

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1969-1970.

19 MAART 1970.

**Ontwerp van wet betreffende
de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE
SOCIALE VOORZORG (1) UITGEBRACHT
DOOR DE HEER **CARPELS**.

MIJNE HEREN,

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft dit ontwerp volgenderwijze toegelicht :

Dit wetsontwerp is het resultaat van tal van initiatieven uitgaande zowel van het Parlement als van de regering met het doel aan de dienstboden een wettelijk statuut te verschaffen zodat zij een zelfde bescherming genieten als de overige werknemers.

Tot nog toe worden inderdaad de contractuele betrekkingen tussen de werkgever en de dienstboden beheerst door de burgerlijke wetten en de gebruiken.

Deze betrekkingen zullen voortaan geregeld worden door dwingende wettelijke bepalingen waarvan ten nadele van de dienstbode niet mag afgeweken worden.

Het merendeel van de bepalingen van het wetsontwerp zijn identiek aan deze van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. Aldus zal de coördinatie van de teksten van de onderscheiden wetten op de arbeidsovereenkomsten in de toekomst gemakkelijker kunnen verwezenlijkt worden.

(1) De volgende leden hebben aan de beraadslagingen van de Commissie deelgenomen :

De heren Remson, voorzitter; Beghin, Bury, Cathenis, Cuvelier E., Daems, De Clercq C., De Rore, Duvivier, Heylen, Kevers, Magé, Merchiers, Parmentier, Pede, Roosens, Smet, Vandeputte, Van Heupen, Verhaegen en Carpels, verslaggever.

R. A 8143

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

70 (Zitting 1969-1970) : Ontwerp overgezonden door de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1969-1970.

19 MARS 1970.

**Projet de loi
sur le contrat de travail domestique.**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL
ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE (1)
PAR M. **CARPELS**.

MESSIEURS,

Introduisant l'examen du projet de loi qui vous est soumis, le Ministre de l'Emploi et du Travail a fait l'exposé suivant :

Le projet de loi en discussion est le résultat de nombreuses initiatives tant parlementaires que gouvernementales tendant à doter les travailleurs domestiques d'un statut légal leur assurant la même protection que celle dont jouissent les autres travailleurs.

Jusqu'à présent, en effet, les rapports contractuels entre l'employeur et les travailleurs domestiques étaient régis par les lois civiles et par les usages.

Désormais, ces rapports seront réglés par des dispositions légales impératives auxquelles il ne sera plus permis de déroger au détriment des travailleurs domestiques.

La plupart des dispositions du projet de loi sont identiques à celles de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. Ceci est de nature à faciliter à l'avenir la coordination des textes des différentes lois sur les contrats de louage de travail.

(1) Les membres suivants ont participé aux délibérations de la Commission :

MM. Remson, président; Beghin, Bury, Cathenis, Cuvelier E., Daems, De Clercq C., De Rore, Duvivier, Heylen, Kevers, Magé, Merchiers, Parmentier, Pede, Roosens, Smet, Vandeputte, Van Heupen, Verhaegen et Carpels, rapporteur.

R. A 8143

Voir :

Document du Sénat :

70 (Session de 1969-1970) : Projet transmis par la Chambre des Représentants.

Als specifieke bepalingen van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden kunnen aangehaald worden :

1. de mogelijkheid om bij koninklijk besluit een model van geschreven arbeidsovereenkomst op te maken (art. 2);
2. de vaststelling van een verplichte proeftijd van 14 dagen (art. 7);
3. de verplichting voor de werkgever er voor te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat de hygiëne en het comfort betreft (art. 12);
4. het ter beschikking stellen van de middelen die de dienstbode toelaten zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren (art. 13);
5. bij voorlopige overbrenging van het gezin van de werkgever naar een andere plaats, de betaling van een dagelijkse vergoeding die overeenstemt met het verlies van de voordelen in natura die de dienstbode genoot (art. 15);
6. de verplichting aan de inwonende dienstbode die arbeidsongeschikt is een behoorlijke huisvesting en passende verzorging te verstrekken zolang zulks nodig is (art. 24).

Het huidige statuut van de dienstboden.

a) De contractuele betrekkingen tussen werkgevers en dienstboden vallen in hoofdzaak onder de gelding van burgerlijke wetten : in de eerste plaats door de algemene beginselen vervat in het Burgerlijk Wetboek betreffende de overeenkomst.

b) Verscheidene sociale wetten zijn ook op de dienstboden van toepassing. Daaronder moeten in het bijzonder worden vermeld :

- de besluitwet van 25 februari 1947 : feestdagen;
- de wet van 6 juli 1964 : zondagsrust;
- de wet van 12 april 1965 : bescherming van het loon;
- het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 : vrouwenarbeid;
- de wet van 1 juli 1963 : vergoeding voor sociale promotie.

c) Wat de sociale zekerheid betreft geldt als principe dat de dienstboden en hun werkgevers onderworpen zijn aan de regeling, aangezien zij verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, doch ingevolge het koninklijk besluit van 28 november 1969 werd de toepassing van de sociale zekerheidsregeling beperkt tot bepaalde sectoren en voor bepaalde dienstboden.

d) Tenslotte moet nog opgemerkt worden dat de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités een zeer ruim toepassingsgebied heeft, zodat het mogelijk is een paritair comité voor dienstboden op te richten, dat normen zal kunnen vaststellen welke werkgevers en dienstboden binden.

Parmi les dispositions spécifiques du contrat de travail domestique il y a lieu de citer :

1. la possibilité de déterminer par arrêté royal un type de contrat écrit de travail (art. 2);
2. la fixation d'une période d'essai obligatoire de quatorze jours (art. 7);
3. l'obligation pour l'employeur de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de l'hygiène et du confort (art. 12);
4. la mise à la disposition par l'employeur des moyens permettant au travailleur domestique d'assurer la garde de ses objets personnels (art. 13);
5. le paiement au travailleur domestique, si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit, d'une indemnité journalière correspondant à la perte des avantages en nature dont il jouissait (art. 15);
6. l'obligation d'assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au travailleur domestique interne qui est incapable de travailler (art. 24).

Le statut actuel du travailleur domestique.

a) Les rapports contractuels entre l'employeur et le travailleur domestique sont essentiellement régis par des lois civiles : en premier lieu par les principes généraux du Code civil qui traitent du contrat.

b) Certaines lois sociales s'étendent également aux travailleurs domestiques. Parmi celles-ci il y a lieu de mentionner plus spécialement :

- l'arrêté-loi du 25 février 1947 : jour fériés;
- la loi du 6 juillet 1964 : repos dominical;
- la loi du 12 avril 1965 : protection de la rémunération;
- l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 : travail des femmes;
- la loi du 1^{er} juillet 1963 : indemnité de promotion sociale.

c) En ce qui concerne la sécurité sociale, le principe est que les travailleurs domestiques et les employeurs sont soumis à la législation en la matière, puisqu'ils sont liés par un contrat de louage de travail, mais l'arrêté royal du 28 novembre 1969 a limité l'application de la législation concernant la sécurité sociale à certains secteurs et à certains travailleurs domestiques.

d) Signalons enfin que la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires a un champ d'application très vaste, permettant la création d'une commission paritaire pour les travailleurs domestiques, qui pourra fixer des normes liant les employeurs et les travailleurs domestiques.

De vroegere parlementaire initiatieven.

De meeste wetsvoorstellen betreffende het huispersoneel geraakten niet verder dan het stadium van de inoverweging-neming en vervielen ten gevolge van diverse Kameront-bindingen.

Die initiatieven waren te danken aan de Senatoren Hallet (1922 en 1925), Mevr. Spaak (1936), Senator Noël (1938) en Mej. Baers (1939).

Het voorstel Baers werd in 1946 weder ingediend en daar-over, alsmede over een wetsontwerp van de Regering, werd in de Senaat een gemeenschappelijk verslag ingediend. Het werd in de Senaat aangenomen en aan de Kamer van Volks-vertegenwoordigers overgezonden (*Gedr. St. Kamer* n° 621, 1947-1948); daar geraakte het nooit verder dan het stadium van de bespreking in commissie. Het wetsvoorstel Posson werd een eerste maal tijdens de zitting 1965-1966 (n° 81/1) ingediend en tijdens de zitting 1968-1969 weder ingediend. Daar het ter zake het meest recente was, er rekening in gehouden werd met de wijzigingen welke sedert de indiening van het wetsontwerp tot en met 1968 in het sociale recht aangebracht zijn, en daar de Minister steeds voorstander is geweest van het parlementair initiatief, kreeg het vanzelfsprekend voorrang bij de behandeling. De Kamer sprak zich bijgevolg uit voor de verwerping van wetsontwerp n° 621 (1947-1948).

Algemene bespreking.

Een lid is van oordeel dat in de huidige wet zou dienen voorzien, dat de dienstboden zo onafhankelijk mogelijk ten opzichte van de werkgever zouden moeten blijven. Hij wijst er op dat er bv. niet mag geduld worden dat de verlofvergoeding rechtstreeks door de werkgever zou worden uitbetaald.

De Minister vestigt er de aandacht op dat het hier enkel gaat om het « Statuut voor de dienstboden ». Indien de wetgeving op het jaarlijks verlof van toepassing is, zal zoals voor de andere handarbeiders, de uitkering langs de Verlofkas om moeten geschieden.

Een lid zou het nuttig vinden indien de juiste definitie van dienstbode zou worden gegeven.

De Minister verwijst hieromtrent naar artikel 1, dat, naar zijn mening, het begrip duidelijk omschrijft.

Een lid vraagt nadere uitleg nopens schoonmaaksters die slechts 1 of 2 dagen per week prestaties leveren alsmede nopens het ter beschikking stellen van beroepskledij.

De Minister verklaart dat het ontwerp van toepassing is, zelfs voor de schoonmaaksters welke slechts 1/2 dag per week presteren. Ten opzichte van de sociale zekerheid komen in aanmerking de prestaties van minimum 24 uur per week bij één of meerdere werkgevers, en van minimum 4 uur per dag bij één werkgever.

Wat het ter beschikking stellen van kledij betreft, verwijst de Minister naar het verslag van de Kamercommissie waarin, bij de bespreking van artikel 12, de kwestie uitvoerig is behandeld.

Les initiatives parlementaires antérieures.

La plupart des propositions de loi relatives aux gens de maison n'ont pas dépassé le stade de la prise en considération et sont tombées par suite de diverses dissolutions des Chambres.

Ces initiatives étaient dues aux sénateurs M. Hallet (1922 et 1925), Mme Spaak (1936), M. Noël (1938) et Mlle Baers (1939).

La proposition de Mlle Baers, réintroduite en 1946, fit l'objet d'un rapport commun avec un projet de loi du Gouvernement déposé au Sénat. Adopté au Sénat, il fut transmis à la Chambre des Représentants (*Doc. Chambre* n° 621, 1947-1948) : il n'y dépassa jamais le stade de l'étude en Commission. La proposition de loi de M. Posson, déposée une première fois durant la session de 1965-1966 (n° 81/1) et réintroduite au cours de la session de 1968-1969 étant plus récente et tenant compte des modifications de droit social qui sont intervenues depuis le dépôt du projet de loi jusqu'en 1968, lui a tout naturellement été préférée, le Ministre ayant toujours été partisan de l'initiative parlementaire. En conséquence, la Chambre s'est prononcée pour le rejet du projet de loi n° 621 (1947-1948).

Discussion générale.

Un membre est d'avis que la loi devrait prévoir que l'indépendance des travailleurs domestiques à l'égard de l'employeur doit rester aussi grande que possible. Il serait inadmissible, par exemple, que le pécule de vacances soit payé directement par l'employeur.

Le Ministre attire l'attention sur le fait qu'il s'agit uniquement du « Statut des travailleurs domestiques ». Si la législation sur les vacances annuelles est d'application, le paiement devra s'effectuer par l'intermédiaire de la Caisse de vacances, comme pour les autres travailleurs manuels.

Un membre estime qu'il serait utile de donner une définition précise du travailleur domestique.

Le Ministre se réfère à l'article premier, qui, à son avis, le définit clairement.

Un membre demande des explications au sujet des femmes de ménage qui ne fournissent des prestations que pendant un ou deux jours par semaine, et au sujet de la mise à la disposition du travailleur de vêtements professionnels.

Le Ministre déclare que le projet est d'application même aux femmes de ménage dont les prestations n'atteignent qu'un demi-jour par semaine. Sont prises en considération pour la sécurité sociale les prestations de 24 heures au moins par semaine chez un ou plusieurs employeurs, et de 4 heures au moins par jour chez un seul employeur.

En ce qui concerne la mise à la disposition du travailleur de vêtements professionnels, le Ministre renvoie au rapport de la Commission de la Chambre, où cette question fait l'objet d'un exposé détaillé (voir la discussion de l'art. 12).

Een lid verheugt er zich over dat het sociale probleem van de arbeidsbetrekkingen van de dienstboden eindelijk kan worden geregeld. Hij wijst er verder op dat in de franse tekst van artikel 1 het woord « contrat » dient aangevuld met de woorden « de louage de travail »; in de nederlandse tekst is er immers sprake van « arbeidsovereenkomst ».

Een lid stelt de vraag of diegenen die zich in een huishouding uitsluitend met de verzorging van de kinderen bezig houden, eveneens onder de toepassing van deze wet vallen.

De Minister antwoordt bevestigend.

Een lid vraagt welke het standpunt zal zijn van de R.V.A. bij een gebeurlijke werkaanbieding als dienstbode nl. of het al dan niet als een behoorlijke betrekking zal worden aangezien.

Uit het antwoord blijkt dat de betrokkenen dergelijke aanbieding mogen weigeren.

Een lid stelt de vraag welke de weerslag zal zijn van de wet op de arbeidsduur op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

De Minister wijst erop dat de wetgeving betreffende de arbeidsduur niet van toepassing is op de dienstboden, maar bij koninklijk besluit tot hen kan uitgebreid worden; hij wijst erop dat het hier gaat om een « dienstbodencontract » dat binnen de perken van dit ontwerp dient uitgevoerd, waarbij normaal in geen beperking van arbeidsduur is voorzien; dit punt kan bij onderling akkoord vastgelegd worden.

Artikelsgewijze bespreking.

Artikel 1.

Een lid laat opmerken dat de Franse en de Nederlandse tekst niet overeenstemmen. Zijns inziens dient het woord « arbeidsovereenkomst » vertaald door « contrat de louage de travail » en niet gewoon door « contrat ». Voorgesteld wordt deze wijziging als een materiële verbetering te beschouwen.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 2.

Artikel 2.

Er wordt gevraagd waarom voorzien wordt dat door de Koning een model van geschreven arbeidsovereenkomst kan worden opgemaakt, waar dit niet het geval is voor de andere categorieën werknemers.

Dergelijke maatregel wordt getroffen om de belanghebbenden te beschermen daar ze meestal alleen staan tegenover de werkgever, alsmede om een zekere eenvormigheid te bereiken in de arbeidsvoorwaarden.

Aangenomen met 8 stemmen tegen 2.

Artikelen 3 tot 6.

Aangenomen met 8 stemmen tegen 2.

Un membre se réjouit de constater que le problème social que posent les relations du travail des gens de maison sera enfin réglé. Il signale par ailleurs que, dans le texte français de l'article premier, le mot « contrat » doit être complété par les mots « de louage de travail »; le texte néerlandais, porte en effet de « arbeidsovereenkomst ».

Un membre pose la question de savoir si les personnes qui, dans un ménage, s'occupent exclusivement du soin des enfants tombent elles aussi sous l'application de la loi.

Le Ministre répond par l'affirmative.

Un membre demande quelle sera la position de l'O.N.E.M. à l'égard d'une offre d'emploi éventuelle comme travailleur domestique, en d'autres termes, si ce travail sera considéré ou non comme un emploi convenable.

Il ressort de la réponse que les intéressés peuvent refuser pareille offre d'emploi.

Un membre s'enquiert de l'incidence que la loi sur la durée du travail aura sur le contrat de travail domestique.

Le Ministre signale que la législation sur la durée du travail ne s'applique pas aux travailleurs domestiques, mais qu'un arrêté royal peut l'étendre à cette catégorie; il s'agit ici d'un « contrat de travail domestique », qui doit être exécuté dans les limites de ce projet, lequel ne prévoit normalement aucune restriction de la durée du travail; ce point peut être fixé d'un commun accord.

Discussion des articles.

Article 1^{er}.

Un commissaire signale un manque de concordance entre les textes français et néerlandais. A son avis, le mot « arbeidsovereenkomst » doit être traduit par « contrat de louage de travail » et non pas simplement par « contrat ». Il est proposé de considérer cette modification comme étant la correction d'une erreur matérielle.

L'article est adopté par 8 voix contre 2.

Article 2.

Un membre demande pourquoi le texte prévoit que le Roi peut déterminer un type de contrat écrit de travail, alors que ce n'est pas le cas pour les autres catégories de travailleurs.

Cette mesure est destinée à assurer la protection des intéressés, ceux-ci se trouvant généralement seuls en face de l'employeur et en outre à réaliser une certaine uniformité dans les conditions de travail.

L'article est adopté par 8 voix contre 2.

Articles 3 à 6.

Ces articles sont adoptés par 8 voix contre 2.

Artikel 7.

Een lid is van mening dat dit artikel onvolledig is. Hij vraagt zich af op welke geldige wijze de opzeg moet geschieden indien er een contract op proef bestaat. Volgens de Minister moet de opzeg schriftelijk geschieden.

Voorgesteld wordt in de Franse tekst van dit artikel het woord « contrat » te vervangen door « contrat de louage de travail ».

Dit artikel wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 2.

Artikelen 8 tot 19.

Aangenomen met 9 stemmen tegen 2.

Artikel 20.

Een lid vreest de juridische gevolgen van de tijdelijke schorsing van de overeenkomst. Hij meent dat een duurtijd zou dienen vastgelegd.

Antwoord van de Minister :

Dit artikel bevestigt de beginselen van het gemeen recht. Indien de overmacht slechts gevolgen van korte duur heeft en de partijen op het ogenblik van de overmacht kunnen verwachten dat de uitvoering van de overeenkomst binnen een redelijke tijd zal worden hervat, worden de verplichtingen van de partijen slechts tijdelijk geschorst en moeten ze opnieuw worden uitgevoerd zodra de verhindering een einde heeft genomen (cass. 13.1.1956, Pas. 461; App. Brussel 7.3.1952, J.T. p. 585).

Voor een dienstbode kan een aanhouding gevolgd door voorlopige hechtenis een geval van overmacht zijn, indien ze niet veroorzaakt is door het laakbaar gedrag van de werknemer (C.P. Brussel 21.2. 1949, R.D.S. 1952, p. 125).

Bepaalde gebeurtenissen, zoals staking en oorlog, kunnen een vreemde bevrijdende oorzaak zijn waarop zowel de werkgever als de werknemer zich mogen beroepen (R.P.D.B., complément III, V^o Contrat de travail et contrat d'emploi, n^o 439).

Indien de wet op de arbeidsovereenkomst de gevallen van wettige schorsing van de uitvoering der overeenkomst gaat vermenigvuldigen, zal het bepaalde in artikel 20 op de duur nog slechts een residuaire betekenis hebben.

Dit artikel wordt aangenomen met 8 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 21.

Op een vraag betreffende het recht op loon in geval van vertraging op de weg naar het werk, antwoordt de Minister :

Het normale loon moet voor een volledige dag betaald worden indien de dienstbode tijdig uit zijn woning is ver-

Article 7.

Un membre estime que cet article est incomplet. Il se demande comment le congé doit être donné pour être valable dans le cas d'un contrat à l'essai. Selon le Ministre, le congé doit être donné par écrit.

Un commissaire propose de remplacer, dans le texte français de cet article, le mot « contrat », par les mots « contrat de louage de travail ».

L'article est adopté par 9 voix contre 2.

Articles 8 à 19.

Ces articles sont adoptés par 9 voix contre 2.

Article 20.

Un membre met en garde contre les effets juridiques d'une suspension momentanée du contrat. Il pense qu'il conviendrait de fixer une durée.

Réponse du Ministre :

Cet article est un rappel des principes du droit commun. Si l'événement de force majeure engendre uniquement des effets de brève durée et qu'au moment où il se produit, les parties peuvent prévoir une reprise de l'exécution du contrat dans un délai raisonnable, il y aura simplement suspension temporaire de l'exécution des obligations des parties et ces obligations devront être à nouveau exécutées dès que l'empêchement aura pris fin (Cass. 13.1.1956, Pas. 461; App. Bruxelles 7.3.1952, J.T. p. 585).

Dans le chef du domestique, l'arrestation suivie d'une détention préventive peut constituer un cas de force majeure si elle n'a pas été provoquée par la conduite répréhensible du travailleur (C.P. Bruxelles, 21.2.1949, R.D.S. 1952, p. 125).

Certains événements, tels une grève et une guerre, sont de nature à constituer une cause étrangère libératoire qui peut être invoquée, soit par l'employeur, soit par le travailleur (R.P.D.B., complément III, V^o Contrat de travail et contrat d'emploi, n^o 439).

La multiplication des cas de suspension légitime de l'exécution du contrat dans la législation sur les contrats de louage de travail tend à ne laisser à la disposition de l'article 20 qu'une valeur résiduaire.

L'article est adopté par 8 voix et 2 abstentions.

Article 21.

A une question concernant le droit à la rémunération lorsque le travailleur domestique subit un retard sur le chemin du travail, le Ministre répond :

Le salaire normal de la journée entière est dû au domestique qui, étant parti à l'heure normale de sa résidence pour

trokken om zich naar de plaats van zijn werk te begeven, en er met vertraging aankomt als gevolg van een oorzaak die zich op de weg naar het werk, onafhankelijk van zijn wil heeft voorgedaan. De dienstbode moet bewijzen dat die omstandigheid waaraan hij geen schuld heeft, zich heeft voorgedaan. Dit bewijs kan met alle rechtsmiddelen worden geleverd (bij voorbeeld : verklaring van de spoorweg, getuigenissen, enz.).

De dienstbode heeft eveneens recht op zijn dagloon indien hij, na het werk te hebben aangevat, ziek wordt of het slachtoffer is van een ongeval dan wel indien de werkgever het voorziene werk niet kan bezorgen. Hier in dit geval kan het bewijs van de verhindering met alle rechtsmiddelen worden geleverd.

Dit artikel wordt aangenomen met 9 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikelen 22, 23, 24.

Een lid vraagt nadere uitleg nopens de lasten van de werkgevers in geval van arbeidsongeval voor diegenen die in dienst zijn van meerdere werkgevers.

Uit het antwoord van de Minister blijkt dat het de verzekeringsmaatschappij van de werkgever is bij wie het ongeval zich heeft voorgedaan, die de lasten op zich neemt.

Deze artikelen worden aangenomen met 9 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikelen 25, 26, 27.

Deze artikelen worden aangenomen met 10 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 28.

Een lid stelt het geval van een schoonmaakster welke normaal gedurende 2 à 3 namiddagen in de week werkt, en wegens een wettige reden afwezig blijft, doch akkoord is om op een andere dag de prestaties te leveren zonder bezoldiging. Hetzelfde lid is van oordeel dat zich hier specifieke toestanden voordoen en er in dit verband geen vergelijking met de nijverheid mogelijk is.

Een lid vraagt of de wet van openbare orde is of een overeenkomst tussen partijen geldig is.

De Minister geeft toe dat er met specifieke toestanden dient rekening gehouden; evenwel komt het voor dat in andere nijverheidstakken eveneens werknemers zijn die voor meerdere werkgevers presteren. Het is niet mogelijk een afzonderlijke wetgeving in te voeren voor de twee categorieën. De verantwoordelijkheid van de werkgever blijft beperkt tot dat gedeelte van de prestaties die in zijn dienst geleverd worden.

se rendre au lieu de travail, n'y parvient qu'avec retard en raison d'une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté. Il appartient au travailleur domestique d'établir cette circonstance indépendante de sa volonté. Cette preuve pourra être fournie par toutes voies de droit (par exemple : attestation des chemins de fer, témoignages, etc.).

Le travailleur domestique a également droit à son salaire journalier lorsque, sa prestation commencée, il tombe malade ou est victime d'un accident ou encore lorsque l'employeur se trouve dans l'impossibilité de lui fournir le travail prévu. Ici également, la preuve de cet empêchement pourra être fournie par toutes voies de droit.

L'article est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

Articles 22, 23 et 24.

Un membre demande des précisions au sujet des charges financières des employeurs dans le cas d'un accident du travail survenu à des gens de maison qui sont au service de plusieurs employeurs.

Il ressort de la réponse du Ministre que ces charges sont assumées par la compagnie d'assurances de l'employeur chez qui l'accident s'est produit.

Ces articles sont adoptés par 9 voix et 2 abstentions.

Articles 25, 26 et 27.

Ces articles sont adoptés par 10 voix et 2 abstentions.

Article 28.

Un membre prend le cas d'une femme de ménage qui, travaillant normalement 2 à 3 après-midi par semaine, s'absente pour une raison légitime mais est d'accord pour fournir les prestations un autre jour, sans rémunération. L'intervenant estime qu'il s'agit là d'une situation spécifique, ce qui rend impossible toute comparaison avec l'industrie.

Un commissaire demande si la loi est d'ordre public ou si un accord entre les parties est valable.

Le Ministre admet qu'il faut tenir compte des situations spécifiques; toutefois, on rencontre également dans d'autres branches d'activité des travailleurs qui sont au service de plusieurs employeurs. Il n'est pas possible d'instaurer une législation distincte pour les deux catégories. La responsabilité de l'employeur reste limitée à la partie des prestations de travail qui sont fournies à son service.

Verder verwijst de Minister naar artikel 2 en 3 van onderhavige wet, waarbij overeenkomsten die mindere voordelen voorzien, ongeldig zijn.

Een lid vraagt nadere uitleg nopens het aantal vrije dagen dat zal toegekend worden ter gelegenheid van familiegebeurtenissen e.a.

De Minister antwoordt dat een koninklijk besluit zal bepalen hoeveel dagen afwezigheid recht geven op het normale loon. Men mag aannemen dat dezelfde voordelen zullen toegekend worden als in de algemene wetgeving terzake.

Een lid wijst er op dat het juist in deze sector is dat veel gelegenheidswerk van gepensioneerden voorkomt. Hij vraagt of dienaangaande geen bijzondere maatregelen worden genomen.

De Minister antwoordt dat er desbetreffende geen onderscheid wordt gemaakt met werknemers tewerkgesteld in de nijverheid; het principe van de wetgeving op het « kleine verlet » dient aangenomen. Hij wijst er trouwens op dat de wetgeving betreffende de betaalde feestdagen sinds altijd op het huispersoneel van toepassing is.

Artikel 28 wordt aangenomen met 15 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 29.

Dit artikel wordt aangenomen met 15 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 30.

Een lid meent dat een werknemer of werknemster, die slechts gedurende twee halve dagen per week prestaties levert, praktisch het werk zonder vooropzeg kan verlaten wegens het recht op twee halve dagen afwezigheid om een nieuwe betrekking te zoeken.

De Minister antwoordt wat volgt :

Indien een dienstbode geen volledige week werkt, moet de duur van zijn afwezigheid om naar een nieuwe betrekking uit te zien, naar behoren worden verminderd.

Dit is onder meer het geval voor een werknemer die op halve dagtaak werkt (vraag nr. 73 van Senator Bogaert, Bulletin van Vragen en Antwoorden van 6 november 1962, p. 1083).

Een dienstbode die bij voorbeeld twee halve dagen per week werkt en derhalve slechts een zesde van de normale volledige arbeidsprestaties levert, mag één of tweemaal per week afwezig te zijn met behoud van het recht op loon, op voorwaarde dat de duur van de afwezigheid of de afwezigheden in het geheel niet meer bedraagt dan een zesde van de werkelijke arbeidstijd.

Dit artikel wordt aangenomen met 14 stemmen tegen 2.

Le Ministre renvoie en outre aux articles 2 et 3, qui frappent de nullité les contrats donnant au travailleur domestique des avantages inférieurs à ceux qui sont prescrits par la présente loi.

Un membre demande des précisions à propos du nombre de jours de congé qui seront accordés à l'occasion d'événements familiaux et autres.

Le Ministre répond qu'un arrêté royal fixera le nombre des jours d'absence donnant droit à la rémunération normale. On peut admettre que les avantages accordés seront les mêmes que ceux prévus par la législation générale en la matière.

Un membre signale que c'est précisément dans ce secteur que beaucoup de pensionnés exercent un travail occasionnel. Il demande si des mesures particulières sont prévues à cet égard.

Le Ministre répond qu'aucune différence n'est faite à ce propos par rapport aux travailleurs occupés dans l'industrie; le principe de la législation sur le « petit chômage » doit être adopté. Il souligne d'ailleurs que la législation sur les jours fériés payés a toujours été applicable aux travailleurs domestiques.

L'article 28 est adopté par 15 voix et 2 abstentions.

Article 29.

Cet article est adopté par 15 voix et 2 abstentions.

Article 30.

Un membre est d'avis qu'un travailleur ou une travailleuse qui ne fournit de prestations que deux demi-journées par semaines peut pratiquement quitter son emploi sans préavis, en raison du fait que l'intéressé(e) a droit à deux demi-journées d'absence pour rechercher un nouvel emploi. Il demande des précisions à ce sujet.

Voici la réponse du Ministre :

Lorsque le travailleur domestique ne travaille pas pendant une semaine complète, la durée de ses absences pour rechercher un nouvel emploi doit être réduite à due concurrence.

Il en est ainsi notamment pour un travailleur travaillant à mi-temps (question n° 73 du sénateur Bogaert, Bulletin des Questions et Réponses du 6 novembre 1962, p. 1083).

Un travailleur domestique travaillant 2 demi-journées par semaine par exemple et n'effectuant dès lors qu'un sixième des prestations complètes normales, a le droit de s'absenter une ou deux fois par semaine avec maintien du droit à son salaire, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total le sixième des prestations effectives.

L'article est adopté par 14 voix contre 2.

Artikelen 31 tot 37.

Deze artikelen worden aangenomen met 14 stemmen bij 3 onthoudingen.

*
**

Het gehele ontwerp wordt aangenomen met 12 stemmen tegen 3.

Het verslag wordt met eenparigheid van stemmen aangenomen.

De Verslaggever,
O. CARPELS.

De Voorzitter,
M. REMSON.

Articles 31 à 37.

Ces articles sont adoptés par 14 voix et 3 abstentions.

*
**

L'ensemble du projet de loi a été adopté par 12 voix contre 3.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des voix.

Le Rapporteur,
O. CARPELS

Le Président,
M. REMSON.