

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1920-1921

Projet de Loi relatif au contrat d'emploi.

(Voir les n°s 58 (session de 1919-1920); 133, 263, 274, 403, 513 et les Ann. parl. de la Chambre des Représentants, séances des 13 mai, 28 et 29 juillet 1921.)

ARTICLE PREMIER.

L'employé ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

ART. 2.

Si l'engagement est fait pour une entreprise déterminée, il doit être constaté par écrit.

L'entreprise peut être délimitée par l'indication de son objet ou par la fixation de sa durée.

ART. 3.

Si l'engagement n'a été contracté qu'à l'essai, il doit être constaté par écrit.

La durée de l'essai convenu ne peut dépasser trois mois.

Elle ne peut être inférieure à un mois.

ART. 4.

A défaut d'écrit constatant que l'engagement a été conclu soit à

EERSTE ARTIKEL.

De bediende kan zijne diensten slechts voor een bepaalden tijd of voor een bepaalde onderneming verbinden.

ART. 2.

Geldt het dienstverband voor een bepaalde onderneming, dan moet het schriftelijk vastgesteld worden.

De onderneming kan worden bepaald door de aanwijzing van haar voorwerp of door de vaststelling van haren duur.

ART. 3.

Het dienstverband moet schriftelijk vastgesteld worden, indien het slechts op proef werd aangegaan.

De duur van de proef mag niet drie maanden overschrijden.

Hij mag niet minder bedragen dan ééne maand.

ART. 4.

Is er geen geschrift, waaruit blijkt dat het dienstverband werd gesloten

l'essai soit pour une entreprise déterminée, il est soumis aux conditions fixées par la présente loi.

ART. 5.

L'objet et la nature de l'emploi, le lieu où il s'exerce, la durée de l'engagement, la rémunération et toutes autres conditions sont, sauf les interdictions prononcées par la présente loi, déterminés par la convention.

L'usage supplée au silence de la convention.

ART. 6.

Le contrat d'emploi peut, nonobstant toute convention contraire, être rescindé lorsqu'il est établi que la rémunération accordée à l'employé est inférieure de plus de moitié à celle qui eût dû normalement lui être allouée suivant les usages de la région.

L'action en rescision doit à peine de déchéance être intentée au plus tard dans les six mois de la conclusion de la convention.

En prononçant la rescision, le juge allouera des dommages-intérêts, s'il y a lieu.

ART. 7.

L'appel de l'employé sous les armes ne fait que suspendre l'exécution de la convention. Si celle-ci a été conclue sans terme, la faculté d'y mettre fin moyennant le préavis légal ne peut être exercée par le patron qu'après l'envoi de l'employé en congé illimité.

hetzij op proef, hetzij voor een bepaalde onderneming, dan gelden daartoe de voorwaarden, door deze wet gesteld.

ART. 5.

Het voorwerp en de aard van de betrekking, de plaats waar deze wordt bekleed, de duur der verbintenis, de bezoldiging en alle andere voorwaarden worden, behoudens de verbodsbepalingen van deze wet, door de overeenkomst vastgesteld.

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

ART. 6.

De arbeidsovereenkomst voor bedienden kan, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, nietig verklaard worden, wanneer het is bewezen dat de bezoldiging, aan den bediende toegekend, meer dan de helft lager is dan die, welke hem, volgens de gebruiken der streek, normaal moest verleend worden.

De vordering tot nietigverklaring moet, op straffe van verval, uiterlijk binnen zes maanden na het sluiten van de overeenkomst ingesteld worden.

Bij het nietigverklaren kent de rechter schadeloosstelling toe, indien daartoe gronden bestaan.

ART. 7.

Door het oproepen van den bediende onder de wapens wordt de overeenkomst slechts geschorst. Indien deze zonder tijdsbepaling werd aangegaan, kan de werkgever daaraan, mits de wettelijke opzegging, alleen dan een eind maken wanneer de bediende met onbepaald verlof naar huis is gezonden.

ART. 8.

L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

Pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, l'employé conserve, nonobstant toute convention contraire, le droit à la rémunération prévue par la convention.

La commission à laquelle l'employé a éventuellement droit est calculée sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les trois mois précédant l'incapacité.

ART. 9.

Si l'incapacité de travail a une durée de plus d'un mois, le patron peut à tout moment mettre fin au contrat moyennant indemnité. Cette indemnité est égale à la rémunération revenant à l'employé pour un mois de services.

Elle est portée au montant de la rémunération de trois mois, si l'employé est au service du patron depuis plus de dix ans. Toute convention fixant une indemnité moindre est nulle.

ART. 10.

Lorsque l'engagement est fait à l'essai ou pour une entreprise déterminée, l'incapacité de travail permet au patron de mettre fin au contrat sans indemnité si elle a une durée de plus de huit jours.

Pendant la durée de l'incapacité, l'employé n'a pas droit à la rémunération prévue par l'engagement.

ART. 8.

De uitvoering der overeenkomst is geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval.

Gedurende de eerste dertig dagen van de onbekwaamheid tot arbeiden behoudt de bediende, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, aanspraak op de bezoldiging voorzien bij de overeenkomst.

Het commissieloon, waarop de bediende mocht recht hebben, wordt berekend naar het gemiddeld bedrag van de commissieloonen, die gedurende de drie maanden vóór de onbekwaamheid werden uitbetaald.

ART. 9.

Duurt de onbekwaamheid tot arbeiden meer dan ééne maand, dan kan de werkgever te allen tijde een eind maken aan de overeenkomst mits vergoeding. Deze vergoeding bedraagt evenveel als de bezoldiging aan den bediende verschuldigd voor ééne maand dienst.

Zij wordt verhoogd tot het bedrag der bezoldiging voor drie maanden, indien de bediende sedert meer dan tien jaar in dienst van den werkgever is. Elke overeenkomst tot bepaling van eene mindere vergoeding is nietig.

ART. 10.

Wanneer het dienstverband is aangegaan op proef of voor een bepaalde onderneming, kan de werkgever, wegens de onbekwaamheid tot arbeiden, een eind maken aan de overeenkomst zonder vergoeding, zoo die onbekwaamheid meer dan acht dagen duurt.

Gedurende de onbekwaamheid heeft de bediende geen recht op de bezoldiging voorzien bij de verbintenis.

ART. 11.

Celui qui supplée l'employé appelé sous les drapeaux ou incapable de travailler peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée des services et le délai de préavis.

Le motif et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit sous la sanction prévue à l'article 4.

ART. 12.

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.

Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

Le délai du préavis prend cours à l'expiration du mois pendant lequel il est donné.

Ce délai est fixé ainsi qu'il suit :

A. S'il s'agit d'un congé donné par le patron, le délai du préavis est :

1^o D'un mois si les rémunérations ne dépassent pas 250 francs par mois ;

2^o De trois mois si elles dépassent 250 francs sans excéder 600 francs ;

3^o De six mois si elles sont supérieures à 600 francs.

Le délai est de six mois pour les employés des deux premières catégories, s'ils sont demeurés au service du patron pendant dix années.

B. Si le congé est donné par l'employé, les délais fixés ainsi qu'il est dit au littéra A sont réduits de moitié.

ART. 11.

Hij, die den bediende vervangt welke onder de wapens is opgeroepen of niet kan arbeiden, kan in dienst genomen worden onder voorwaarden die van de bij deze wet voorziene regelen afwijken, wat aangaat den duur der diensten en den opzeggingstermijn.

De reden en de voorwaarden dier indienstneming moeten, op straffe van wat bij artikel 4 is voorzien, schriftelijk vastgesteld worden.

ART. 12.

Indien het dienstverband wordt aangegaan voor een onbepaalden tijd, heeft elke der partijen het recht het te doen eindigen door opzegging aan de andere.

Van dit recht kan slechts mits eene voorafgaande kennisgeving gebruik gemaakt worden.

De opzeggingstermijn neemt een aanvang na het eindigen der maand, gedurende welke de opzegging wordt gedaan.

Die termijn wordt bepaald als volgt :

A. Wordt de opzegging gedaan door den werkgever, dan bedraagt de opzeggingstermijn :

1^o Ééne maand, indien de bezoldigingen niet 250 frank per maand overschrijden ;

2^o Drie maanden, indien zij meer dan 250 en minder dan 600 frank bedragen ;

3^o Zes maanden, indien zij 600 frank overschrijden.

De termijn bedraagt zes maanden voor de bedienden der eerste twee categorieën, indien zij in dienst van den werkgever zijn gebleven gedurende tien jaar.

B. Wordt de opzegging gedaan door den bediende, dan worden de bij littera A bepaalde termijnen met de helft verminderd.

ART. 13.

Pendant le délai de préavis, l'employé, nonobstant toute convention contraire, peut, en vue de rechercher un nouvel emploi, 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. 14.

Le congé ne peut être donné sans préavis que pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge.

Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé les motifs notifiés par lettre recommandée, expédiée dans les trois jours du congé.

ART. 15.

Si le contrat est conclu sans indication de durée, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, ou sans respecter les délais fixés à l'article 12 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au traitement en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité de congé comprend non seulement les appointements, mais aussi les avantages acquis en vertu de la convention.

ART. 16.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, sa dénonciation avant terme sans justes motifs, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant des appointements et avantages qui restaient à

ART. 13.

Gedurende den opzeggingstermijn mag de bediende, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, tweemaal per week afwezig zijn om eene nieuwe betrekking te zoeken; zijne afwezigheid mag echter, in 't geheel, niet meer dan één arbeidsdag bedragen.

ART. 14.

De opzegging mag niet zonder voorafgaande kennisgeving geschieden, tenzij om zwaarwichtige redenen, waarover de rechter uitspraak doet.

Alleen de redenen beteekend bij aangeteekenden brief, gezonden binnen drie dagen na de opzegging, kunnen aangevoerd worden tot wettiging van de opzegging.

ART. 15.

Indien de overeenkomst werd gesloten zonder tijdsbepaling, is de partij, die de verbintenis verbreekt zonder gegronde reden of zonder de bij artikel 12 bepaalde termijnen in acht te nemen, gehouden tot betaling, aan de wederpartij, van eene vergoeding gelijk aan de loopende wedde overeenstemmende hetzij met den duur van den opzeggingstermijn, hetzij met het nog te verlopen gedeelte van dien termijn.

De vergoeding wegens opzegging behelst niet alleen de wedden, maar ook de verdiensten verworven krachtens de overeenkomst.

ART. 16.

Werd de overeenkomst gesloten voor een bepaalden duur, dan heeft de benadeelde partij, wegens het opzeggen daarvan zonder gegronde redenen vóór het verstrijken van den termijn, recht op eene vergoe-

échoir jusqu'à ce terme sans pouvoir excéder le double des appointements et avantages correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été fait sans terme.

ART. 17.

Sont nulles en ce qui concerne le congé à donner par le patron toutes clauses fixant des délais d'une durée inférieure à celle qui est indiquée à l'article 12 ou prévoyant en cas de rupture de l'engagement des indemnités moindres que celles qui sont déterminées aux articles 15 et 16.

ART. 18.

Lorsque l'engagement prend fin, le patron doit, si l'employé en fait la demande, lui délivrer un certificat constatant uniquement :

1^o La date à laquelle les services de l'employé ont commencé et celle à laquelle ils ont pris fin ;

2^o La nature des fonctions de l'employé.

Toute renonciation au droit reconnu à l'employé par le présent article est sans effet.

ART. 19.

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.

ding gelijk aan het bedrag der tot het verstrijken van dien termijn te loopen wedden en verdiensten ; zij mag echter niet het dubbele overschrijden van de wedden en verdiensten overeenstemmende met den duur der opzegging, die diende in acht te worden genomen, indien men de overeenkomst zonder tijdsbepaling gesloten had.

ART. 17.

Elk beding, waarbij kortere termijnen worden bepaald dan die vermeld in artikel 12 of waarbij, in geval van verbreking der verbintenis, mindere vergoedingen worden voorzien dan die vastgesteld bij de artikelen 15 en 16, is nietig, wat aangaat de opzegging die de werkgever doen moet.

ART. 18.

Bij het eindigen van de verbintenis moet de werkgever, indien de bediende dit aanvraagt, hem een getuigschrift afleveren, waarin alleen vermeld wordt :

1^o De dag, waarop de diensten van den bediende een aanvang hebben genomen, en die, waarop zij eindigden ;

2^o De aard der betrekking van den bediende.

Elke afstand van het recht, aan den bediende door dit artikel toegekend, is zonder kracht.

ART. 19.

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 bij het sluiten der overeenkomst, sterft of zich terugtrekt.

ART. 20.

Sont nulles les clauses interdisant à l'employé après la cessation du contrat d'exploiter une entreprise personnelle, de s'associer en vue de l'exploitation d'un commerce, ou de s'engager chez d'autres patrons.

ART. 21.

Le commis-voyageur dont la rémunération comprend une commission établie d'après le montant des affaires traitées a droit à cette commission même si les ordres sont exécutés ou ne doivent être normalement exécutés qu'après la rupture du contrat.

ART. 22.

La commission est due au commis-voyageur sur tout ordre accepté par le patron. L'inexécution de cet ordre par le fait du patron ne supprime pas le droit à la commission.

ART. 23.

Le commis-voyageur qui, aux termes du contrat, est chargé de visiter une clientèle déterminée, a, sauf stipulation contraire, droit à la commission sur les affaires que le patron a faites directement ou indirectement avec cette clientèle.

ART. 24.

Toute clause mettant à charge du commis-voyageur une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut, sauf le cas de faute lourde ou de dol, avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale au montant de la commission afférente aux ordres du client insolvable.

ART. 20.

Zijn nietig de bedingen, krachtens welke het aan den bediende verboden is, na het eindigen van de overeenkomst, een persoonlijke onderneming in bedrijf te nemen, zich met anderen te vereenigen om een handel te drijven of bij andere werkgevers dienst te nemen.

ART. 21.

De handelsreiziger, tot wiens bezoldiging behoort een commissieloon, vastgesteld naar het bedrag van den handelsomzet, heeft recht op dit commissieloon, zelfs wanneer de bestellingen slechts na het verbreken der overeenkomst uitgevoerd of normaal moeten uitgevoerd worden.

ART. 22.

Het commissieloon is aan den handelsreiziger verschuldigd op elke bestelling door den werkgever aanvaard. De niet-uitvoering van die bestelling door de schuld van den patroon doet het recht op het commissieloon niet vervallen.

ART. 23.

De handelsreiziger, die, naar luid van de overeenkomst, gelast is een bepaalde cliënteel te bezoeken, heeft, behoudens strijdig beding, recht op het commissieloon voor de zaken, welke de werkgever met die cliënteel rechtstreeks of onrechtstreeks heeft gedaan.

ART. 24.

Elk beding, waardoor de handelsreiziger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van den cliënt, kan, behalve in geval van g ove schuld of van opzet, slechts kracht hebben ten beloope van eene som gelijk aan het bedrag van het commissieloon voor de bestellingen van den onvermogenen cliënt.

ART. 25.

Les articles 29 à 37 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat d'emploi.

ART. 26.

Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations de l'employé doit être déposé à la Banque Nationale ou à la Caisse générale 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.

Les dispositions de la loi du 18 août 1887, modifiées par celles du 25 mai 1920 et par l'article 30 de la présente loi sont applicables aux sommes ainsi prélevées sous réserve du privilège du chef d'entreprise.

Le montant du cautionnement ne peut être restitué à l'employé ou versé au patron que de l'accord commun ou sur la production d'un extrait d'une décision judiciaire passée en force de chose jugée. Cet extrait est délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement.

Toute convention portant dérogation aux dispositions du présent article est nulle.

ART. 27.

Tout patron qui aura reçu le cautionnement et n'en aura pas effectué

ART. 25.

De artikelen 29 tot 37 der wet van 10 Maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

ART. 26.

Elke borgtocht tot waarborging van de nakoming der verplichtingen van den bediende moet ter Nationale Bank of ter Algemeene 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 elke schuldvordering, voortvloeiende uit de geheele of gedeeltelijke niet-nakoming der verplichtingen van den bediende.

De bepalingen der wet van 18 Augustus 1887, gewijzigd door die der wet van 25 Mei 1920 en door artikel 30 der onderhavige wet, zijn van toepassing op de aldus afgehouden sommen behoudens het voorrecht van het bedrijfshoofd.

Het bedrag van den borgtocht mag alleen dan aan den bediende terugbetaald of in handen van den werkgever gestort worden wanneer beiden het eens zijn of wanneer een uittreksel uit eene in kracht van gewijsde gegane rechterlijke uitspraak wordt voorgelegd. Dit uittreksel wordt kosteloos afgeleverd en is vrij van de formaliteit der registratie.

Is nietig elke overeenkomst, die van de bepalingen van dit artikel afwijkt.

ART. 27.

Elke werkgever, die den borgtocht ontvangt en dezen niet in bewaring

le dépôt, sera puni d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement.

ART. 28.

Les actions naissant du contrat d'emploi sont prescrites un an après la cessation du contrat.

ART. 29.

Ne sont pas soumises aux dispositions de la présente loi, à l'exception des articles 26 et 27, les conventions faites avec des employés dont les appointements fixes sont supérieurs à 12,000 francs par an.

Les articles 26 et 27 de la loi recevront leur application quel que soit le taux des appointements de l'employé.

La présente loi n'est en aucun cas applicable aux employés de l'État, des provinces et des communes.

ART. 30.

La loi du 18 août 1887, modifiée par celle du 25 mai 1920, est modifiée comme suit :

a) L'article 2 est complété par la disposition suivante :

« Aux appointements sont assimilés les remises et commissions 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'appliquent à l'ensemble de la rémunération. »

geeft, wordt gestraft met eene gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en eene boete van 25 tot 500 frank of slechts met ééne dezer straffen.

ART. 28.

De vorderingen, wegens de arbeidsovereenkomst voor bedienden verjaren door verloop van een jaar na het eindigen der overeenkomst.

ART. 29.

De bepalingen dezer wet, met uitzondering van de artikelen 26 en 27, zijn niet van toepassing op de overeenkomsten gesloten met bedienden wier vaste wedden meer dan 12,000 frank per jaar bedragen.

De artikelen 26 en 27 der wet zijn van toepassing, welk het bedrag der wedden van den bediende ook zij.

In geen geval is deze wet van toepassing op de bedienden van den Staat, van de provinciën en van de gemeenten.

ART. 30.

De wet van 18 Augustus 1887, gewijzigd door die van 25 Mei 1920, wordt gewijzigd als volgt :

a) Artikel 2 wordt aangevuld als volgt :

« Met de wedden worden gelijkgesteld de kortingen en commissieloonen, welke in den loop van een jaar worden verworven.

» Trekt de belanghebbende kortingen of commissieloonen en tevens eene vaste wedde, dan zijn de bepalingen van de eerste twee alinea's van dit artikel van toepassing op het gezamenlijk bedrag van de bezoldiging. »

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

« Art. 3. — Les articles 1^{er} et 2 ci-dessus ne concernent ni les cessions ni les 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. 3bis. — Les pensions attribuées aux employés ou commis des sociétés civiles ou commerciales, des marchands, des 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 articles 203, 205 et 214 du Code civil. »

ART. 31.

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

« 4^o 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 les commis ne peut excéder 6 000 francs. Le privilège s'étendra en outre à concurrence de la même somme aux indemnités dues aux commis ou aux ouvriers pour rupture irrégulière du contrat. »

ART. 32.

Les conseils de prud'hommes, le juge de paix, le tribunal de commerce, en toutes contestations rela-

b) Artikel 3 wordt gelezen als volgt :

« Art. 3. — Bovenstaande artikelen 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 Wetboek. »

c) Een nieuw artikel wordt achter artikel 3 toegevoegd :

« Art. 3bis. — De pensioenen toegekend aan de bedienden of klerken van de burgerlijke of de handelsvennootschappen, van de kooplieden, van de particulieren, van de burgerlijke godshuizen, weldadigheidsbureelen en andere openbare instellingen kunnen 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 vermeld in de artikelen 203, 205 en 214 van het Burgerlijk Wetboek. »

ART. 31.

Artikel 19, n^r 4^o, der wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypotheken wordt gewijzigd en aangevuld als volgt :

« 4^o Het loon van de dienstboden voor het vervallen 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 betreft, mag niet 6 000 frank overschrijden. Het voorrecht omvat bovendien, ten beloope van dezelfde som, de vergoedingen, aan de bedienden of aan de werklieden verschuldigd wegens onrechtmatige verbreking van de overeenkomst. »

ART. 32.

De werkrechtshouders, de vrede-rechter, de handelsrechtbank kunnen, in al de geschillen betreffende de

tives au contrat. d'emploi 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.

arbeidsovereenkomst voor bedienden, waarvoor zij bevoegd zijn, de gehuwde vrouw machtigen om in rechte te verschijnen en een voogd *ad hoc* voor den minderjarige benoemen om den afwezigen of verhinderden voogd in het geding te vervangen.

Bruxelles, le 29 juillet 1921.

Brussel, den 29ⁿ Juli 1921.

*Le Président
de la Chambre de Représentants,*

*De Voorzitter van de Kamer der
Volksvertegenwoordigers,*

ÉMILE BRUNET.

Les Secrétaires, | De Secretarissen,

R. DE KERCHOVE D'EXAERDE,