeenkomst te verbreken, indien de echtgenoot van het hoofd der onderneming of eenige andere vrouw, die het huis bestuurde op het oogenblik van het sluiten der overeenkomst, komt te sterven of zich terugtrekt.

ART. 28. — De door overmacht ontstane gebeurtenissen brengen niet de verbreking van de verbintenis mede, wanneer ze slechts tijdelijk de naleving van de overeenkomst opschorsen.

Het failliet of het kenlijk onvermogen van het hoofd eener onderneming zijn niet, op zich zelf, gevallen van overmacht, die een einde stellen aan de verplichtingen der partijen.

HOOFDSTUK IV.

VAN DE BEVOEGDHEID DER GEHUWDE VROUW EN DES MINDERJARIGEN OM HUNNEN ARBEID TE VERHUREN.

ART. 29. — De gehuwde vrouw is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van haren man, bevoegd haren arbeid te verhuren.

Bij gebrek aan die machtiging, kan de vrederechter deze verleenē, op eenvoudige vordering van de vrouw, de man eerst gehoord of opgeroepen.

ART. 30. — Onder welk stelsel ze ook gehuwd zij, mag de vrouw, zonder bijstand en met uitsluiting van haren man, doch behoudens verzet van dezen, haar loon ontvangen en er voor de behoeften van de huishouding over beschikken.

De bepaling van het vorige lid is niet van toepassing op winsten, voortspruitende uit den gemeenschappelijken arbeid der echtgenooten.

ART. 31. — Het verzet mag gedaan worden krachtens machtiging van den vrederechter.

Deze machtiging wordt gegeven op het verzoek, zelfs mondeling gedaan, van den man en moet worden vermeld in het exploit van verzet.

Zoolang de opheffing niet is bevolen, wordt, te rekenen van de beteekening van het exploit aan het hoofd der onderneming, de betaling van het loon niet meer op geldige wijze aan de vrouw gedaan.

Het verzet kan ook worden gedaan zonder machtiging van den rechter. Doch, in dit geval, blijft het zonder uitwerking zoolang het vonnis, waarbij het geldig wordt verklaard, niet is beteekend.

ART. 32. — Het is de vrederechter van de verblijfplaats des mans of, zoo deze zijne vrouw verlaten heeft, de vrederechter van de verblijfplaats der vrouw, die bevoegd is machtiging te verleenē tot het verzet en uitspraak te doen over de aanvragen hetzij tot opheffing, hetzij tot geldigverklaring.

Hij beslist volgens hetgeen vereischt wordt door het belang van de huishouding of van de vrouw en 't staat hem vrij het verzet van den man slechts voor een bepaald deel en een bepaalden tijd goed te keuren.

Veranderen de omstandigheden, dan kan ieder der echtgenooten zich te allen tijde tot den rechter wenden met verzoek de genomen beslissing in te trekken of te wijzigen.

ART. 33. — Het werkgereedschap, noodig tot de persoonlijke bezigheden van de vrouw, en de meubelen, verworven door middel van haar loon, mogen niet, zonder haren bijstand, door den man worden vervreemd onder eenen bezwarenden titel of om niet, noch verhuurd, te leen of in pand gegeven.

Het werkgereedschap mag niet in beslag worden genomen, tenzij in de gevallen voorzien bij artikel 593 van het Wetboek van burgerlijke rechtspleging.

De meubelen, verworven door middel van het loon der gehuwde vrouw, zijn niet vatbaar voor inbeslagneming vanwege de schuldeischers van den man, tenzij dezen bewijzen dat de schulden, waarvan zij de betaling in rechte vorderen, werden aangegaan voor de behoeften van de huishouding.

ART. 34. — De minderjarige is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijnen vader of van zijnen voogd, bevoegd zijnen arbeid te verhuren.

Bij gebrek aan die machtiging, kan de vrederechter deze verleenē, hetzij van ambtswege, hetzij op eenvoudige vordering van een lid der familie. De vader of de voogd worden eerst gehoord of opgeroepen; bovendien staat het den rechter altijd vrij de meening van de leden der familie in te winnen.

ART. 35. — Het hoofd der onderneming stelt den minderjarige, op geldige wijze, zijn loon ter hand, behoudens verzet, hem door den vader of door den voogd beteekend.

ART. 36. — Indien het belang van den minderjarige dit vordert, kan de vrederechter hetzij van ambtswege, hetzij op eenvoudige vordering van een lid der familie, en na den vader en de andere belanghebbenden te hebben gehoord of opgeroepen, den minderjarige machtigen het loon van zijnen arbeid te ontvangen en er geheel of gedeeltelijk over te beschikken of voor hem eenen te allen tijde afzetbaren bijzonderen voogd aanstellen, gelast over dit loon te beschikken voor de behoeften van den onmondige.

ART. 37. — Alle stukken betreffende de rechtspleging, voorzien bij de artikelen 30 tot 36, worden op ongezegeld papier geschreven en zijn van de formaliteit der registratie vrijgesteld, behalve de exploiten en vonnissen, die kosteloos geregistreerd worden.

HOOFDSTUK V.

AANVULLENDE BEPALINGEN.

ART. 38. — De bepalingen van de artikelen 29 en 33 zijn van toepassing op elke gehuwde vrouw die haren persoonlijken arbeid verhuurt.

ART. 39. — De bepalingen van de artikelen 30 tot 33 zijn van toepassing op elk loon, door eenen derde aan eene gehuwde vrouw verschuldigd wegens haren persoonlijken arbeid, wanneer dit loon 3,000 frank 's jaars niet te boven gaat.

ART. 40. — De bepalingen van de artikelen 35 tot 37 zijn van toepassing op elk loon, door eenen derde aan den minderjarige wegens zijnen arbeid verschuldigd.

ART. 41. — Voor alle geschillen in zake van werk, arbeid en loon, die tot hunne bevoegdheid behooren, kunnen de werkrechtersraden en de vrederechter de gehuwde vrouw machtigen in rechte op te treden, en voor den minderjarige eenen bijzonderen voogd aanstellen om, in de rechtsvordering, den afwezigen of verhinderden voogd te vervangen.

HOOFDSTUK VI.

AFSCHAFFING VAN VROEGERE WETSBEPALINGEN EN OVERGANGSBEPALING.

ART. 42. — Artikelen 14 en 15 van de wet van 22 Germinal-2 Floréal jaar xi zijn afgeschaft.

ART. 43. — Binnen het jaar na de afkondiging der wet, zullen de bevoegde afdelingen der raden van nijverheid en arbeid worden uitgenoodigd een beknopt overzicht op te maken van de gebruiken aangaande den aard van het loon, het

bedrag daarvan, den tijd, de plaats, de voorwaarden van den arbeid, den duur der verbintenis, de verplichting tot opzegging en den daarvoor gestelden termijn, voor zooveel betreft de vakken die zij vertegenwoordigen.

BIJLAGE B.

Wet betreffende de onvervreemdbaarheid en de onaantastbaarheid van het loon der werklieden.

EERSTE ARTIKEL. — Kunnen niet voor meer dan twee vijfde afgestaan, noch voor meer dan een vijfde in beslag genomen worden, de sommen aan werklieden en dienstboden wegens hun dagloon te betalen.

Elk daarmee strijdig beding is nietig.

ART. 2. — Hetzelfde geldt voor de wedden toegekend aan de bedienden of klerken van burgerlijke of handeldrijvende maatschappijen, van openbare besturen, van kooplieden en andere particulieren, voor zoover hunne wedde 4,000 frank 's jaars niet te boven gaat.

Indien deze wedde 4,000 frank te boven gaat, kan alleen de som, waarmee dit bedrag is overschreden, in haar geheel vervreemd of in beslag genomen worden.

ART. 3. — Deze wet betreft niet den afstand en de inbeslagneming, welke mochten geschieden om de redenen bepaald bij de artikelen 203, 203 en 214 van het Burgerlijk Wetboek.
