

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1969-1970.

27 NOVEMBRE 1969.

PROJET DE LOI sur le contrat de travail domestique.

PROJET TRANSMIS
PAR LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS.

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales.*

Article premier.

Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage, contre rémunération, à effectuer sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

Art. 2.

Sans préjudice à la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs fixée par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, l'objet et la nature de l'engagement ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par la convention et par l'usage.

Le Roi peut déterminer un type de contrat écrit de travail domestique.

Art. 3.

Toute clause contractuelle donnant au travailleur domestique des avantages inférieurs à ceux qui sont prescrits par la présente loi est nulle et sans effet.

Art. 4.

Le contrat de travail domestique est conclu, soit pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie.

R.A. 8143.

Voir :

Documents de la Chambre des Représentants :
396 (1968-1969) :

- N° 1 : Proposition de loi.
- N° 2 : Amendements.
- N° 3 : Rapport.

Annales de la Chambre des Représentants :
27 novembre 1969.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1969-1970.

27 NOVEMBER 1969.

ONTWERP VAN WET betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

ONTWERP OVERGEZONDEN DOOR DE
KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS.

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen.*

Artikel 1.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt, tegen loon en onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handenarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

Art. 2.

Onverminderd de hiërarchie der bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, vastgesteld bij artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik.

De Koning kan een model van geschreven arbeidsovereenkomst voor dienstboden opmaken.

Art. 3.

Elk contractueel beding waarbij de aan de dienstboden verleende voordelen kleiner zijn dan die welke bij deze wet zijn voorgeschreven, is nietig en zonder gevolg.

Art. 4.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden wordt gesloten, hetzij voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, hetzij voor een onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven gesloten worden.

R.A. 8143.

Zie :

Gedrukte Stukken van de Kamer van Volksvertegenwoordigers :
396 (1968-1969) :

- N° 1 : Wetsvoorstel.
- N° 2 : Amendementen.
- N° 3 : Verslag.

Handelingen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers :
27 november 1969.

Art. 5.

Le contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque travailleur domestique individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

Art. 6.

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

Art. 7.

Nonobstant toute convention contraire, les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

Pendant cette période, chacune des parties peut donner congé à l'autre moyennant un délai de préavis de deux jours prenant cours le lendemain du jour au cours duquel il a été donné.

Art. 8.

A défaut d'écrit, la preuve testimoniale est admise quelle que soit la valeur du litige.

Art. 9.

Les travailleurs domestiques et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

Art. 10.

La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits du travailleur domestique qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail.

Art. 11.

Les actions naissant du contrat de travail domestique sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

CHAPITRE II. — *Obligations des parties.*

Art. 12.

L'employeur a l'obligation :

- de faire travailler le travailleur domestique dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition l'aide, les ustensiles, les matières et les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;
- de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et la santé, de l'hygiène et du confort;
- d'observer et de faire observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;
- de donner au travailleur domestique, le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte ainsi que les obligations civiles résultant de la loi.

Art. 5.

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere dienstbode afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de dienstbode in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Art. 6.

Zo na het verstrijken van de termijn de partijen de uitvoering van de overeenkomst voortzetten, worden zij geacht de verbintenis voor een onbepaalde tijd te willen vernieuwen.

Art. 7.

Ondanks ieder tegenbeding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

Tijdens die periode kan elk der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving ervan.

Art. 8.

Bij ontstentenis van een geschrift, is het getuigenbewijs toegelaten, ongeacht de waarde van het geschil.

Art. 9.

De dienstboden en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen.

Art. 10.

De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de dienstbode die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht ingevolge een overeenkomst, nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben.

Art. 11.

De rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst voor dienstboden ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

HOOFDSTUK II. — *Verplichtingen der partijen.*

Art. 12.

De werkgever is verplicht :

- de dienstbode te doen arbeiden op de wijze, de tijd en de plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, het gerei, de stoffen en kleding ter zijner beschikking te stellen;
- te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de veiligheid en de gezondheid, de hygiëne en het comfort;
- gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht te nemen en te doen in acht nemen;
- de nodige tijd aan de dienstbode te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien te vervullen.

Art. 13.

L'employeur doit apporter à la conservation des objets appartenant au travailleur domestique et dont la garde lui a été confiée, les soins d'un bon père de famille. En aucun cas, il n'a le droit de les retenir.

L'employeur doit mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels.

Art. 14.

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur domestique qui en fait la demande, un certificat constatant uniquement la durée et la nature de ses services.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre indication sauf à la demande expresse du travailleur domestique.

Art. 15.

Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le travailleur domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération en espèces, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avantages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci. Dans ce cas, l'employeur a également l'obligation de renvoyer dans son foyer le travailleur domestique mineur non émancipé ou de le placer sous l'autorité d'une autre personne.

Art. 16.

Le travailleur domestique a l'obligation :

- d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience au temps, au lieu et dans les conditions convenus;
- de garder le secret sur toute affaire à caractère confidentiel ou personnel dont il aurait eu connaissance dans l'exécution de son service;
- d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur 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 s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers.

Art. 17.

L'employeur et le travailleur domestique se doivent le respect et des égards mutuels.

Art. 18.

Le travailleur domestique a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les ustensiles et matières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

En cas de dommages causés à l'employeur par le travailleur domestique dans l'exécution de son contrat, celui-ci ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 2 et 3 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Art. 13.

De werkgever dient als een goede huisvader zorg te besteden aan de bewaring van de voorwerpen die de dienstbode toebehoren en onder de hoede van de werkgever zijn gesteld. In geen geval heeft hij het recht ze in te houden.

De werkgever moet aan de dienstbode de middelen ter beschikking stellen om zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren.

Art. 14.

Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de dienstbode die hierom verzoekt, een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de duur en de aard van zijn diensten worden vermeld.

Dit getuigschrift mag geen enkele andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de dienstbode.

Art. 15.

Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze recht, voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft en buiten zijn loon in speciën, op de voordelen in natura welke hij vóór de overbrenging genoot, of op een dagvergoeding waarvan de waarde hiermede overeenstemt. In dat geval is de werkgever ook verplicht de niet-ontvoogde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een andere persoon te plaatsen.

Art. 16.

De dienstbode is verplicht :

- zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op de tijd, de plaats en de wijze zoals is overeengekomen;
- het geheim te bewaren omtrent elke aangelegenheid van vertrouwelijke of persoonlijke aard waarvan hij tijdens de uitvoering van zijn dienst kennis mocht hebben gekregen;
- te handelen volgens de bevelen en de onderrichtingen die hem ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst door de werkgever of door zijn aangestelden worden gegeven;
- gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht te nemen;
- af te zien van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn mededienstboden, van zijn werkgever of van derden.

Art. 17.

Werkgever en dienstbode zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.

Art. 18.

De dienstbode is verplicht het hem toevertrouwde gerei en de hem toevertrouwde ongebruikte stoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

Ingeval de dienstbode bij de uitvoering van de overeenkomst de werkgever schade berokkent is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij alleen dan aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de in het tweede en derde lid bepaalde aansprakelijkheid, tenzij bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Les indemnités ou dommages et intérêts dus en vertu des dispositions du présent article et fixés par l'accord des parties conclu après les faits ou par décision judiciaire sont imputables sur la rémunération dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 19.

Le travailleur domestique 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.

CHAPITRE III. — *Suspension de l'exécution du contrat.*

Art. 20.

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

Art. 21.

A droit à sa rémunération normale, le travailleur domestique apte à travailler au moment de se présenter au travail :

1° qui se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, pourvu que ce retard soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er}, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

Art. 22.

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

Pendant les sept premiers jours d'incapacité de travail, le travailleur domestique conserve le droit à sa rémunération.

Il est loisible à l'employeur de mettre fin au contrat lorsque la durée de l'incapacité de travail dépasse six mois.

Il ne peut cependant être fait usage de ce droit que moyennant paiement au travailleur domestique d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, moyennant déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail.

De vergoedingen of de schadeloosstellingen die krachtens de bepalingen van dit artikel zijn verschuldigd en door de partijen met onderling goedvinden na de feiten of bij rechterlijke uitspraak worden vastgesteld, kunnen op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Art. 19.

De dienstbode is niet aansprakelijk voor de beschadiging of de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.

HOOFDSTUK III. — *Schorsing van de uitvoering der overeenkomst.*

Art. 20.

De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg, wanneer ze slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.

Art. 21.

Op zijn normaal loon heeft recht de dienstbode die, op het ogenblik dat hij zich op het werk aanbiedt, geschikt is tot werken en :

1° die normaal, op weg naar het werk, met vertraging op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak overkomen op de weg naar het werk en onafhankelijk is van zijn wil;

2° die buiten het geval van staking, om een van zijn wil onafhankelijke oorzaak, hetzij het werk niet kan aanvatten, dan wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij het werk waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

De Koning kan, na eensluidend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, afwijkingen van de bepalingen van het eerste lid toestaan.

Art. 22.

De onmogelijkheid voor de dienstbode om wegens ziekte of ongeval zijn werk uit te voeren, schorst de uitvoering van de overeenkomst op.

Gedurende de eerste zeven dagen van arbeidsongeschiktheid behoudt de dienstbode het recht op zijn loon.

Het staat de werkgever vrij, een eind te maken aan de overeenkomst, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid zes maanden overschrijdt.

Van dit recht kan evenwel geen gebruik worden gemaakt dan nadat een vergoeding aan de dienstbode is betaald, welke gelijk is aan het loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, na aftrek, in voorkomend geval, van het loon dat sedert de achtste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid werd uitbetaald.

Art. 23.

Sans préjudice de l'article 22, alinéa 2, il est loisible à l'employeur de mettre fin au contrat, sans indemnité, lorsque l'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident survient pendant la période d'essai et que cette incapacité a une durée de plus de sept jours.

Art. 24.

Sans préjudice des articles 22 et 23, l'employeur doit assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au travailleur domestique interne qui est incapable de travailler.

Les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à charge de l'employeur.

Si le travailleur domestique le demande, l'employeur est tenu, en cas de maladie ou d'accident du travailleur domestique, d'avertir la personne désignée par celui-ci; si le travailleur domestique est mineur non émancipé, l'employeur est tenu d'avertir la personne qui en a la garde habituelle.

Art. 25.

L'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Au début de l'une de ces périodes, la travailleuse domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail du fait de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées à l'alinéa 1^{er}, les dispositions de l'article 24 sont applicables.

Art. 26.

Pendant les suspensions prévues aux articles 22 et 25, le travailleur domestique conserve le droit de donner congé et le délai de préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

Sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes, l'employeur conserve lui aussi le droit de donner congé pendant les mêmes suspensions, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat.

Si l'employeur a donné congé avant la suspension et si le délai de préavis n'est pas encore expiré au début d'une des suspensions visées aux articles 22 et 25, ce délai cesse de courir pendant cette suspension.

Art. 27.

§ 1. L'exécution du contrat est suspendue :

- 1° pendant les périodes d'appel ou de rappel du travailleur domestique sous les armes;
- 2° pendant la durée du séjour du travailleur domestique dans un centre de recrutement et de sélection;
- 3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;
- 4° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

Art. 23.

Onverminderd de bepaling van artikel 22, tweede lid, mag de werkgever zonder vergoeding een einde maken aan de overeenkomst, wanneer de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens de proeftijd en wanneer die arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen duurt.

Art. 24.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 22 en 23, moet de werkgever aan de inwonende dienstbode die arbeidsongeschikt is een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken zolang zulks nodig is.

De kosten van geneesheer, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever.

Indien de dienstbode hierom verzoekt, is de werkgever gehouden, bij ziekte of ongeval van de dienstbode, de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

Art. 25.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de perioden van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Bij het begin van een van deze perioden behoudt de dienstbode het recht op het normale loon gedurende een periode van zeven dagen.

Indien de dienstbode buiten de in het eerste lid bedoelde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 24 van toepassing.

Art. 26.

Tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, bedoeld in de artikelen 22 en 25, kan de dienstbode opzeggen en de opzeggingstermijn loopt wat de door hem gedane opzegging betreft.

Onverminderd het bepaalde in artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid, behoudt de werkgever tijdens diezelfde schorsingen eveneens het recht opzegging te geven, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van de overeenkomst.

Indien de werkgever de overeenkomst vóór de schorsing heeft opgezegd en de opzeggingstermijn bij het begin van een der bij de artikelen 22 en 25 bedoelde schorsingen nog niet is verlopen, dan houdt die termijn op te lopen tijdens die schorsing.

Art. 27.

§ 1. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

- 1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de dienstbode onder de wapens;
- 2° voor de duur van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum;
- 3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;
- 4° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven;

5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile, en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice coordonnées le 30 avril 1962;

6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme du service, pour autant que la durée du rengagement ne porte la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, desdites lois sur la milice.

§ 2. Sauf pour motif grave au sens de l'article 33, ou pour un motif suffisant, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

1° pendant la durée des événements visés au § 1^{er}, 1° à 5°;

2° pendant la durée du rengagement visé au § 1^{er}, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur domestique au plus tard un mois avant la date de la prise de cours dudit rengagement;

3° pendant la période précédant la date de l'appel ou du rappel et débutant au moment où il a été informé de cette date par le travailleur domestique;

4° pendant le mois qui a suivi l'envoi du travailleur domestique en congé illimité.

Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés au § 1^{er}.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas à la période d'essai, au cours de laquelle les dispositions de l'article 7 demeurent pleinement valables.

§ 3. Le travailleur domestique engagé pour une durée indéterminée peut mettre fin au contrat pendant la suspension. Le délai de préavis court pendant la suspension.

§ 4. En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions de l'article 31 sont applicables.

En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1^{er}, 1° ou 6°, ou au § 2, alinéa 1^{er}, 3° ou 4°, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées au § 2, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, pendant lesquelles le travailleur domestique n'a pas été occupé; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération.

Art. 28.

Le travailleur domestique a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur domestique doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions de conventions individuelles ou collectives plus favorables, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs domestiques, le nombre de jours pendant lesquels le travailleur domestique peut s'absenter du travail avec le maintien de la rémunération. En outre, il peut déterminer des conditions d'assiduité.

5° voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;

6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstdtijd, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de dienstdtijd niet verlengt boven de termijn, bepaald bij artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten.

§ 2. Behalve om een dringende reden, als bedoeld in artikel 33, of om een voldoende reden, kan de werkgever de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst niet eenzijdig beëindigen, zelfs niet met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen :

1° tijdens de duur van de in § 1, 1° tot 5°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in § 1, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de dienstbode naar behoren op de hoogte werd gebracht;

3° tijdens de periode die aan de datum van de oproeping of wederoproeping voorafgaat en die aanvangt op het ogenblik dat hij door de dienstbode van deze datum in kennis werd gesteld;

4° gedurende een maand nadat de dienstbode met onbepaald verlof werd gezonden.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in § 1 bedoelde gebeurtenissen.

Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 7 onverminderd geldt.

§ 3. De dienstbode die voor onbepaalde tijd in dienst is genomen, kan zijn dienstbetrekking tijdens de schorsing opzeggen. De opzeggingstermijn loopt tijdens de schorsing.

§ 4. Bij overtreding van het verbod vermeld in § 2 is het bepaalde in artikel 31 van toepassing.

Bovendien betaalt de werkgever die tijdens een in § 1, 1° of 6°, of § 2, eerste lid, 3° of 4°, bedoelde periode het bepaalde in § 2 niet in acht neemt, een vergoeding welke gelijk is aan het normale loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3° en 4°, bedoelde perioden of gedeelten ervan, gedurende welke de dienstbode niet te werk gesteld is geweest; die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met drie maanden van dat loon overeenstemt.

Art. 28.

De dienstbode heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normale loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de dienstbode de werkgever vooraf verwittigen; indien hem dit niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle dienstboden het aantal dagen vast gedurende welke de dienstbode op het werk afwezig mag zijn met behoud van het loon. Daarenboven kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.

CHAPITRE IV. — *Cessation du contrat.*

Art. 29.

§ 1^{er}. Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, 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.

Ce délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

A peine de nullité, la notification du préavis se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie indiquant le début et la durée du préavis.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier.

§ 2. Le délai de préavis est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours lorsqu'il est donné par le travailleur domestique.

Ces délais sont doublés et quadruplés lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques demeurés sans interruption au service du même employeur respectivement au moins dix et vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Art. 30.

Pendant le délai de préavis, le travailleur domestique peut en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter une ou deux fois par semaine avec maintien du droit à sa rémunération, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

Art. 31.

Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis fixés à l'article 29, § 2, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant, soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Art. 32.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, sa résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

HOOFDSTUK IV. — *Beëindiging van de overeenkomst.*

Art. 29.

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht die te beëindigen door opzegging aan de andere. Dit recht kan enkel worden uitgeoefend met inachtneming van een opzeggingstermijn.

De opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin zij ter kennis werd gebracht.

Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door overhandiging aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij aangetekende brief, die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij deurwaardersexploot.

§ 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op veertien dagen wanneer de werkgever opzegt, en op zeven dagen wanneer de dienstbode opzegt.

Die termijnen worden verdubbeld en verviervoudigd wat de dienstboden betreft die ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar.

Zij moeten worden berekend naar de anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Art. 30.

Tijdens de opzeggingstermijn mag de dienstbode een of twee keren per week afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van loon, mits de duur van die afwezigheid in totaal niet meer dan één arbeidsdag bedraagt.

Art. 31.

Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijnen vastgesteld bij artikel 29, § 2, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

Art. 32.

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk werd aangegaan, geeft de eenzijdige beëindiging ervan zonder dringende reden, vóór het verstrijken van de termijn, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had dienen in acht te worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Art. 33.

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

Le congé pour des motifs graves ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours au moins.

Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, les motifs notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé.

Art. 34.

Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle, mettent fin au contrat.

Art. 35.

La travailleuse domestique a le droit de mettre fin au contrat sans préavis lorsque l'épouse de l'employeur ou toute autre femme dirigeant le ménage lors de la conclusion du contrat, cesse d'habiter sous le même toit que l'employeur.

CHAPITRE V. — *Dispositions spéciales concernant la femme mariée et le mineur d'âge.*

Art. 36.

Les articles 30 et 33 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat de travail domestique.

Art. 37.

En cas de cessation du contrat, l'employeur est tenu d'en avertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle du travailleur domestique interne, mineur non émancipé.

Bruxelles, le 27 novembre 1969.

Le Président de la Chambre des Représentants,

A. VAN ACKER.

Les Secrétaires. | De Secretarissen,

G. JUSTE.

M. VERLACKT-GEVAERT.

Art. 33.

Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om dringende redenen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten, en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Ontslag om dringende redenen mag niet meer worden gegeven zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie dagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de redenen waarvan kennis is gegeven bij aangekete brief, verzonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Art. 34.

Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst.

Art. 35.

De vrouwelijke dienstbode heeft het recht om de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen, indien de echtgenote van de werkgever of elke andere vrouw die het huishouden waarnam bij de sluiting van de overeenkomst, niet meer onder hetzelfde dak woont als de werkgever.

HOOFDSTUK V. — *Bijzondere bepalingen voor de gehuwde vrouw en de minderjarige.*

Art. 36.

De artikelen 30 en 33 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Art. 37.

In geval van beëindiging van de overeenkomst is de werkgever gehouden onmiddellijk de persoon te verwittigen die de niet-ontvoogde inwonende minderjarige dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

Brussel, 27 november 1969.

De Voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers,