

SÉNAT DE BELGIQUE

SÉANCE DU 20 JANVIER 1931.

Proposition de loi apportant des modifications à la loi du 7 août 1922, modifiée par celle du 2 mai 1929, sur le contrat d'emploi.

DÉVELOPPEMENTS

MADAME, MESSIEURS,

Huit années d'expérience se sont écoulées depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le contrat d'emploi.

Cette expérience suffit largement à démontrer les imperfections de la loi, notamment, l'inefficacité de certaines dispositions par lesquelles le législateur a voulu protéger les employés. Pour ces motifs, plusieurs dispositions doivent être modifiées.

A ces modifications rendues nécessaires, nous ajoutons des dispositions nouvelles réglant le régime applicable dans quelques cas non prévus par la loi actuelle.

* *

La proposition modifiant l'article 2 a pour but de faire disparaître la forme de l'engagement pour une entreprise déterminée uniquement basé sur l'indication de son objet. La disposition actuelle crée une insécurité totale pour l'employé. L'indication de l'objet est généralement fort vague et permet au patron seul de se séparer de l'employé quand cela lui convient. A notre avis, il est toujours possible de déter-

BELGISCHE SENAAT

VERGADERING VAN 20 JANUARI 1931.

Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 7 Augustus 1922, gewijzigd bij die van 2 Mei 1929, op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

TOELICHTING

MEVROUW, MIJNE HEEREN,

Acht jaar ervaring zijn verlopen sedert de wet op het dienstverband van kracht werd.

Deze ervaring volstaat ten overvloede om de onvolmaaktheden dezer wet te bewijzen, onder meer, de ondoelmatigheid van sommige bepalingen waarbij de wetgever de bedienden heeft willen beschermen. Derhalve moeten verschillende bepalingen worden gewijzigd.

Bij die noodig blijkende wijzigingen, voegen wij nieuwe bepalingen tot regeling van het regime van toepassing in sommige niet bij deze wet voorziene gevallen.

* *

Het voorstel tot wijziging van artikel 2 beoogt de verdwijning van den vorm van het dienstverband voor een bepaalde onderneming, alleen gesteund op de aanduiding van haar doel. De tegenwoordige bepaling bedraagt voor den bediende een volledige onzekerheid. De aanduiding van het doel is over het algemeen zeer vaag en laat enkel aan den werkgever toe zich van den bediende te ontdoen wanneer

miner la durée approximative du travail à effectuer; par conséquent, le patron, dans tous les cas, doit l'évaluer pour que l'employé sache à quel moment ses services prendront fin, pour la bonne raison que cette forme d'engagement met fin au service de l'employé sans autre préavis.

La modification proposée à l'article 3 est rendue nécessaire, car trop de patrons font supposer à l'employé, pendant la période d'essai, dont la durée peut atteindre trois mois, qu'il sera définitivement engagé, après l'essai; mais une fois cette période terminée, cette promesse n'est pas tenue, ce que l'employé ne pouvait prévoir. La loi devrait, par conséquent, interdire de tromper ainsi l'employé. C'est la portée de notre amendement.

L'article 5 nous paraît tout désigné pour comprendre une disposition interdisant au patron de rompre le contrat parce que l'employé refuse d'exécuter un travail pour lequel il n'a pas été engagé. En effet, peut-on obliger un employé de bureau ou de magasin à faire le travail d'un manoeuvre ou d'un homme de peine, sous peine de rompre le contrat? Nous disons non, et cela paraît tout à fait logique. Cependant, un jugement dans un sens opposé a été obtenu par un patron au moment où ses ouvriers étaient en grève. La loi doit donc être précise à ce propos.

La modification proposée à l'article 6 ne nous semble pas demander de commentaire, car elle tend à accorder à l'employé une plus grande sécurité que celle qui lui est accordée par la loi actuelle.

La disposition nouvelle que nous proposons d'ajouter à l'article 7 a déjà fait l'objet de nombreuses discussions dans les milieux ouvriers. Aussi longtemps que la loi sera silencieuse à cet égard, on sera dans le

hem zulks past. Naar onze meening is het steeds mogelijk den duur van het uit te voeren werk bij benadering te bepalen. Dus moet de werkgever hem in elk geval ramen opdat de werknemer wete wanneer zijn diensten ophouden, om de goede reden dat deze vorm van dienstverband, zonder andere opzegging, een einde stelt aan den dienst van den bediende.

De wijziging bij artikel 3 voorgesteld is noodig, want al te veel werkgevers laten, gedurende den proeftijd die soms drie maand duren kan, den bediende verhoplen dat, na de proef, hij voor goed zal worden aangeworven; doch eens deze proeftijd voorbij, wordt die belofte niet ingelost, wat de bediende niet kon voorzien. De wet zou bij gevolg moeten verbieden aldus den bediende te bedriegen. Dat beoogt ons amendement.

Artikel 5 zou naar onze meening een bepaling moeten bevatten waarbij aan den werkgever verboden wordt het verband te verbreken omdat de bediende weigert een werk uit te voeren waarvoor hij niet werd aangeworven. Mag men inderdaad een kantoor- of winkelbediende verplichten het werk uit te voeren van een sjouwer of arbeider, op straf het verband te verbreken? Wij zeggen neen, en dat lijkt ons logisch. Nochtans werd een vonnis in tegenovergestelden zin gewezen ten gunste van een werkgever op een oogenblik dat zijn arbeiders in werkstaking waren. De wet dient dus hier nader toegelicht te worden.

De bij artikel 6 voorgestelde wijziging behoeft geen commentaar, want zij beoogt voor den bediende een grootere zekerheid dan die welke de huidige wet hem schenkt.

De nieuwe bepaling die wij voorstellen aan artikel 7 toe te voegen gaf aanleiding tot talrijke woordenwisselingen in de arbeiderskringen. Zoolang de wet daarover het stilzwijgen bewaart, zal de twijfel voortbestaan. In

doute. Au point de vue du droit même, il semble que les avis sont partagés. Cela démontre que la loi doit prévoir le cas, surtout pour les employés qui doivent remettre un préavis qui diffère d'après leur rémunération et leurs années de service.

L'article 10 représente une restriction de la disposition de l'article 9, qui accorde à l'employé ses appointements pendant le premier mois d'incapacité par suite de maladie. Cette restriction va trop loin. L'employé travaillant au service d'un patron pour une entreprise déterminée doit bénéficier des mêmes avantages que l'employé dont l'engagement n'a pas de durée déterminée. C'est le patron lui-même qui a choisi cette forme de l'engagement. L'incapacité de travail pour cause de maladie ne dépend pas de la volonté de l'employé. Il ne doit donc pas être visé par cet article. Nous admettons forcément le régime spécial établi pour l'employé se trouvant dans sa période d'essai en ce qui concerne la durée de la maladie, mais il faut que cet employé ait droit à sa rémunération pendant la durée prévue. De là, notre proposition.

La modification proposée à l'article 12 est basée sur le fait que, selon notre proposition concernant l'article 29, la loi s'applique à tous les employés, quelle que soit leur rémunération.

Les délais différentiels de préavis ont leur raison d'être par le fait que plus un employé occupe une situation élevée dans la profession, plus de difficultés il rencontre pour trouver un emploi correspondant à celui qu'il quitte. La loi devant, selon nous, s'appliquer à tous les employés, il convient d'élargir le préavis pour ceux gagnant plus de 2,000 francs par mois.

Il convient également d'indiquer, dans la loi, que lorsque l'employé a reçu son préavis, il a la faculté de réduire celui-ci en signifiant lui-même

juridisch opzicht zelf, loopen de meeningen uiteen. Dat bewijst dat de wet het geval moet voorzien, vooral voor de bedienden die moeten opzeggen op een verschillend tijdstip al naar gelang van hunne bezoldiging en hunne jaren dienst.

Artikel 10 is een beperking van de bepaling van artikel 9 dat aan den bediende zijn wedde verzekert gedurende de eerste maand onbekwaamheid wegens ziekte. Deze beperking gaat te ver. De bediende in dienst van een werkgever voor een bepaalde onderneming moet dezelfde voordeelen genieten als de bediende wiens verband van onbepaalden duur is. Het is de werkgever zelf die dezen vorm van verband heeft gekozen. De arbeids-onbekwaamheid wegens ziekte is onafhankelijk van den wil van den bediende. Dit artikel moet daarop dus niet slaan. Wij nemen noodgedwongen het bijzonder regiem aan vastgelegd voor den bediende op proef wat betreft den duur der ziekte, doch deze bediende moet recht hebben op zijn vergoeding gedurende den voorzienen tijd. Vandaar ons voorstel.

De wijziging bij artikel 12 voorgesteld berust op het feit dat ons voorstel betreffende artikel 29 der wet toepasselijk is op al de bedienden welke hun bezoldiging zij.

De verschillende termijnen van opzegging gaan uit van het feit dat hoe hoger plaats den bediende in zijn beroep bekleedt, hoe moeilijker hij een gelijkaardige bediening als deze die hij verlaat vinden kan. Daar de wet o. i. moet gelden voor alle bedienden, past het derhalve de opzegging te verruimen voor degenen die meer dan 2,000 frank per maand winnen.

. Het past insgelijks in de wet te voorzien dat, wanneer een bediende zijn opzegging heeft ontvangen, hij vrij is deze te verkorten met zelf zijn

son renom, moyennant les délais prévus au littéra *b*, principe déjà introduit dans la loi.

La différence entre le préavis dû par le patron et celui dû par l'employé se justifie par le fait que l'employé a beaucoup plus difficile de trouver un nouvel emploi correspondant à ses aptitudes que le patron à trouver un nouvel employé. Au moment de la remise du préavis, le patron a déjà pris ses dispositions pour se passer des services de son employé, mais ce dernier, pour accepter un nouvel emploi, doit pouvoir se libérer dans un délai le plus réduit possible.

Le principe de l'indemnité de licenciement que nous avons introduit dans cet article n'est pas neuf dans notre pays. En effet, certains industriels l'ont déjà, de leur propre chef, appliqué, voulant ainsi, à ceux dont les services ne peuvent plus leur être utiles, quelle qu'en soit la raison, permettre de chercher une autre occupation sans être hanté par le spectre de la misère immédiate. En outre, beaucoup d'industriels, parmi ceux qui ont appliqué le système des licenciements, ont estimé ainsi compenser des fidèles serviteurs dont ils devaient se séparer, soit à cause de la diminution des affaires, soit à cause du processus de la rationalisation appliquée dans leurs usines et bureaux.

Il nous paraît souhaitable que la loi consacre une coutume qui semble s'étendre aussi bien dans notre pays qu'à l'étranger.

L'ajoute que nous proposons à l'article 13 est inspirée par la nécessité qu'il y a de ne pas punir l'employé ayant reçu son préavis, par la retenue du salaire pour des absences légales, et résultant du préavis même.

En proposant d'ajouter les termes

ontslag te beteekenen mits de termijnen voorzien bij littera *b*, principiep dat reeds in de wet is ingeschreven.

Het verschil tusschen de verplichte opzegging door den werkgever en deze door den bediende steunt op het feit dat de bediende het veel lastiger heeft een nieuwe bediening te vinden die met zijn bekwaamheid overeenstemt dan de werkgever om een nieuwen bediende te vinden. Op het oogenblik der overhandiging van de opzegging, heeft de werkgever reeds zijn schikkingen genomen om af te zien van den dienst van den bediende, doch deze laatste moet, om een nieuwe bediening te aanvaarden, zich binnen den kortst mogelijken tijd kunnen vrijmaken.

Het beginsel van de vergoeding wegens afdanking dat wij in dit artikel hebben ingelascht is niet nieuw in ons land. Inderdaad, sommige bedrijfsleiders hebben het reeds uit eigen beweging toegepast, om derwijze degenen wier dienst hun van geen nut meer kan zijn, om welke reden ook, toe te laten een andere betrekking te zoeken zonder het spook van de ellende onmiddellijk te zien opdoemen. Bovendien hebben talrijke nijveraars onder diegenen die het stelsel der afdankingen hebben toegepast, geoordeeld aldus trouwe dienaren te kunnen beloonen, waarvan zij moesten scheiden ofwel wegens de slapte in de zaken ofwel wegens het rationalisatieproces toegepast in hunne werkhuizen en kantoren.

Het lijkt ons wenschelijk dat de wet een gebruik zou bekrachtigen dat schijnt uitbreiding te nemen zoowel in ons land als in den vreemde.

De toevoeging die wij voorstellen bij artikel 13 is ingegeven door de noodwendigheid den opgezegden bediende niet te straffen, door de afhouding van het loon wegens gewettigde afwezigheid te wijten aan de opzegging zelf.

Met voor te stellen de woorden

« nonobstant toute convention contraire » au texte de l'article 21, nous en faisons une disposition à laquelle il ne peut être dérogé par une stipulation contraire inscrite dans le contrat. Quoique cela soit contraire à l'esprit, clairement exprimé, du législateur, les tribunaux ont une tendance à considérer qu'il peut être dérogé à la loi par ce qu'ils appellent un accord intervenu entre les parties contractantes.

Il convient, à notre avis, de modifier l'article 22 par les termes proposés :

« 1^o Pour que le patron puisse valablement refuser l'ordre remis par le voyageur, il faut que ce refus soit signifié dans les huit jours;

» 2^o La loi doit stipuler que la commission sera payée au voyageur au plus tard un mois après la remise de la commande, parce que trop souvent, les voyageurs doivent attendre pendant des mois la rémunération de leurs efforts. Une convention contraire n'est admissible que lorsqu'il s'agit d'un courtier et comme la loi ne vise que les voyageurs de commerce, personnes liées par un contrat d'emploi, toute disposition contraire doit être interdite;

» 3^o Il est nécessaire d'indiquer dans la loi que le fait pour le voyageur d'exercer un commerce quelconque ne lui enlève pas la qualité d'employé, étant donné qu'un jugement a été prononcé par un Conseil de prud'hommes, en vertu duquel on ne considère pas comme employé, un voyageur de commerce exerçant un commerce indépendamment de sa fonction de voyageur de commerce. Un ouvrier tenant un commerce, un employé tenant un commerce, ne cessent pas d'être ouvrier ou employé, il doit en être de même d'un voyageur de commerce s'il est lié vis-à-vis de son patron qu'il représente, par un contrat d'emploi.

« niettegenstaande elke strijdige overeenkomst » toe te voegen aan den tekst van artikel 21, maken wij er eene bepaling van waarvan enkel mag worden afgeweken mits een strijdig beding ingeschreven in het dienstverband. Ofschoon zulks strijdig is met den blijkbaren geest van den wetgever, zijn de rechtbanken geneigd te beschouwen dat van de wet mag worden afgeweken door hetgeen zij noemen een overeenkomst getroffen tusschen de contracteerende partijen.

Volgens ons dient artikel 22 aangevuld met de voorgestelde woorden :

« 1^o Opdat de werkgever geldig de door den reiziger overhandigde bestelling kunne weigeren, moet deze weigering binnen de acht dagen worden beteekend;

» 2^o De wet moet bepalen dat het commissieloon aan den reiziger zal worden uitbetaald uiterlijk een maand na de overhandiging van de bestelling, omdat al te vaak de reizigers maanden lang op het loon voor hunne moeite moeten wachten. Een strijdige overeenkomst is enkel aan te nemen wanneer het een makelaar geldt, en daar de wet alleen slaat op de handelsreizigers, gebonden door een dienstverband, dient elk strijdig beding verboden;

» 3^o Het is noodig in de wet te bepalen dat het feit eenigen handel te drijven den reiziger zijn hoedanigheid van bediende niet ontnemt, aangezien volgens de uitspraak van een werkrechtssraad niet als bediende wordt beschouwd een handelsreiziger die, onafhankelijk van zijn beroep als handelsreiziger, een handel drijft. Een arbeider die een handel drijft, een bediende die een handel drijft, houden niet op arbeider of bediende te zijn; hetzelfde moet gelden voor den handelsreiziger indien een dienstverband hem bindt tegenover den werkgever dien hij vertegenwoordigt. »

Notre proposition de modifier l'article 23 se base sur l'argumentation suivante : actuellement, le voyageur de commerce est trop souvent frustré d'une partie de sa commission. Des patrons peu scrupuleux incitent les clients du voyageur à adresser leurs commandes directement à la firme pour ne pas devoir payer la commission. La loi le leur permettant, ils prennent soin d'inscrire une clause à cet effet dans le contrat du voyageur. Il convient donc de remplacer les termes : « sauf stipulation contraire » par « nonobstant toute convention contraire ».

A l'article 29, nous proposons d'étendre la loi à tous les employés, sans distinction de rémunération. Il n'y a pas de raison d'exclure les employés gagnant plus de 2,000 francs par mois du bénéfice de la loi. Les articles 7, 26 et 27 sont déjà applicables à tous les employés.

Telles sont, Madame et Messieurs, les raisons qui nous ont conduit à vous proposer le projet de loi actuel, dans la conviction que vous voudrez bien y adhérer, donnant ainsi satisfaction à une catégorie de travailleurs qui, depuis longtemps, nous ont formulé leur desiderata dans la question.

CORN. MERTENS.

Ons voorstel tot wijziging van artikel 23 steunt op volgende redeneering : tegenwoordig wordt den handelsreiziger al te vaak een deel van zijn commissieloon onthouden. Niet nauwgezette werkgevers zetten de klanten van den reiziger aan hun bestellingen rechtstreeks aan de firma te richten ten einde het commissieloon niet te moeten betalen. Vermits de wet het hun toelaat, dragen zij er zorg voor in het dienstverband een bepaling in dezen zin in te lasschen. De woorden « behoudens strijdige overeenkomst » dienen dus vervangen te worden door « niettegenstaande elke strijdige overeenkomst ».

Bij artikel 29 stellen wij voor de wet uit te breiden tot alle bedienden zonder onderscheid van bezoldiging. Er bestaat geen reden om de bedienden die meer dan 2,000 frank per maand verdienen uit te sluiten van het voordeel der wet. De artikelen 7, 26 en 27 gelden reeds voor alle bedienden.

Dit zijn, Mevrouw, Mijne Heeren, de redenen die er ons toe geleid hebben U onderhavig wetsvoorstel te onderwerpen, in de overtuiging dat gij er U zult bij aansluiten en aldus voldoening schenken aan een categorie van werknemers die ons sedert langen tijd hun wenschen ter zake hebben uiteengezet.

Proposition de loi modifiant la loi du 7 août 1922, modifiée par celle du 2 mai 1929, sur le contrat d'emploi.

ARTICLE UNIQUE.

Les articles ci-après de la loi du 7 août 1922, modifiée par celle du 2 mai 1929, sur le contrat d'emploi, sont modifiés ainsi qu'il suit :

Art. 2. — Si l'engagement est fait pour une entreprise déterminée, il doit être constaté par écrit.

L'entreprise doit être délimitée par la fixation de sa durée. A défaut de la fixation de la durée de l'entreprise, l'engagement est soumis aux dispositions de la présente loi. Si l'employé reste au service de l'employeur après l'expiration de la durée prévue par l'engagement, nonobstant toute convention contraire, celui-ci est considéré comme étant conclu sans terme.

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.

Il ne peut être mis fin à l'engagement à l'essai que moyennant un préavis de quinze jours, si le congé est donné par le patron, et de huit jours s'il est donné par l'employé.

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.

Wetsvoorstel tot wijziging der wet van 7 Augustus 1922, gewijzigd bij die van 2 Mei 1929, op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

EENIG ARTIKEL.

De hiernavermelde artikelen der wet van 7 Augustus 1922, gewijzigd bij die van 2 Mei 1929, op het dienstverband, worden gewijzigd als volgt :

Art. 2. — Geldt het dienstverband voor een bepaalde onderneming, dan moet het schriftelijk vastgesteld worden.

De onderneming moet worden bepaald door de vaststelling van haren duur. Is de duur van de onderneming niet bepaald, dan is het dienstverband onderworpen aan de bepalingen dezer wet. Blijft de bediende in dienst van den werkgever na het verstrijken van den in het dienstverband voorzienen duur, niettegenstaande elk strijdig beding, dan wordt het dienstverband beschouwd als gesloten zonder tijdsbepaling.

Art. 3. — Het dienstverband moet schriftelijk vastgesteld worden, indien het slechts op proef werd aangegaan.

De duur van de proef mag niet drie maand overschrijden.

Deze duur mag niet minder bedragen dan één maand.

Aan het dienstverband op proef mag slechts een einde worden gesteld mits opzegging van vijftien dagen, indien de opzegging wordt gedaan door den werkgever, en van acht dagen, indien zij wordt gedaan door den bediende.

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.

L'usage supplée au silence de la convention.

Le refus d'exécuter un travail autre que celui pour lequel l'employé est engagé ne peut, en aucun cas, provoquer la rupture du contrat.

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 du *quart* de 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.

La grève suspend l'exécution du contrat. Pour être admise comme telle, la suspension de travail doit être notifiée par lettre recommandée dans les trois jours de la suspension.

Art. 10. — Lorsque l'engagement est fait à l'essai, 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 conserve, nonobstant toute

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

De weigering een ander werk uit te voeren dan dit waarvoor de bediende werd aangeworven, kan in geen geval aanleiding geven tot verbreking van de overeenkomst.

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 een vierde 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 nietig verklaren 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.

De werkstaking schorst de uitvoering van de overeenkomst. Om als zoodanig te worden aangenomen, moet de schorsing van den arbeid worden beteekend bij aangeteekend schrijven binnen de drie dagen na de schorsing.

Art. 10. — Werd het dienstverband op proef aangegaan, dan kan de werkgever wegens de onbekwaamheid tot arbeiden, een eind maken aan de overeenkomst zonder vergoeding, zoo die onbekwaamheid meer dan acht dagen duurt.

Tijdens den duur van de werkonbekwaamheid, behoudt de bediende,

convention contraire, le droit à la rémunération prévue par l'engagement.

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 pourra être exercé que moyennant un préavis ou un préavis et une indemnité de licenciement, suivant les règles établies ci-dessous :

Le délai de préavis prend cours à l'expiration du mois pendant lequel il est donné et l'indemnité de licenciement sera payée au moment du départ de l'employé.

Les délais et indemnités sont fixés ainsi qu'il suit :

A. — S'il s'agit d'un congé donné par le patron :

1^o Le délai de préavis est d'un mois si les rémunérations ne dépassent pas 500 francs par mois;

2^o Le délai de préavis est de trois mois si les rémunérations dépassent 500 francs par mois. Si l'employé a dix années de service chez le même patron, il recevra, en outre, une indemnité de licenciement égale à neuf mois des rémunérations;

3^o Le délai de préavis est de trois mois si les rémunérations dépassent 2,000 francs par mois et l'indemnité de licenciement est égale à trois mois des rémunérations. Si l'employé a dix années de service chez le même patron, l'indemnité de licenciement sera majorée d'une somme égale à neuf mois des rémunérations.

L'employé préavisé a la faculté de faire usage des dispositions du littéra *B* ci-dessous.

B. — Si le congé est donné par

niettegenstaande alle strijdige overeenkomst, het recht op de vergoeding voorzien bij het dienstverband.

Art. 12. — Indien het dienstverband wordt aangegaan voor een onbepaalden tijd, heeft elk der partijen het recht het te doen eindigen door opzegging aan de andere. Van dit recht kan slechts gebruik gemaakt worden mits eene voorafgaande kennisgeving of eene kennisgeving en een vergoeding wegens afdanking, volgens de hieronder bepaalde regelen :

De opzeggingstermijn gaat in bij het verstrijken van de maand gedurende dewelke wordt opgezegd en de vergoeding wegens afdanking wordt betaald bij het vertrek van den bediende.

De termijnen en vergoedingen worden bepaald als volgt :

A. — Bij opzegging door den werkgever :

1^o Bedraagt de opzeggingstermijn een maand zoo de bezoldiging niet 500 frank per maand overschrijdt;

2^o Bedraagt de opzeggingstermijn drie maand zoo de bezoldiging 500 fr. per maand overschrijdt. Zoo de bediende tien jaar dienst bij denzelfden werkgever telt, ontvangt hij bovendien een vergoeding wegens afdanking gelijk aan negen maand bezoldiging;

3^o Bedraagt de opzeggingstermijn drie maand, zoo de bezoldiging 2,000 frank per maand overschrijdt en is de vergoeding wegens afdanking gelijk aan drie maanden bezoldiging. Zoo de bediende tien jaar dienst bij denzelfden werkgever telt, wordt de vergoeding wegens afdanking verhoogd met een bedrag gelijk aan negen maand bezoldiging.

De opgezegde bediende heeft het recht gebruik te maken van de bepalingen van littera *B* hieronder.

B. — Bij opzegging door den be-

l'employé, les délais de préavis sont réduits à :

- 1^o Huit jours si les rémunérations ne dépassent pas 500 francs par mois;
- 2^o Quinze jours si les rémunérations dépassent 500 francs par mois;
- 3^o Un mois si les rémunérations dépassent 2,000 francs par mois, ou si l'employé est demeuré au service du même patron pendant dix années.

Le délai de préavis donné par l'employé prend cours à partir du jour où il a été signifié.

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.

Aucune retenue ne peut lui être faite de ce chef.

Art. 21. — Le commis-voyageur, représentant ou voyageur de commerce, dont la rémunération comprend, en tout ou en partie, une commission établie d'après le montant des affaires traitées, a droit à cette commission, nonobstant toute convention contraire, même si les ordres sont exécutés ou ne doivent normalement être exécutés qu'après la rupture du contrat.

Art. 22. — La commission est due au représentant ou voyageur de commerce sur tout ordre non refusé endéans les huit jours par le patron. L'inexécution de cet ordre, par le fait du patron, ne supprime pas le droit à la commission.

Les commissions seront payées au plus tard un mois après la remise de la commande.

Toute convention contraire est nulle.

diende worden de termijnen gebracht op :

- 1^o Acht dagen zoo de bezoldiging niet 500 frank per maand overschrijdt;
- 2^o Vijftien dagen zoo de bezoldiging 500 frank per maand overschrijdt;
- 3^o Een maand zoo de bezoldiging 2,000 frank per maand overschrijdt of zoo de bediende gedurende tien jaar bij denzelfden werkgever in dienst is gebleven.

De termijn van opzegging door den bediende gaat in vanaf den dag waarop zij werd beteekend.

Art. 13. — Gedurende den opzeggingstermijn, mag de bediende, niet-tegenstaande elke strijdige overeenkomst, tweemaal per week afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken; zijn afwezigheid mag echter, in het geheel, niet meer dan één arbeidsdag bedragen.

Uit dien hoofde mag hem geenerlei afhouding worden gedaan.

Art. 21. — De handelsreiziger of handelsvertegenwoordiger, tot wiens bezoldiging, geheel of gedeeltelijk, behoort een commissieloon, vastgesteld naar het bedrag van den handelsomzet, heeft recht op dit commissieloon, niettegenstaande elk strijdig beding, zelfs wanneer de bestellingen slechts na het verbreken der overeenkomst uitgevoerd of normaal moeten uitgevoerd worden.

Art. 22. — Het commissieloon is aan den handelsvertegenwoordiger of aan den handelsreiziger verschuldigd op elke bestelling niet binnen acht dagen door den werkgever geweigerd. De niet-uitvoering van die bestelling, door de schuld van den werkgever, doet het recht op het commissieloon niet vervallen.

Het commissieloon wordt betaald uiterlijk één maand na het overhandigen van de bestelling.

Elke strijdige overeenkomst is nietig.

Le fait, pour un voyageur de commerce, d'exercer un commerce quelconque, ne lui enlève pas la qualité d'employé.

Art. 23. — Le voyageur ou représentant de commerce qui, aux termes du contrat, est chargé de visiter une clientèle déterminée, a, nonobstant toute convention contraire, droit à la commission sur les affaires que le patron a faites directement ou indirectement avec cette clientèle.

Art. 29. — La présente loi est applicable à tous les contrats d'emploi, quel que soit le montant de la rémunération.

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

CORN. MERTENS.
C. HANNICK.
BAECK.
G. SOLAU.
Jos. COOLE.
Jos. VAN ROOSBROECK.

Het uitoefenen van eenigen handel door een handelsreiziger ontnemt hem niet de hoedanigheid bediende.

Art. 23. — De handelsreiziger of handelsvertegenwoordiger, die, naar luid van de overeenkomst, gelast is een bepaalde cliënteel te bezoeken, heeft, niettegenstaande elk strijdig beding, recht op het commissieloon voor de zaken, die de werkgever met die cliënteel rechtstreeks of onrechtstreeks heeft gedaan.

Art. 29. — Deze wet is van toepassing op ieder dienstverband, welk ook het bedrag van de bezoldiging zij.

Zij is niet van toepassing op de bedienden van den Staat, van de provinciën en van de gemeenten.

ANNEXE

Texte actuel des articles dont on propose la modification.

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. 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.

BIJLAGE

Huidige tekst van de artikelen waarvan wijziging wordt voorgesteld.

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.

Deze duur mag niet minder bedragen dan ééne maand.

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 nietig verklaren kent de rechter schadeloosstelling toe indien daartoe gronden bestaan.

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.

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. 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 pourra 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 :

1º Trente jours francs si les rémunérations ne dépassent pas 500 francs par mois;

2º Quatre-vingt-dix jours francs si elles dépassent 500 francs par mois.

Le délai sera de six mois pour les employés qui sont demeurés au service du même patron pendant dix années.

B. — Si le congé est donné par l'employé, les délais fixés, ainsi qu'il

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. 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. 12. — Indien het dienstverband wordt aangegaan voor een onbepaalde 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 :

1º Dertig volle dagen, indien de bezoldigingen niet 500 frank per maand overschrijden;

2º Negentig volle dagen, indien zij 500 frank per maand overschrijden.

De termijn bedraagt zes maanden voor de bedienden, die in dienst van denzelfde werkgever zijn gebleven, gedurende tien jaar.

B. — Wordt de opzegging gedaan door den bediende, dan worden de bij

est dit au littera A, sont réduits de moitié.

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. 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 acceptée 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. 29. — Ne sont pas soumis aux dispositions qui précèdent, à l'exception des articles 7, 26 et 27, les contrats d'emploi dans lesquels la rémunération convenue est supérieure à 24,000fr. par an.

Les commissions et avantages variables sont, pour l'application du présent article, calculés sur le montant de la rémunération de l'année antérieure.

La présente loi n'est pas applicable aux employés de l'Etat, des provinces et des communes.

littera A bepaalde termijnen met de helft verminderd.

ART. 13. — Gedurende den opzeggingstermijn, mag de bediende, niet-tegenstaande 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. 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 werkgever 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. 29. — Bovenstaande bepalingen, met uitzondering van de artikelen 7, 26 en 27, zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, waarbij de overeengekomen bezoldiging meer dan 24,000 frank per jaar bedraagt.

De commissieloonen en veranderlijke verdiensten worden, voor de toepassing van dit artikel, berekend naar de bezoldiging van het vorig jaar.

Deze wet is niet van toepassing op de bedienden van den Staat, van de provinciën en van de gemeenten.