

Kamer der Volksvertegenwoordigers.

ZITTING VAN 24 FEBRUARI 1898.

ONTWERP VAN WET OP DE ARBEIDSOVEREENKOMST ⁽¹⁾.

VERSLAG

AANGEBODEN, UIT NAAM VAN DE MIDDENAFDEELING ⁽²⁾, DOOR DEN HEER Jos. HOYOIS.

MIJNE HEEREN,

Den 24ⁿ Januari 1891, gelastte de heer Lejeune, Minister van Justitie, eene Commissie, voorgezeten door den heer Van Berchem, raadsheer bij het Verbrekingshof, een voorontwerp van wet op te maken over de *gevolgen van de huurovereenkomst voor werklieden en dienstboden*. Deze Commissie koos tot verslaggever den heer Dejace. Aan het voorontwerp, uit hare beraadslagingen voortgesproten, wordt meer in 't bijzonder den naam van haren voorzitter gehecht.

Een aanzienlijk gedeelte van het geleerd verslag van den heer Dejace werd gewijd aan het vraagstuk der verantwoordelijkheid van den patroon in zake van ongevallen. Op de 110 artikels van het voorontwerp der Commissie hebben er 93 daarop betrekking.

De Minister van Justitie maakte dit voorontwerp tot het zijne en bood het de Kamer, den 14ⁿ Augustus 1891, als wetsontwerp, ter overweging aan, de Regeering echter het recht voorbehoudend het later te wijzigen. Ten gevolge van de ontbinding der Kamers verviel dit ontwerp zonder zelfs in den schoot van de afdeelingen der Kamer onderzocht te zijn geweest. Opnieuw aangeboden, den 2ⁿ februari 1893, had het geen beter lot, met dit verschil dat men ten minste eene middenafdeeling had aangesteld om het te onderzoeken.

Den 7ⁿ November 1895, droeg de heer Nyssens, minister van Nijverheid

(¹) Zitting 1896-1897, n^o 26.

(²) De middenafdeeling bestond uit de heeren baron SNOY, voorzitter, VAN CLEEMPUTTE, DELBEKE, DE GUCHTENAERE, DE SADELEER, HOYOIS en ANSELE.

en Arbeid, den Hoogeren Raad van Arbeid eene meer beperkte zending op dan die van de Commissie van 1891. Dit College moest, volgens de gegevens van een in de bureelen van den Arbeidsdienst opgesteld plan, een voorontwerp over de eigenlijke arbeidsovereenkomst opmaken.

De Hoogere Raad van Arbeid stelde, in zijnen schoot, eene bijzondere Commissie aan, waarvan de heer Prins tevens voorzitter en verslaggever was.

Deze Commissie, vastgesteld hebbende dat voormeld plan het vraagstuk van de verantwoordelijkheid van den patroon in zake van arbeidsongevallen voorbehiel, was van oordeel dat zij dit niet mocht onverlet laten. Ten gevolge van stappen bij den achtbaren heer Nyssens aangewend, werd haar het recht toegekend er de oplossing van te zoeken. Ook strekte hoofdstuk V van het voorontwerp van den Hoogeren Raad van Arbeid tot de oplossing er van.

Het wetsontwerp dat de Kamer voorgelegd is, is noch het voorontwerp der Commissie in 1891 ingesteld, noch dit waarvan de bewoordingen werden vastgesteld door den Hoogeren Raad van Arbeid. Echter, werd het, in ruime mate, door het eene en het andere ingegeven. Talrijk zijn nochtans de verschillen tusschen deze teksten, zooals spoedig uit hunne lezing blijkt.

ALGEMEENE BESPREKING ⁽¹⁾.

Het eerste en voornaamste verschil ligt in het weglaten uit het ontwerp van elke bepaling betreffende de regeling van de verantwoordelijkheid der patroons in zake van arbeidsongevallen.

Deze leemte werd door de middenafdeeling van zulk gewicht geacht, dat zij zich de vraag gesteld heeft, of, te dien aanzien, het ontwerp niet moest

(¹) Te raadplegen werken :

PIRMEZ, *De la responsabilité*. Bruxelles, 1888. — SAINTELETTE, *De la responsabilité et de la garantie*. Bruxelles, 1884. — *Louage de services*. Bruxelles, 1893. — G. CORNIL, *Du louage de services ou contrat de travail*. Paris, Thorin, 1895. — M. BODEUX, *Etudes sur le contrat de travail*. Paris et Louvain, 1896. — E. STOCQUART, *Le contrat de travail*. Paris, 1895. — LAURENT, *Contrat de louage*, XXV, bl. 541. — *Avant-projet de revision du Code civil*, art. 1840 en volgende. — DELECROIX, *Revue de la législation des mines* (n° d'avril-juin 1885). *Étude sur le contrat du travail*. — GLASSON, *Le Code civil et la question ouvrière*. Paris, 1886. — *Congrès international des accidents du travail*, t. II, bl. 271. — Zie verder ook : *Procès-verbaux de la troisième session (1895-1896) du Conseil supérieur du travail*. Men vindt er de verslagen van de heeren Dejacq en Prins, waarnaar herhaaldelijk verzonden wordt (rekening houdende met de bladnummering van het boekdeel dat deze processen-verbaal bevat) in den loop van dit verslag. — *Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrags*. Leipzig, 1890. — COURCELLE-SENEUIL, *Le contrat de prestation de travail*. *Séances et travaux de l'Académie des sciences morales et politiques*, CXXXII (1889), bl. 57. — JANNACCONE (P.), *Il contratto di lavoro*. Bologna, 1894. — LABATT (C.B.), *Etate regulation of the contract of employment*. *American law rev.*, dec. 1893, bl. 857. — LEPLAY (F.), *L'organisation du travail*, 1870. — THALLER (Ed.), *A propos du socialisme. La question ouvrière et la science sociale. L'individualisme et le patronage. La réforme sociale*, XXIII (1892), bl. 577. — ROSENBERG (W.), *Entwicklung und Stand der Arbeiterfrage*. Prag, 1892. — JOS. FERRAND, *De la résiliation du louage de services à durée indéterminée*. Paris, 1897. — *Ueber die Haftpflicht-Gesetzgebung u. den Arbeits-od. Dienstvertrag nach schweizerischem Recht*. Zurich, 1897. — Enz., enz.

gewijzigd worden door inlassching van min of meer soortgelijke bepalingen als die welke voorkomen in het werk én van de Commissie van 1891 én van den Hoogeren Raad van Arbeid. De meerderheid der middenafdeeling wilde echter daartoe niet besluiten, zich steunende op dit dubbel feit dat, van den eenen kant de Regeering den Hoogeren Raad van Arbeid belast had met de studie van het vraagstuk der vergoeding voor arbeidsongevallen en dat, van den anderen kant, zij uitdrukkelijk te kennen gaf dat zij voornemens was eerlang, en naar alle waarschijnlijkheid in den loop van den zittijd 1897-1898, dienaangaande een wetsontwerp aan te bieden. In de Memorie van toelichting lezen wij overigens hetgene volgt: « Dit vraagstuk (dit van de vergoeding voor arbeidsongevallen) moet, ons inziens, het voorwerp uitmaken van eene bijzondere wet, dienende tot aanvulling van de wet op de arbeids-overeenkomst. »

Wat meer is, vaststellende dat ten aanzien van de beschikkingen vervat in het wetsontwerp op de arbeidsovereenkomst, het gemakkelijk schijnt eensgezindheid te bekomen onder partijen en scholen, heeft de middenafdeeling gedacht dat zij de goedkeuring er van door de wetgeving niet mocht vertragen, door er, bij wijze van amendement, eene reeks bepalingen in te lassen, betreffende het zoo kiesch en thans op vele en gewichtige punten nog zoo betwist vraagstuk van de verantwoordelijkheid der patroons in zake van arbeidsongevallen. Nochtans verzocht zij haren verslaggever bijzonder te drukken op de dringendheid die er bestaat eindelijk dit ingewikkeld vraagstuk te regelen.

Een tweede hoofdzakelijk verschil tusschen het ontwerp en het voorontwerp der Commissie van 1891 ligt hierin, dat het eerste zich niet bezig houdt met de dienstboden.

Hetzelfde verzuim wordt vastgesteld in het voorontwerp van den Hoogeren Raad van Arbeid.

Is het eene betreurenswaardige leemte?

Alhoewel erkennende, dat de toestand der dienstboden evenals die van de eigenlijke arbeiders door de wet zou moeten bepaald worden, was de middenafdeeling niet van oordeel dat het wetsontwerp in dien zin moest aangevuld worden.

Trouwens, dit ontwerp doelt niet op de huur van bedrijvigheid voor alle arbeidslieden, doch enkel op een soort van huur van diensten — de arbeidsovereenkomst in haren meest beperkten zin, deze door eigenlijke arbeiders gesloten — en dit te recht volgens de middenafdeeling. Want, is het mogelijk, in het opzicht van hunne louter rechtskundige opvatting eene zeer groote gelijkenis vast te stellen tusschen de verschillende soorten van huur van diensten voor arbeidslieden, is dat niet meer het geval wanneer men ze in een maatschappelijk opzicht beschouwt.

De gelijkstelling van arbeiders en dienstboden te dien aanzien ware onzin, daar ze niet overeen zou komen met de wezenlijke toestanden. De regelen die feitelijk de betrekkingen van de eenen en de anderen met hunnen « patroon » en met hunnen « meester » beheeren, zijn zeer verschillend. Zoo de betrekkingen tusschen de arbeiders en de hoofden van nijverheids-

ondernemingen dikwijls op verre na geen huiselijk karakter hebben, leeft de knecht of dienstbode, in 't algemeen, naast hem wien hij zijne diensten verstrekt, dikwijls onder hetzelfde dak en soms zelfs op vertrouwelijken voet met hem. De gevaren waaraan hij blootgesteld is, zijn ook van gansch anderen aard dan die welke den nijverheidsarbeider te wachten staan. Inzonderheid om die redenen, ware het niet wijs bij algemeene wetsbepalingen te werk te gaan, die tevens toepasselijk zouden zijn op de overeenkomsten tot verhuring der diensten van de eenen en van de anderen.

Om van de huur van werk der arbeiders en van die der dienstboden het voorwerp eener enkele en zelfde wet te maken, zou men onbetwistbaar aan elk hunner eene reeks bepalingen moeten wijden welke onderling in verband zouden zijn. Dus schijnt het verkieslijk verschillende wetten te maken, des te meer daar de dienstboden zelven verdeeld kunnen worden in verschillende reeksen, namelijk in landelijke en stedelijke dienstboden, wier toestand, zelfs in rechten, niet steeds volstrekt gelijk is.

Zoo het voorontwerp der Commissie van 1891 handelde én over den juridischen toestand van de arbeiders én over dien der dienstboden, dan was het omdat het Koninklijk besluit, waarbij deze Commissie werd ingesteld, haar zulks opgelegd had. En daar de haar opgedragen zending zoo uitgestrekt was, mag men gelooven dat het uit eerbied geweest is voor de overlevering, omdat de twee eenige artikelen van het Burgerlijk Wetboek waarin er spraak is van huur van arbeidslieden, er de eerste afdeeling uitmaken, onder titel « van de huur der dienstboden en werklieden », van het hoofdstuk getiteld « van de huur van werk en nijverheid. »

Meer beperkt was de taak van den Hoogereren Raad van Arbeid die enkel aan de arbeiders moest denken. Bij monde van zijnen verslaggever, drukte hij duidelijk dit gevoelen uit, dat het beter was geene nuttelooze verwarring te maken tusschen wezenlijk verschillende zaken (¹)

Daarenboven zou men kunnen doen opmerken, dat reeds herhaaldelijk de wetgever de noodzakelijkheid erkend heeft welke er bestaat de dienstboden niet met de arbeiders te verwarren.

Vooreerst, toen hij de betaling van het werkloon regelde. Artikel 12 der wet van 16ⁿ Augustus 1887 zegt inderdaad dat de bepalingen der wet « geene betrekking hebben op de dienstboden ».

Later nog, toen artikel 1, alinea 3, van de wet van 15ⁿ Juni 1896 op de werkplaats-reglementen werd aangenomen, waarin bedongen wordt dat « zijn uitgezonderd (van de verplichting een werkplaats-reglement te hebben) de ondernemingen. ... van nijverheid en handel... . welker arbeiders moeten beschouwd worden als dienstboden of lieden van den huize ».

Een derde aanzienlijk verschil tusschen het voorontwerp Van Berchem en het ontwerp bij de Kamer ingediend, is dit : het eerste was ook op de leergasten toepasselijk, het tweede sluit ze buiten zijne bepalingen.

(¹) Zie Verslag van den heer Prins, bl. 37.

In zijn verslag aan den Hoogeren Raad van Arbeid, na de redenen opgegeven te hebben waarom de dienstboden en de arbeiders niet in eene eenige en zelfde wet moeten bedoeld worden, zegde de heer Prins :

« Eveneens zou men tot ons voorontwerp het verwijt kunnen richten de leergasten niet te hebben begrepen in de arbeidsovereenkomst en men zou hetzelfde antwoord uitlokken (als voor de dienstboden), te weten dat de overeenkomst, gesloten tusschen den leergast en den werkbaas, eene overeenkomst van bijzonden aard is welke bijzondere bepalingen vergt, omdat zij doelt op bijzondere betrekkingen ⁽¹⁾. »

Deze zienswijze werd, wel is waar, bij voorbaat bestreden door den achtbaren verslaggever der Commissie van 1891, den heer Dejace ⁽²⁾.

De middenafdeeling trad de meening van den Hoogeren Raad van Arbeid toe. Dit doende, liet ze zich leiden door dezelfde beweegredenen die haar er toe hadden aangezet de dienstboden buiten deze wet te laten. Overigens, meende ze zich niet te vergissen, wanneer ze de Commissie van 1891 beschouwde als hebbende enkel het tegenovergesteld gevoelen aangenomen, veeleer omdat zij de leergasten het voordeel wilde doen genieten van de talrijke, door haar voorgestelde bepalingen tot regeling van de vraagstukken betreffende de verantwoordelijkheid in zake van arbeidsongevallen, dan wel omdat zij eene gelijkstelling mogelijk achtte tusschen de overeenkomst door welke de leergasten en die door welke de arbeiders zich verbinden.

Overigens, de middenafdeeling die zich tot den achtbaren Minister van Arbeid had gewend, kreeg van hem het navolgend antwoord :

Brussel, den 8ⁿ Juni 1897.

« De Regeering heeft gedacht de overeenkomst tusschen leergasten en bazen en de arbeidsovereenkomst niet in een en hetzelfde ontwerp te mogen begrijpen, om reden, dat deze twee soorten van overeenkomsten hoofdzakelijk verschillen en dus onderscheiden gerechtelijke gevolgen medebrengen.

» Door de arbeidsovereenkomst verbinden zich partijen, inzonderheid, de arbeider tot het verstrekken van bepaalde diensten, het hoofd der onderneming tot betaling van een loon.

» Door de overeenkomst tusschen leergast en werkbaas, verbindt de patroon er zich toe den leerjongen te oefenen in een bedrijf of eenen stiel, terwijl de leerjongen de verplichting aangaat voor den baas te werken.

» Het werkloon behoort tot het wezen der arbeidsovereenkomst. Daarentegen begrijpt men zeer goed, dat er eene leerovereenkomst kan zijn zonder bedinging van loon. Wat meer is : in stede dat de leergast noodzakelijk eene vergelding krije van den patroon, gebeurt soms geheel het tegendeel, en is het de patroon die door den leerjongen betaald wordt voor het vakonderwijs dat hem bedeed wordt.

⁽¹⁾ Zie Verslag van den heer Prins, bl. 38.

⁽²⁾ Zie Verlag van den heer Dejace, bl. 524. — Zie ook artikel 3 der Duitsche wet van 6ⁿ Juli 1844 en artikel 6 van het Fransch ontwerp van minister Roche.

» Ik acht het onnoodig aan te dringen op den bijzonderen aard van de onderlinge verplichtingen der partijen, welke voortvloeien uit deze opvatting van de leerovereenkomst; doch ik meen nog de aandacht der middenafdeeling te moeten vestigen op den samenhang die bestaat tusschen het vraagstuk van den leertijd en dit van het vakonderwijs, dat voor zekere stielen den leertijd kan vervangen en, in elk geval, tot zijne aanvulling moet dienen.

» Eindelijk, de wijzigingen welke de inrichting en de uitrusting van talrijke nijverheidstakken in de laatste 75 jaar ondergingen, hebben op den leertijd een aanzienlijken invloed uitgeoefend, waarmede rekening dient gehouden.

» Ik acht dus, dat het, alvorens zelfs te onderzoeken of er eene wet moet gemaakt worden, noodzakelijk is over te gaan tot een onderzoek naar den toestand van den leertijd in België.

» Mijn Departement heeft er reeds aan gedacht dergelijk onderzoek in te stellen, doch het kan er geen begin mede maken zoolang andere thans begonnen werkzaamheden niet voltrokken zijn.

» Aanvaardt, enz.

» *De Minister,*

» A. NYSENS. »

De middenafdeeling nam, met voldoening, akte van de belofte der Regeering tot een onderzoek betreffende den leertijd te doen overgaan. Zij drukt den wensch uit dat dit onderzoek snel doorgezet worde, en dat, zoodra het afgeloopen zal wezen, een wetsontwerp op dit gebied den wetgevers zou voorgelegd worden.

Onder de andere hoofdzakelijke verschillen tusschen de aangehaalde voorontwerpen en het wetsontwerp is er nog een dat bijzonder de aandacht der middenafdeeling gevestigd heeft en wel dit: het voorontwerp Van Berchem laat de beambten niet op volstrekte wijze ter zijde; daarentegen worden zij in het wetsontwerp nergens vermeld.

Dient deze leemte aangevuld te worden?

In bevestigenden zin, deed een lid aanmerken dat, « terwijl er maar al te veel beambten zijn, sommige der overeenkomsten welke door dit soort van werkers onderteekend worden, draconisch zijn en weinig voordeelig voor hen ».

Waarop een ander lid antwoordde dat « deze beschouwingen niet afdoende zijn wat het besproken punt betreft »; dat « hetgeen men moet in 't oog houden, den aard is van de medewerking welke de beambten en de arbeiders aan het hoofd der onderneming leenen en de daaruit voortvloeiende gerechtelijke gevolgen »; « welnu, voegde hij er bij, 't is klaar dat de beambten een gansch ander werk verrichten dan de arbeiders; handwerk is bij hunne bezigheden eene ongeschikte zaak en dikwijls bestaat het zelfs niet; hunne plaats in de rangorde der nijverheid, de wijze waarop hunne vergelding geregeld is, hunne betrekkingen met den patroon, alles stelt ze in eenen toestand zeer verschillend van dien der werklieden ». Na gedrukt te

hebben op dit feit, dat het voorontwerp Van Berchem — ter uitsluiting namelijk van de kantoorklerken — enkel spreekt van « de ondergeschikte beambten of klerken eener onderneming aan 't werk gesteld in de werkplaatsen, op de werven of werken, en die, evenals de arbeiders blootstaan aan arbeidsongevallen ⁽¹⁾ », en dit inzonderheid om hun toe te laten het voordeel te genieten van de bepalingen betreffende de verantwoordelijkheid der patroons in zake van ongevallen, besluit hij dat de huurovereenkomst voor beambten door eene bijzondere wet moet geregeld worden.

De middenafdeeling trad zijne zienswijze toe. Echter, gelastte zij haren verslaggever de welwillende aandacht der Regeering te vestigen op het lot der beambten, en inzonderheid te vragen dat er zou onderzocht worden in welke mate het voordeel der reeds gestemde arbeidswetten wettig tot hun zou moeten of kunnen uitgestrekt worden.

BESPREKING DER ARTIKELEN.

Het wetsontwerp is in vier hoofdstukken verdeeld. Het eerste handelt over het tot stand komen en de algemeene voorwaarden der arbeidsovereenkomst; het tweede, over de verplichtingen van den werkman en van het hoofd der onderneming; het derde, over de wijzen waarop de verbintenis eindigt; het vierde, onder den titel van « aanvullende bepalingen », heeft ten doel de rechten van de vrouw die werkt uit te breiden en twee artikelen eener wet van het jaar XI af te schaffen.

HOOFDSTUK I.

EERSTE ARTIKEL.

Artikel 1, dat duidelijk de strekking van het wetsontwerp afbakt, is als 't ware een artikel van beginsel en bestaat uit twee alinea's, waarvan de eerste de bepaling vervat van de bijzondere overeenkomst waarop het ontwerp doelt.

Uit hoofde van het groot belang dat er aan dient gehecht, werd er eene eerste algemeene beraadslaging over gevoerd in den schoot der middenafdeeling.

Zij gold het punt te weten of er geen grond bestaat andere ondernemingen, dan die welke een privaat karakter hebben, te regelen met het oog op hare gerechtelijke voorwaarden.

In het voorontwerp der Commissie van 1891 kwam een artikel 56 voor, luidende als volgt : « Behoudens uitdrukkelijke uitzondering, zijn de bepalingen dezer wet toepasselijk op de arbeiders die voor rekening en onder de rechtstreeksche bevelen van den Staat, de provinciën, de gemeenten en de openbare inrichtingen werken ».

Dit artikel werd niet woordelijk overgenomen in het voorontwerp van den

(¹) Artikel 54.

Hoogeren Raad van Arbeid. Doch, uit de verklaringen, afgelegd in den loop van de beraadslaging vóór dit College, blijkt dat zijn voorontwerp stilzwijgenderwijs doelt op de openbare zoowel als op de private ondernemingen; het begrijpt de eene en de andere in de bepaling van de arbeidsovereenkomst zooals ze voorkomt in zijn artikel 1.

Geene beschikking, in den aard van die van artikel 36 van het voorontwerp Van Berchem, staat in het wetsontwerp. Echter, vindt men de algemeene uitdrukking « hoofd eener onderneming » van het voorontwerp van den Hoogeren Raad van Arbeid, terug in zijn artikel 1.

Verlangende, bijgevolg, elke dubbelzinnigheid weg te nemen, verzocht de middenafdeeling haren verslaggever den heer Minister van Nijverheid en Arbeid te vragen, of, volgens hem, de bepalingen der wet op de arbeidsovereenkomst toepasselijk zouden zijn op de openbare ondernemingen.

Ziehier het antwoord van den achtbaren Minister :

« *Den Heere Jos. Hoyois, lid van de Kamer der Volksvertegenwoordigers,*

» Brussel, den 31ⁿ Augustus 1897.

» **HEER VOLKSVERTEGENWOORDIGER,**

» Ik heb de eer U mijn gevoelens te doen kennen aangaande de vraag welke gij mij in uwen brief van 25ⁿ Juni stelt, in naam van de middenafdeeling, belast met het onderzoek van het wetsontwerp op de arbeidsovereenkomst.

» Aan het beginsel van de toepasselijkheid der politiewetten, in zake van arbeid, zijn, wat den Staat betreft, ernstige bezwaren verbonden; de Kamer heeft gelegenheid gehad te dien aanzien uitspraak te doen, namelijk toen zij beraadslaagde over de wet op de werkplaats-reglementen, en, in gemeen overleg met de Regeering, heeft zij het voordeel dezer wet ontzegd aan de arbeiders bij de Staatsdiensten.

» Doch dezelfde bezwaren bestaan niet wat de wetten betreft die tot het gebied behooren van het louter burgerlijk recht: hier verzet zich, in beginsel, niets er tegen dat de algemeene regels in zake van overeenkomsten toegepast worden op de overeenkomsten welke de Staat verplicht is te sluiten, wegens de noodwendigheden van de diensten waarvan hij het beheer op zich neemt.

» In rechten, acht ik dus — alle voorbehoud gemaakt zijnde wat de verschillende feitelijke toestanden betreft welke zich kunnen voordoen — dat de wet op de arbeidsovereenkomst toepasselijk zal kunnen zijn op den Staat evenals op de bijzondere personen, voor zooveel zij de betrekkingen der verdragsluitende partijen regelt op 't gebied van het burgerlijk recht. Dat zal eveneens het geval zijn voor de arbeidsovereenkomsten gesloten met de provinciën en de gemeenten.

» Aanvaard, Heer Volksvertegenwoordiger, de betuiging mijner volkomene hoogachting.

» *De Minister,*

» **A. NYSSENS.** »

Met genoegen nam de middenafdeeling akte van die verklaring, waarbij, in het opzicht van bepalingen die werkelijk tot het zuiver burgerlijk recht behooren, de private en de openbare ondernemingen op eenen voet van redematige gelijkheid gesteld worden.

Zoodoende zal de Belgische wet geene nieuwigheid invoeren : want titel VII der Duitsche *Gewerbe-Ordnung*, om slechts op die te wijzen, wordt toegepast, niet alleen op de private personen, maar ook op de openbare personen, zooals het Keizerrijk en de bijzondere Staten.

De arbeidsovereenkomst is eene overeenkomst van burgerlijk recht. Welnu, de Staat is aan het Burgerlijk Wetboek onderworpen. Hij beweert niet dat de regelen van de bewaargeving, van het mandaat, van den verkoop niet van toepassing zijn op de overeenkomsten waarin hij als partij optreedt. Hij zou dus niet kunnen beweren dat de regelen der arbeidsovereenkomst, in voorkomend geval, op hem niet van toepassing zijn. In welke hoedanigheid zou hij dat doen? « De Staat », zegde terecht de heer Prins in zijn verslag aan den Hoogeren Arbeidsraad, « is, in die zaak, enkel een groot nijveraar. Indien hij zich aan het burgerlijk recht mocht onttrekken, zou ieder groot nijveraar het ook mogen doen. De Staat is, integendeel, de werkbaas die tot voorbeeld moet strekken; hij is het geweten van hen die er geen hebben, volgens het gezegde van den heer Cheysson. Hij moet het voorbeeld geven van den eerbied voor de wetten. « Is de Staat-spoorwegen, de Staat-telegraphen, de Staat-posterijen, de Staat die op eene of andere openbare werkplaats voor eigen rekening werkt, een ondernemingshoofd als ieder ander patroon? Is de gemeente Brussel, die gas, electriciteit voortbrengt, geen ondernemingshoofd, die, in't bijzonder opzicht waarvan sprake, met ieder ander ondernemingshoofd gelijkgesteld kan worden?

Nadat de algemeene beraadslaging over artikel 1 van het ontwerp gesloten was, achtte de middenafdeeling het van groot belang de eerste alinea ervan te vergelijken met het overeenstemmend artikel 1 van het vóórontwerp Van Berchem en van het vóórontwerp van den Hoogeren Arbeidsraad. Uit dat onderzoek blijkt dat het den tekst noch van het eene artikel noch van het andere weergeeft.

Artikel 1 van het vóórontwerp Van Berchem luidt als volgt : « De huur » van diensten der werklieden en der dienstboden is eene overeenkomst » waarbij zij zich verbinden, onder het gezag, het bestuur en het toezicht » van een nijverheidshoofd of eenen patroon, of van het hoofd eens huisgezins, tegen een door dezen te betalen vergelding een werk uit te voeren. »

Artikel 1 van het vóórontwerp van den Hoogeren Arbeidsraad luidt als volgt : « De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst die tot stand komt tus- » schen eenen werkman en het hoofd eener onderneming, en waarbij de » werkman zich verbindt zijnen arbeid te verstrekken tegen een door het » ondernemingshoofd te betalen werkloon. »

Ziehier eindelijk het eerste lid van artikel 1 van 't wetsontwerp : « Deze » wet regelt de overeenkomst krachtens welke de werklieden zich verbinden » te arbeiden onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd » eener onderneming, tegen een door laatstgenoemde te betalen loon, bere-

» *kend, hetzij naar den duur van den arbeid, hetzij naar verhouding van de
 » hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverd werk, hetzij
 » volgens eenigen anderen grondslag, tusschen partijen vastgesteld.* »

Ziehier de eerste opmerking die gemaakt moet worden :

Het eerste lid van artikel 1 van 't wetsontwerp bepaalt het doel der nieuwe wet en niet dat der bijzondere overeenkomst die er het voorwerp van is, zooals dit met de twee voormelde vóórontwerpen het geval was. De Memorie van toelichting behelst deze verklaring : « Het ontwerp is » niet van toepassing op de overeenkomst voor het verhuren van diensten, » in den meest algemeenen zin begrepen. De voorwaarden waarin die over- » eenkomst tot stand komt en de uitwerksels welke de partijen voornemens » zijn daaraan te hechten, zijn op verre na niet dezelfde voor al de klassen » van werklieden... Het ontwerp bedoelt alleen de overeenkomst die de » werklieden met de hoofden van ondernemingen sluiten in de voorwaarden » bij artikelen 1 en 2 enz. bepaald. » Daar het door de Memorie van toelich- ting vastgestelde feit juist is, ziet de middenafdeeling er geen bezwaar in dat de eerste woorden van 't ontwerp « deze wet regelt » gehandhaafd worden. Zoo zal iedere dubbelzinnige uitlegging der wet vermeden worden. Evenwel moet de titel, om logisch te zijn, in overeenstemming gebracht worden met het opstel van artikel 1. Die titel kan niet zoo algemeen blijven als hij in het ontwerp is. De bijzondere aard van de door de wet geregelde overeenkomst dient daarin bepaald.

Dewijl die overeenkomst gewoonlijk gesloten wordt tusschen een enkelen werkman en een enkel ondernemingshoofd, stelt de middenafdeling voor, de woorden « een werkman » in de plaats van de woorden « de werklieden » te stellen, daarbij het opstel van den Hoogeren Arbeidsraad navolgende.

Het spreekt overigens van zelf dat dit opstel geenszins belet dat een gemeenschappelijk wezen, de rechtspersoonlijkheid bezittende, in eene arbeidsovereenkomst kan tusschenkomen als partij.

Is het gepast in artikel 1, gelijk overal elders in het ontwerp, de woorden « een patroon » na deze « het hoofd eener onderneming » in te voegen of is het zelfs niet noodig de eerste in de plaats van de tweede te stellen? Dat heeft de middenafdeeling zich afgevraagd.

In het vóórontwerp van den Hoogeren Arbeidsraad is er enkel spraak van het « hoofd eener onderneming ». De « patroon » wordt, integendeel, nevens « het hoofd eener onderneming » vermeld in het vóórontwerp Van Berchem, geene rekening houdende met « het hoofd des huisgezins », dat daarin insgelijks wordt bedoeld (omdat dit laatste vóórontwerp den wettelijken toestand der dienstboden te gelijk met dien der werklieden regelde). Anderzijds, in de nota's voor een vóórontwerp, door den achtbaren heer Nyssens aan den Hoogeren Arbeidsraad onderworpen, wordt het woord « patroon » alleen aangetroffen.

Dit is in ieder geval onbetwistbaar, dat, in den huidige toestand der zeden en tegenover de bewoordingen die door de belanghebbenden zelve gewoonlijk gebruikt worden, er geen spraak van kan wezen, in de omschrijving

der arbeidsovereenkomst, het woord « meester » dat door het Burgerlijk Wetboek — volgens sommigen niet zonder strengheid — tegenover die van « arbeidslieden » wordt gesteld, te handhaven.

De woorden « hoofden eener onderneming » en « patroons » drukken verschillende toestanden uit. De « hoofden van ondernemingen » zijn de personen die eene groote onderneming besturen; de « patroons » degene die er andere, dikwijls zeer geringe leiden. Het is zeker dat de woorden « hoofden van ondernemingen » in de gewone taal niet worden gebruikt om, bijvoorbeeld, eenen schoenmakersbaas die met eenig gasten werkt, eenen schrijnwerker die twee of drie en dikwijls maar één medehelper heeft, aan te duiden. De werklieden, zoowel als het publiek, wanneer het geene gewichtige zaak geldt, die bijna altijd een aanzienlijk personeel vergt, passen op dengene, die haar leidt, den naam van « patroon » toe.

Waarom dan uit den tekst der wet eene uitdrukking bannen die door het gebruik zelve werd bekrachtigd en er waarschijnlijk zal door gehandhaafd worden?

Dit feit dat het woord « patroon » er nergens in zou voorkomen, zou kunnen doen denken dat de middenafdeeling onrechtstreeks gelijk heeft willen geven aan hen die beweren dat de « hedendaagsche werkman het patronaat niet meer aanneemt ».

De voorstanders van 't gebruik van 't woord « patroon » kunnen overigens het voorbeeld der wetgevingen in den vreemde invoeren: men vindt het inderdaad in de bepalingen van het Duitsch nijverheidswetboek betreffende de arbeidsovereenkomst, in de wet van den zwitserschen bond op den arbeid in de fabrieken en in de oostenrijksche wet op de nijverheid.

Ten onrechte zou men hun den inhoud tegenwerpen van de onlangs goedgekeurde wet op de werkplaats-reglementen. Trouwens, zoo de uitdrukking « hoofd eener onderneming » er gewoonlijk wordt gebruikt, dan ook dient aangemerkt dat artikelen 13, 16 en 17 — die voor doel hebben haar den hoogsten graad van mogelijke doelmatigheid te verzekeren, door hare voorschriften door verschillende straffen te bekrachtigen — met zorg de « patroons » en de « hoofden van ondernemingen » aanhalen.

De wet op den arbeid van vrouwen, onvolwassenen en kinderen in de nijverheidsinrichtingen, evenals die van 5 Mei 1888, betreffende het toezicht over de gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke inrichtingen, noemen ook bij name de « patroons » na « de hoofden van ondernemingen ». De wet tot regeling der betaling van het arbeidsloon gaat niet anders te werk, behoudens dat de uitdrukking « patroon » er, in meer dan een artikel, in 't algemeen wordt gebruikt, en bijgevolg ook doelt op « de hoofden van ondernemingen ». Om nog slechts daarvan te spreken, de wet van 16^{de} Augustus 1887 op de nijverheids- en arbeidsraden, gebruikt, onverschillig, nu eens de uitdrukking « patroon » dan weer de woorden « hoofd eener onderneming ».

Eindelijk, is het ook niet van belang ontbloot, te doen opmerken dat, volgens de artikelen 20 der wet op de werkplaats-reglementen, 16 der wet op den arbeid van vrouwen, onvolwassenen en kinderen, 5 der wet op het toezicht over de gevaarlijke inrichtingen, die woordelijk dezelfde zijn, de

uitdrukking « hoofd eener onderneming » vooral op zijne plaats is, waar het de groote nijverheid geldt. Trouwens, het woord « patroon » komt er niet in voor en zij luiden als volgt : « De hoofden van ondernemingen zijn burgerlijk verantwoordelijk voor de betaling der boeten, uitgesproken ten laste » hunner bestuurders of beheerders. »

Uit al het voorgaande blijkt, meen ik, dat de uitdrukkingen « hoofd eener onderneming » en « patroon » aan verschillende toestanden beantwoorden en die ook aldus in de tegenwoordige wet moeten bedoeld worden. Daarom heeft de middenafdeeling goedgevonden ze beide in het aldus gewijzigd artikel 1 en in de andere artikelen, waar die bijvoeging door dezelfde redenen gerechtvaardigd is, op te nemen.

De zooeven onderzochte quæstie zal wellicht voor sommigen een loutere woordenvitterij heeten. Maar het zelfde zou niet mogelijk zijn wat betreft het punt te weten of in de bepaling van de arbeidsovereenkomst, de vermelding moet worden gehandhaafd, dat de werkman, op wien de wetsbepalingen toepasselijk zijn, degene is die werkt onder *het gezag, het bestuur en het toezicht* van het hoofd eener onderneming of van eenen patroon, zooals dat vermeld is in het wetsontwerp, evenals in het vóórontwerp Van Berchem en in tegenstelling met het vóórontwerp van den Hoogeren Arbeidsraad.

De middenafdeeling keurt het opstel van het ontwerp goed. Volgens haar, trouwens, dienen de onafhankelijke werklieden — wier rechtstoestand zeer verschillend is, — dat zij voor eigen rekening met bijzondere personen of ten huize werken, met de anderen niet gelijkgesteld te worden. Welnu, 't is juist om deze gelijkstelling te vermijden dat artikel 1 van het ontwerp zegt dat de werklieden, waarop het doelt, uitsluitend diegene zijn welke er zich toe verbinden te werken onder het gezag, het bestuur en het toezicht van de andere verdragsluitende partij. De Memorie van toelichting verklaart het duidelijk, er overigens te recht bijvoegende, dat er geene spraak van kan zijn te eischen dat deze laatsten onder het bestendig en onophoudend toezicht zouden staan van het hoofd der onderneming : de loodgieters, schaliedekkers, enz., die onder de bewaking van den patroon staan en op de door hem aangewezen plaatsen, vallen evenals de fabriekwerkers onder toepassing van de wet.

Dient er gezegd te worden dat de werkman, die in eene arbeidsovereenkomst als partij optreedt, zich verbindt « een werk te verrichten », zooals de Commissie van 1891 dacht, « zijnen arbeid te verstrekken », volgens den Hoogeren Arbeidsraad, of « te werken », zooals in het wetsontwerp staat? De twee laatste uitdrukkingen zijn voorzeker beter dan de eerste, die doen denken aan « bestekken en koopen », aan eene *locatio operis*, wanneer de arbeidsovereenkomst eenigszins eene *locatio operarum* is, die de meer bestendige aanwending van de kracht des werkmans betreft. Misschien zou zelfs de uitdrukking « zijnen arbeid verstrekken » degene zijn die op de meest juiste wijze, in rechterlijk opzicht, de uit te drukken gedachte zou weergeven. Maar zij is in den gewonen omgang niet gebruikelijk. Anderzijds

kan het woord « arbeiden » vooral gevolgd van de woorden « onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd eener onderneming, enz. » geene aanleiding geven tot eene tweevoudige uitlegging. Dus was de middenafdeeling van gevoelen dat het moest gehandhaafd worden.

De eenige verplichting van den « patroon », in artikel 1 van het ontwerp vermeld, — omdat zij de hoofdzakelijkste is, degene die, vóór alle andere, bij de toezegging van zijnen arbeid, door den werkman wordt bedoeld, — wordt in het slot van het eerste lid aldus opgegeven : « tegen een door » laatstgenoemde (het hoofd der onderneming of den patroon) te betalen » loon », *berekend, hetzij naar den duur van den arbeid, hetzij naar verhouding van de hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverd » werk, hetzij volgens eenigen anderen grondslag tusschen partijen vastgesteld »*. Het voorontwerp Van Berchem luidt : « tegen eene door laatstgenoemde (het hoofd der onderneming of den patroon) te betalen vergoeding » en het voorontwerp van den Hoogeren Arbeidsraad : « tegen een » door het hoofd der onderneming te betalen *werkloon*. »

Daar het woord « vergoeding » onbetwistbaar veel breeder in zijne opvatting is dan het woord « werkloon », verdient het zonder twijfel de voorkeur. En ook drukt het, anderzijds, ten minste zoo klaar als het woord « vergoeding » uit, wat de werkman, van zijnen kant, hoofdzakelijk wil zoowel *in natura* als in geld. Er bestaat dus geene reden om dat niet aan te nemen.

Doch moet men daarom, zooals door het wetsontwerp, dat hierin met de twee voorontwerpen verschilt, trachten de verschillende vormen, door den patroon, of juister nog, de verschillende gronden volgens welke zij zullen berekend worden, nader te bepalen? Die handelwijze schijnt geen nut op te leveren. Ernstige bezwaren zouden zelfs daaruit ontstaan, indien de manier, waarop de vergoeding van den werkman berekend wordt, van beperkenden aard mocht schijnen. Maar dat is het geval niet, daar, nadat ze eenige der grondslagen hebben aangeduid volgens dewelke zij, die de overeenkomst sluiten, aangaande de bepaling van de bezoldiging des werkmans kunnen overeenkomen, er in artikel 1 van het ontwerp wordt bijgevoegd : « hetzij » volgens eenigen anderen grondslag tusschen partijen vastgesteld ». Door dien slotzin wordt bewezen, hoe onmogelijk het is alles op te sommen; maar daardoor ook wordt iedere moeilijkheid in de toepassing der wet, iedere twijfel aangaande de bedoeling des wetgevers voorkomen. Daar dit zóó is, beschouwt de middenafdeeling, alhoewel tot de schrapping van dat artikel geneigd zijnde, zijne handhaving als onverschillig. De Memorie van toelichting geeft stof tot denken of helgeen door beide voorontwerpen aan het ontwerp werd toegevoegd, voor doel heeft te beletten dat de werklieden, die « ondernemen », op « het stuk werken », maar zulks in de werkplaats, in de fabriek, op de werf, beschouwd zouden worden als niet behorende tot diegenen waarmede deze wet zich bezig houdt. Hersenschimmig zou de vrees voor dergelijke dwaling zijn : inderdaad, die werklieden arbeiden onder het gezag, het bestuur, het toezicht van den patroon of het hoofd der onderneming.

Blijft te onderzoeken welke bepaald de personen zijn waarvan het ontwerp de gerechtelijke betrekkingen regelt; met andere woorden, wie moet begrepen worden onder de « werklieden », wie onder de « hoofden eener onderneming » en de « patroons » (in geval het ontwerp gewijzigd wordt in den zin van het voorstel der middenafdeeling).

Zoo de woorden « werklieden », van den eenen kant, en « hoofden eener onderneming », van den anderen kant, in het ontwerp omschreven waren, dan zou het voldoende zijn te verwijzen naar deze dubbele bepaling en na te gaan of ze goed en volledig is.

Doch niets dergelijks staat in het ontwerp. De Memorie van toelichting verklaart dat het best is zich te houden aan de gebruikelijke beteekenis van bedoelde woorden en elke bepaling te vermijden.

Dit is ook het gevoelen van de middenafdeeling.

Eene bepaling ware nutteloos en gevaarlijk; nutteloos, zoo ze, ten koste eener lange opsomming, er in slaagde al de werknemers en werkgevers te begrijpen die thans, zonder betwisting, gerangschikt worden onder de werklieden en de hoofden van ondernemingen; gevaarlijk, zoo ze vergat of naliet sommige hunner te vermelden.

De wet van 9 April 1889, op de werkmanswoningen, bevat ook geene bepaling van het woord « werkmán », dat er dikwijls in voorkomt. Brengt men daartegen in, dat men, bij de toepassing, dikwijls in 't nauw werd gebracht door de vraag te weten of deze of gene arbeider beschouwd moet worden als een « werkmán », dan zal men kunnen antwoorden, dat deze moeilijkheden in de nitlegging der wet veeleer te wijten zijn aan den fiscus dan wel aan de rechtbanken.

Men zou kunnen herinneren dat de wet van 31ⁿ Juli 1889, betreffende de inrichting der werkrechtcrsraden en de benoeming der werkrechtcrs, zorgvuldig, in haar artikel 2, bepaalt wat men verstaat door « hoofden eener nijverheidsonderneming » en door « werklieden ». Maar, zij doet het — men mag dit niet vergeten — omdat zij eene kieswet van bijzonderen aard is, en dat zij, wegens deze omstandigheid, niet mocht nalaten wel bepaald aan te duiden welke personen, ter uitsluiting van alle andere, de rechten zouden hebben welke zij verleent. Het weglaten van eene reeks arbeiders of hoofden van nijverheidsondernemingen uit dergelijke wet, zou geenszins hetzelfde bezwaar opleveren als eene soortgelijke weglating uit eene wet van louter privaat recht, zooals die op de arbeidsovereenkomst. Daarenboven volstaat het artikel 2 der wet van 31ⁿ Juli 1889 te lezen, om vast te stellen dat de woorden « hoofden eener nijverheidsonderneming » en « werklieden », die in bedoelde wet niet hunne gewone, maar wel eene bijzondere beteekenis hebben, er moesten bepaald worden *pro subjecta materia*. Ook zou niemand, bij wijze van amendement, voorstellen artikel 2 der wet op de werkrechtcrsraden te lasschen in de wet op de arbeidsovereenkomst.

Te vergeefs zou men zich ook beroepen op den inhoud van zekere Engelsche wet, van den tekst van de « *Employers and Workmen Act* » : zij heeft het beproefd eene begrijsbepaling te geven van 't woord « werkmán », bij wijze van opsomming; doch zonder goed gevolg, want zij moet ze sluiten

met deze woorden : « of elke andere persoon op eene andere wijze verbonden door de arbeidsovereenkomst ⁽¹⁾ ».

Al de werknemers die arbeiden onder het gezag, het bestuur, het toezicht van het hoofd eener nijverheidsonderneming of eenen patroon, moeiende, zonder eenige uitzondering, begrepen worden onder de « werklieden » die bedoeld zullen worden in de wet op de arbeidsovereenkomst, zal dit het geval zijn met de veldarbeiders zoowel als met de nijverheidswerklieden. Ongetwijfeld zal het niet steeds gemakkelijk zijn den veldarbeider te onderscheiden van den dienstbode. De rechtspraak zal rekening moeten houden met de feitelijke toestanden, welke de wetgever niet kon voorzien.

Wat betreft de « hoofden van nijverheidsondernemingen » en « patroons », waarop de nieuwe wet toepasselijk zal zijn, het zullen al de werkgevers zijn — al behooren zij tot de groote of de kleine nijverheid en al weze hunne onderneming eene nijverheids-, handels- of landbouwonderneming, mits voorbehoud van 't geval dat zij slechts eenvoudige bijzondere personen zouden zijn, ten minste met het oog op het voortbrengsel bewerkt door hunnen werkmán of hunne werklieden. Ten aanzien van dat voortbrengsel, zal het noodig zijn dat zij een wienstgevend doel najagen; het weze, dit doet er weinig toe, op het gebied van den landbouw, in den handel of in de nijverheid. Zoo is het zeker dat de eigenaar, die om hout te doen hakken, daartoe werklieden zal moeten in dienst nemen, niet *ipso facto* het hoofd eener onderneming of een patroon zal worden, waarop de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomst toepasselijk zijn. Hij die er zijn beroep zou van maken te speculeeren op het koopen en wederverkoopen van hout, zou in een gansch anderen toestand verkeerén.

De tweede alinea van artikel 1 van het ontwerp strekt er toe de meesterknechts en de onderbazen met de werklieden gelijk te stellen. Deze gelijkstelling is redematig : de bijzondere, doch ondergeschikte bediening van de « meesterknechts » en de « onderbazen » hun de hoedanigheid van werklieden niet kunnende ontnemen, welke zij tegenover den patroon behouden.

Er bestaat geen grond eveneens te handelen met de andere medewerkers van het hoofd der onderneming of den patroon, als zijnde de klerken belast met het schrijfwerk, het boekhouden, de ontvangsten, de technische bedienden van eenen meer verheven rang. Zoo het te begrijpen is, dat men, in eene wet tot regeling van de verantwoordelijkheid des patroons in zake van arbeidsongevallen, verder ga dan het wetsontwerp, en op gelijken voet met de eigenlijke werklieden eene min of meer groote reeks van andere personen plaatse waarvan de patroon de diensten gebruikt, vindt men geene enkele goede reden om dit voorbeeld te volgen, waar het slechts er om te doen is de regels en voorwaarden te bepalen van de enkele arbeidsovereenkomst, in haren meest beperkten zin begrepen.

Daarom is 't dat de middenafdeeling den tekst heeft goedgekeurd van de 2^o alinea van artikel 1, zooals hij in het wetsontwerp voorkomt.

(¹) G. HOWELL, *Handbook of the labours laws*.

ART. 2.

Artikel 2 van het ontwerp voorziet een bijzonder geval, dit van werklieden die, zelve aangenomen in de voorwaarden onder artikel 1 omschreven, met het oog op de uitvoering der overeengekomen werken, groepen of ploegen werklieden moeten inrichten of leiden. Het bepaalt dat, tegenover hunne medearbeiders, al werden ze door hen aangeworven, deze werklieden de plaats niet innemen van het hoofd der onderneming, niet zelve hoofden van eene onderneming worden, maar geacht zijn te handelen als gevolmachtigden van het hoofd der onderneming. Dit vermoeden is zelfs *juris et de jure*, dit wil zeggen dat het door geen tegenbewijs kan aangetast worden.

Zooals de Memorie van toelichting het zegt, doet deze toestand zich voor, onder verschillende vormen, in de bouwwerkhuisen, de kolenmijnen, de leigroeven, enz.

Hij doet zich ook voor in de steenbakkerij. 't Is zelfs alleen van de toepassing van de voorgestelde bepaling op de steenbakkerij, dat er spraak geweest is in de gedachtenwisselingen die in de verschillende afdeelingen der Kamer ontstaan zijn bij het onderzoek van dit artikel van het wetsontwerp.

Er dient aangemerkt, dat dergelijke beschikking voorkomt noch in de vreemde wetten op dat stuk, noch in de vóórontwerpen van de Commissie van 1891 en van den Hoogerem Raad van Arbeid.

Niets dergelijks werd gezegd, noch in het verslag van den heer Dejace, noch in dit van den heer Prins, noch in de beraadslagingen gevoerd in den schoot van den Hoogerem Raad van Arbeid.

Niettemin heeft de middenafdeeling de voorgestelde bepaling beschouwd als zijnde zeer nuttig en van aard kort spel te maken met de misbruiken die menigmaal aangeklaagd werden (1).

Den wensch van eene der afdeelingen, dat, « opdat artikel 2 van het ontwerp zijne toepassing erlange, de mannen van de ploeg, van de groep, door den patroon zelve moeten gekozen worden », meende zij niet tot den haren te mogen maken, daar de hoedanigheid van gevolmachtigde, den leider van de groep of de ploeg toegekend, zich uitstrekt tot de aanwerving welke hij soms doet, zoowel als tot de leiding van den arbeid.

(1) Daarenboven, zou men niet kunnen beweren, dat artikel 2 van het ontwerp wezenlijk eene nieuwigheid invoert. Een der laatste vonnissen op dat gebied, dagteekent van 19 Augustus 1897. Het betreft de vormers-bazen of tafel-bazen in de steenbakkerijen. Het luidt als volgt:

« In de steenbakkerijen zijn de vormers-bazen of tafel-bazen eenvoudige werklieden en geene ondernemers.

» Buiten hun handwerk, bepalen zij er zich bij de andere werklieden, waaruit de tafel bestaat, aan te nemen en het loon voor gansch de ploeg te ontvangen; zij verdeelen het loon, bij gelijke deelen, onder de werklieden van de tafel, zonder winst te hebben op dezer aandeel; evenals hunne medearbeiders, worden de vormers-bazen of tafel-bazen slechts betaald voor het eenvoudig handwerk dat ze verricht hebben.

» De inrichting der steenbakkers per groepen, onder den naam van *tafels* gekend, is slechts een bijzondere vorm van huur van diensten, die geene andere reden van bestaan heeft dan het vergemakkelijken van het aanwerven der werklieden voor den patroon-steenbakker » (*Vrederecht van Luken*.)

In twee afdeelingen heeft men de vraag gesteld of het billijk is, in voorkomend geval, den patroon de verantwoordelijkheid te doen dragen van de daden en de handelingen van den baas der ploeg of der groep. Binnen de grenzen van artikel 2, ja. Deze leiders van groepen of ploegen zijn, tegenover den patroon, « werklieden aangenomen onder de voorwaarden, bij artikel 1 omschreven »; zij handelen als « aangestelden » van den patroon. 't Is dus natuurlijk dat deze de verantwoordelijkheid niet kan afwijzen voor de handelingen, door hen gedaan in hoedanigheid van gevolmachtigden.

ART. 3 en 4.

Artikel 3 heeft betrekking op de gehuwde vrouw die verlangt eene arbeidsovereenkomst te sluiten.

Artikel 4, stelt, in 't opzicht van hare rechten op haar loon, de gehuwde vrouw, die eene arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, gelijk met de vrouw die gerechtelijk van goederen gescheiden is.

De middenafdeeling is van oordeel dat deze bepaling niet op hare plaats is in hoofdstuk I van het wetsontwerp, dat voor titel draagt: « Van het tot stand komen en van de algemeene voorwaarden der overeenkomst ».

Daarenboven, acht zij het verkieslijk, om redenen die verder zullen opgegeven worden, de bepalingen van artikelen 3 en 4 over te brengen onder de aanvullende bepalingen en, bijgevolg, de nummers te wijzigen van al de artikelen van het ontwerp, welke daar tusschen vallen.

ART. 5.

Zoo de woorden « ongeminderd de wettelijke bepalingen waarbij de openbare orde is betrokken », die de eerste alinea sluiten, niet goed gekozen zijn en eene gedachte uitdrukken, die, in dezen vorm, niet juist zou zijn, moet men deze twee bepalingen zeer redematig vinden: 1^o dat « het bedrag en de aard van het loon door de overeenkomst worden vastgesteld », en 2^o dat, « bij gebrek aan overeenkomst, partijen worden geacht zich te hebben » gedragen aan het plaatselijk gebruik en, bij gemis daarvan, aan de scheids-rechterlijke uitspraak van den rechter ».

Dit artikel is de letterlijke herhaling, op één woord na, van artikel 31 van het vóórontwerp van den Hoogeren raad van arbeid.

Het vóórontwerp Van Berchem bevatte enkel deze bepaling: « Zoo het bedrag der vergelding, verschuldigd voor den arbeid (of den dienst) niet uitdrukkelijk werd bedongen, worden partijen geacht zich te hebben gedragen, wat dit punt betreft, aan het plaatselijk gebruik en, desnoods, aan de scheids-rechterlijke uitspraak van den rechter ». Alhoewel — mits voorbehoud van hetgeen hiervoren gezegd wordt aangaande zijne laatste zinsnede en hetgeen later zal gezegd worden naar aanleiding van het woord « plaatselijk » — de bepaling van de eerste alinea van artikel 5 van het ontwerp aan de middenafdeeling gerechtvaardigd schijnt, stelt deze er nochtans de weglating van voor.

Trouwens, deze bepaling doelt slechts op een enkel der voorwerpen — wel is waar, het voornaamste ten aanzien van den werkman — waarop

de arbeidsovereenkomst betrekking heeft. Welnu, zoo het nuttig is, in een wetsartikel uitdrukkelijk melding te maken van de verbintenissen der partijen, is het nochtans niet mogelijk aan zulk een artikel eene beperkte beteekenis te geven : het moet een algemeen karakter hebben, alles betreffen wat de juridische stof kan uitmaken van de overeenkomst zoo ten aanzien van het hoofd der onderneming als ten aanzien van den werkman.

Het ware des te gevaarlijker de opstelling van artikel 3, zooals ze in het ontwerp voorkomt, te behouden, daar, in dit geval, de tweede alinea even beperkt zou zijn in hare beteekenis als de eerste.

Welnu deze tweede alinea ook moet van algemeenen aard zijn ⁽¹⁾.

Wat de woorden betreft, die men in de plaats van deze : « onverminderd de wettelijke bepalingen waarbij de openbare orde is betrokken » zou kunnen stellen en die juist de door deze laatste zoo onnauwkeurig uitgedrukte gedachte zouden weergeven, ze zouden geen nut opleveren. Want de arbeidsovereenkomst wordt beheerd door de algemeene beginselen van het burgerlijk recht. Welnu, artikel 1108 van het Burgerlijk Wetboek vergt voor de geldigheid van elke overeenkomst, eene « geoorloofde oorzaak ». En, krachtens artikel 1133 van hetzelfde Wetboek, is « de oorzaak ongeoorloofd wanneer zij door de wet verboden is, wanneer zij strijdt met de » goede zeden of met de openbare orde ».

Om die verschillende redenen, acht de middenafdeeling, dat alleen de 2^e alinea van artikel 3 dient behouden, mits het verstaan zij dat het niet uitsluitend doelt op die kwestie van het loon of elk ander bijzonder voorwerp van eene arbeidsovereenkomst, maar op deze in haar geheel of in om t even welke van de er in vervatte bedingen.

Nochtans moet er eene verbetering aan toegebracht worden. Trouwens, deze alinea bepaalt dat « het plaatselijk gebruik », bij voorkomend geval, de overeenkomst zal vervangen. Voorzeker, wanneer het nijverheidsgebruik van plaats tot plaats verschillen zal, dan zal dit der plaats waar partijen het contract gesloten hebben, in beginsel, den voorrang boven elk ander hebben. Doch, zoo er in de plaats maar eene enkele inrichting, eene enkele werkplaats, eene enkele fabriek, een enkele nijverheidstak van de soort waarvan sprake tusschen partijen, bestaat, hoe dan geene rekening gehouden met het gebruik dat gevolgd wordt in die gelijkaardige inrichtingen, werkplaatsen, fabrieken, nijverheidstakken uit andere plaatsen, of ten minste uit dezelfde streek? Zoo men het tegendeel aannam, zou dat naar allen schijn, wezenlijke bezwaren opleveren. Daarenboven kan men op zekere nijverheidstakken wijzen die maar enkele inrichtingen tellen en voor welke het niet mogelijk zou zijn geene rekening te houden met de gebruiken, gevolgd in de inrichtingen van de andere patroons of liever hoofden der nijverheidsondernemingen, dan die met welken de werkman onderhandeld heeft toen hij eene arbeidsovereenkomst sloot. Deze verschillende beschouwingen deden de middenafdeeling er toe besluiten aan de Kamer voor te stellen, het woord « plaatselijk » uit de 2^e alinea van artikel 3 te doen wegvallen.

(¹) Zie artikelen 4, 1159 en 1160 van het Burgerlijk Wetboek.

In deze alinea wordt er ook gesproken van de « scheidsrechterlijke uitspraak » van den rechter. Wanneer de rechter tusschenbeide komt om eene betwisting te slechten, is het gewoonlijk niet als scheidsman. Het woord « schatting », in het vóórontwerp van den Hoogeren raad van arbeid, aangewend, en het woord « waardeering » schijnen bijgevolg met voordeel de plaats te kunnen innemen van de woorden « scheidsrechterlijke uitspraak ». Nochtans, zou men ten gunste van die woorden, kunnen aanvoeren, dat ze algemeen in gebruik zijn en wel aanduiden dat de rechter beslist *ex æquo et bono*.

De in artikel 5 bedoelde rechter wordt niet nader aangeduid. Hij zal, volgens de gevallen, een andere wezen : hij die, tot oplossing der opgeworpen moeilijkheid *ratione materie* en *ratione loci* bevoegd zal wezen ⁽¹⁾.

Welk zal het nut zijn van artikel 5, zooals het hiervoren gewijzigd werd?

Door artikel 22 der wet op de werkplaats-reglementen wordt gevergd, dat de hoofden van ondernemingen, die gehouden zijn hare voorschriften na te leven, ten laatste op 31 December 1897, hunne verordeningen zouden opgesteld of gewijzigd hebben, volgens den inhoud dier wet. Bij artikel 1 wordt de verplichting van een werkplaats-reglement opgelegd « aan de nijverheids- en handelsondernemingen, alsook aan de diensten van provincie en gemeente waarin ten minste tien werklieden arbeiden »; ook wordt daarbij geoorloofd die verplichting « bij koninklijk besluit toe te passen op » de ondernemingen waarin minder dan 10 werklieden arbeiden » en bepaald dat « zulks, vóór 1900, het geval zal wezen met de ondernemingen

⁽¹⁾ Misschien zal het niet ongepast schijnen hier eenige bepalingen van reeds van kracht zijnde wetten te herinneren.

Artikel 84 der wet van 31 Juli 1889 betreffende de werkrechtcrsraden zegt dit :

« De werkrechtcrsraden nemen kennis van de betwistingen, hetzij tusschen werklieden, » hetzij tusschen nijverheidshoofden en hunne werklieden van beide geslachten voor elk » feit van arbeid, werk en nijverheid betrekking hebbende op den nijverheidstak door de rechts- » hoorigen uitgeoefend. »

Artikel 86, alinea I, van dezelfde wet luidt aldus : « De werkrechtcrsraden nemen kennis » van de eischen waarvoor ze bevoegd zijn, tot 200 frank, zonder hooger beroep en mits » beroep tot welke waarde de eisch ook moge gaan. »

De wet van 25 Maart 1876, behelzende den inleidenden titel van het Wetboek van burgerlijke rechtspleging zegt, in zijn artikel 3 : « Zij (de vrederechters) nemen kennis, in » laatsten aanleg, tot de waarde van 100 frank, en, in eersten aanleg, tot welke waarde de » eisch ook moge gaan »

» 5^o van de betwistingen betreffende de wederzijdse verbintenissen van arbeidslieden en van » hen die ze gebruiken, van de meesters en van de dienstboden of loontrekkende dienstlieden, » van de meesters en van hunne werklieden of leergasten, zonder tekortkoming aan de rechts- » macht der werkrechtcrsraden, in de plaatsen waar zij bestaat. »

Artikel 9 van dezelfde wet luidt aldus : « De rechtbanken van eersten aanleg doen, in beroep, uitspraak over de vonnissen in eersten aanleg door de vrederechters geveld. »

Ten slotte, zegt artikel 86, alinea 3 der wet van 31 Juli 1889 op de werkrechtcrsraden : « Men komt in hooger beroep (van de beslissingen der werkrechtcrsraden) vóór de rechtbank » van koophandel, behoudens voor de zaken betreffende de mijnen, waarvan de Burgerlijke » rechtbank van eersten aanleg kennis neemt. »

» waarin minder dan vijf werklieden gebruikt worden. » Dit alles met voorbehoud van wat, in de derde alinea, over sommige ondernemingen wordt gezegd.

Volgens artikel 10 derzelfde wet en artikel 6 van het huidig ontwerp (dat thans artikel 2 van het door de middenafdeeling gewijzigd ontwerp wordt) zal het tweede lid van artikel 5 veel minder worden toegepast dan zulks, zonder de wet op de werkplaats-reglementen, zou gebeurd zijn.

Nochtans zal die bepaling nog dikwijls nut opleveren, en zulks, vooreerst, wanneer het volgens alinea 3 van artikel 1 der wet op de werkplaats-reglementen, de nijverheidstakken zal gelden vrijgesteld van de verplichting de voorschriften dier wet na te leven, te weten : « de landbouw-, evenals de » nijverheids- en handelsondernemingen, waar het hoofd der onderneming » slechts met zijn huisgezin of met familieleden, die met hem inwonen, werkzaam is ». Zóó ook, tot in 1900, wanneer het nijverheids- en handelsondernemingen zal gelden, waarin meer dan 4 en minder dan 10 werklieden arbeiden, indien haar niet, bij koninklijk besluit, de verplichting om het werkplaats-reglement te hebben werd opgelegd. En, daarenboven, wanneer het, mits hetzelfde voorbehoud, en zelfs na 1 Januari 1900, soortgelijke ondernemingen zal gelden, die niet ten minste 5 werklieden bezigen. Dat alles, natuurlijk, tenzij het hoofd der onderneming of de patroon, uit vrijen wild, een werkplaats-reglement aangenomen hebbe.

Daartoe zal men nog zijne toevlucht moeten nemen, iedermaal dat het voorwerp der betwisting niet rechtstreeks of onrechtstreeks zal bedoeld wezen door het werkplaats-reglement, daar waar er een zal zijn.

Dewijl bij artikel 5 wordt verklaard, dat de partijen aanzien worden als hebbende zich gehouden aan het gewoon gebruik en, in voorkomend geval, aan de scheidsrechterlijke uitspraak des rechters, wanneer er geene overeenkomst tot stand kwam, is het niet van belang ontbloot, te weten wanneer zij moeten aanzien worden als hebbende eene overeenkomst gesloten; met andere woorden, in welken vorm die overeenkomst zal moeten gedaan zijn.

Dat wordt door het ontwerp niet verklaard, alhoewel dit in het Burgerlijk Wetboek wel geschiedt nopens al de « contracten » waarover het handelt.

Dit punt wordt geregeld door het voorontwerp Van Berchem en door dat van den Hoogerens Arbeidsraad.

In artikel 2 van het eerste ontwerp staat : « De overeenkomst is voltrokken door de loutere toestemming der partijen en wordt schriftelijk of mondeling gesloten. »

Artikel 3 van het tweede ontwerp luidt : « De overeenkomst is voltrokken » door de loutere toestemming der partijen. »

Noch het ééne, noch het andere dier opstellen werden door de middenafdeeling toegetreden. Trouwens, volgens haar blijkt het genoeg uit het eerste lid, dat zij voorstelt bovenaan artikel 6 (van het ontwerp der Regeering) te plaatsen, dat geene bijzondere, hoofdzakelijke formaliteit zal vereischt worden opdat de overeenkomst geldig weze en nog minder, opdat zij besta, hoe

gewichtig het voorwerp ervan ook moge wezen. Moest zij zelfs eene om of waarde van boven de 150 frank betreffen, toch zou zij, om de hierna aangeduide redenen, mondeling kunnen gesloten worden.

Dus zal in werkelijkheid de overeenkomst, zelfs ten aanzien der burgerlijke wet, door de loutere toestemming der partijen voltrokken zijn.

Evenals voor iedere andere overeenkomst, zal de toestemming der partijen onmisbaar wezen voor het bestaan dergene waarvan het ontwerp de rechterlijke voorwaarden regelt. Maar nochtans zullen de partijen door niets belet worden te handelen door tusschenpersonen die in haren naam mogen toestemming geven. Deze bemerking is niet zonder nut, gezien de besprekingen, die in den Hoogeren Arbeidsraad plaats grepen omtrent de mogelijke tusschenkomst der syndicaten, die de burgerlijke verpersoonlijking genieten, in het opmaken van arbeidsovereenkomsten, die hare leden betreffen. De partijen zullen vrij wezen de medehulp van eenen gevolmachtigde in te roepen, ware 't zelf een zedelijke persoon — zooals een erkende Beroepsbond.

ART. 6.

Dit artikel luidt als volgt : « Het reglement, opgesteld en aangeplakt » overeenkomstig de wet op de werkplaats-reglementen, levert, tusschen de » verdragsluitende partijen en hare erfgenamen of rechtverkrijgenden, » volledig bewijs op, ten aanzien van de daarin vervatte overeenkomsten. »

Met de bepaling van dit artikel 6 van het wetsontwerp dient die van de wet op de werkplaats-reglementen, van 15 Juni 1896, vergeleken te worden.

Zij komt voor in artikel 10 dier wet, en luidt als volgt : « De reglementen, » die volgens deze wet *gemaakt* worden, *verbinden* de partijen voor heel » den duur der overeenkomst, zoowel in de hiervoren bepaalde verplichtende schikkingen (¹), als in de willekeurige schikkingen die daarbij zouden gevoegd worden ten einde de voorwaarden der arbeidsovereenkomst » vast te stellen. »

Bij eerste lezing kan men reeds zien, dat tusschen de twee bedoelde bepalingen een hoofdzakelijk verschil bestaat. Trouwens, bij die van de wet op de werkplaats-reglementen, wordt verklaard dat deze, volgens hare voorschriften « gemaakt », de partijen « verbinden » : met andere woorden, dat zij de overeenkomst uitmaken, waardoor beide partijen zijn verbonden. De andere, die van het wetsontwerp, bepaalt enkel dat de « opgestelde en aangeplakte » reglementen — zulks volgens voormelde wet — « volledig bewijs opleveren » van de daarin vervatte overeenkomsten : anders gezegd, dat zij het *instrumentum*, het bewijsmiddel zullen wezen, door middel van hetwelk de partijen de bepalingen en schikkingen hunner overeenkomst zullen vaststellen.

(¹) Artikelen 2, 3, 5 der wet van 15 Juni 1896.

Slechts anderhalve regel strekt, in de Memorie van toelichting, tot rechtvaardiging der inlassching van artikel 6 in het ontwerp. Dit wordt er aanzien « als een natuurlijk gevolg der wet van 15^e Juni 1896 ». Daarbij heeft het, overigens, volkomen gelijk.

Het had misschien er bij gewonnen, ware 't minder beknopt geweest en hadde het aan de Kamer de redenen opgegeven waarom, hierin verschillend van het vóórontwerp der Commissie van 1891 en van het vóórontwerp van den Hoogeren Arbeidsraad, het wetsontwerp niet zegt hoe, buiten het bijzonder geval in artikel 6 voorzien, het bewijs van de arbeidsovereenkomst en van hare voorwaarden geleverd zal worden.

In het vóórontwerp Van Berchem, artikel 2, 2^o lid, staat te lezen : « In dit » laatste geval » (dit is wanneer de overeenkomst mondeling gesloten wordt), « kan het bewijs van de voorwaarden en van de uitvoering der overeenkomst » geleverd worden door getuigen, zelfs wanneer het eene waarde van boven » de 150 frank betreft. »

Anderzijds kan men, in artikel 3, 2^o lid van het vóórontwerp van den Hoogeren Arbeidsraad lezen : « In afwijking van artikel 1341 van 't Bur- » gerlijk Wetboek wordt het bewijs door getuigen in zake van arbeids- » overeenkomst aangenomen, welke de waarde der betwisting ook zij. »

Er dient opgemerkt, dat het opstel van het eerste der voorontwerpen zegt dat het bewijs door getuigen twee punten zal mogen betreffen : de *wijze* en de *uitvoering* van de arbeidsovereenkomst.

De middenafdeeling is van gevoelen dat in haar amendement geen gewag van de « uitvoering » der arbeidsovereenkomst moet worden gemaakt, daar deze slechts mag aanzien worden als een feit « waarvan de schuldeischer zich » onmogelijk een schriftelijk bewijs zal hebben kunnen verwerven » en dat, bijgevolg, immer het voorrecht zal genieten van artikel 1348 der Grondwet.

Zij denkt dus dat het verkieslijk is, de quaestie van het bewijs eener overeenkomst in een bijzonderen tekst op te lossen, zoowel die van het bewijs zelve als van de wezenlijkheid of de bedoeling van iedere harer bepalingen of voorwaarden.

De tekst van den Hoogeren Arbeidsraad is meer bepaald, in overeenstemming met de rechtskunde, dan die van het voorontwerp, voor zooverre daarbij niet eene mondelinge arbeidsovereenkomst wordt bedoeld. Trouwens, een algemeen beginsel, in artikel 1341 van 't Burgerlijk Wetboek geschreven, zegt, dat « geen bewijs door getuigen tegen en buiten wat in de akten is verval, noch omtrent hetgeen beweerd zou worden vóór, tijdens of na de akten gezegd te zijn, ontvankelijk is, zelfs dan wanneer het eene som of waarde geldt beneden de honderd vijftig frank ».

Wanneer de Hoogere Arbeidsraad spreekt van eene afwijking van hetzelfde artikel 1341 van 't Burgerlijk Wetboek, dan bedoelt hij voorzeker den regel die in dat artikel vooraan is geschreven : « er moet vóór notarissen of onder » private handteekening akte verleden worden voor alles wat de som of » waarde van honderd vijftig frank overtreft ».

De verplichting van het schriftelijk bewijs wordt vereischt door het gemeen recht, iedermaal dat de betwisting eene waarde van meer dan 150 frank

betreft; dit wil zeggen, zij wordt vereischt, indien in de bijzondere wet, welke men inroept, geene uitzondering geschreven werd.

Door de wet van 15 December 1872 werd daaraan eene gewichtige uitzondering toegebracht, betreffende het bewijs voor de handelsovereenkomsten. Artikel 28 dier wet luidt als volgt: « Buiten de bewijsmiddelen, door het » burgerlijk recht aangenomen, kunnen de handelsovereenkomsten vast- » gesteld worden bij bewijs door getuigen, in al de gevallen waar de recht- » bank zal achten dat te moeten aannemen, behoudens de voor bijzondere » gevallen bepaalde uitzonderingen. »

Ook de wet van 31 Juli 1889 op de Werkrechtersraden bevat een artikel 102, aldus opgesteld: « Indien de partijen het niet eens zijn over » feiten, van aard om door getuigen vastgesteld te worden, en waarvan het » onderzoek door den Werkrechtersraad nuttig en aannemelijk wordt » geoordeeld, wordt door dezen laatsten het bewijs en het bepaalde voor- » werp er van bevolen. »

Ten slotte dient men niet uit het oog te verliezen dat artikel 13 der wet van 28 Maart 1876 zegt: « Indien de vaststelling moet gebeuren voor een feit » dat niet voor al de partijen tot den handel behoort, wordt de bevoegdheid » door den aard der verbintenis van den verdediger bepaald. »

Uit de vergelijking van voormelde bepalingen schijnt te blijken dat, in zake van arbeidsovereenkomst, wanneer het betwiste voorwerp meer dan 150 frank waarde bezit, het bewijs door middel van getuigen soms zal aangenomen worden, en soms niet. Alles zal hiervan afhangen, wie en wat de verdediger zal zijn, welke rechtsmacht bevoegd zal wezen.

Een enkele regel, voor alle gevallen, schijnt in alle opzichten verkieslijk.

Volgens de middenafdeeling moet dit de regel zijn, dat het bewijs door middel van getuigen altijd zal ontvankelijk wezen, zelfs alleen, voor de beide partijen die zich tegenover elkander bevinden — natuurlijk wanneer de te bewijzen feiten genoeg bepaald, tot de zaak behoorend en afdoende zijn; in strijd, namelijk met de voorschriften der Zweedsche wet, waarbij gevraagd wordt dat de overeenkomst immer schriftelijk en vóór getuigen zou geschieden ⁽¹⁾, en in strijd ook met de voorschriften van het Russisch burgerlijk wetboek, dat alhoewel in algemeenen regel voorschrijvende dat de overeenkomst voor de verhuring van diensten moet « geschreven en gerangschikt wezen » laat nochtans het bewijs door getuigen voor de werklieden toe ⁽²⁾.

Welnu, onbetwistbaar is het dat, in zake van arbeidsovereenkomst, het de gewoonte is mondeling te onderhandelen ⁽³⁾. Dat werd in 1886 door het arbeidsonderzoek bewezen. Het zou zelfs dikwijls onmogelijk wezen anders te werk te gaan en zulks iedermaal dat degene, die zijnen arbeid toezegt, een ongeletterde is, of men zou, in dit laatste geval, dat tegenwoordig nog zoo dikwijls voorkomt, zijne toevlucht moeten nemen tot de notarieële, rechtsgeldige akte.

⁽¹⁾ Zie verslag op de voorwaarden van den arbeid in Zweden, R. blad. 51-2 en bijvoegsel n^o 5. BERGER-LEVRAULT, Parijs, 1891.

⁽²⁾ Zie artikelen 2224 en 2226, 7.

⁽³⁾ BODEUX, *Études sur le contrat de travail*. — Zie ook de bespreking van het vóórontwerp van den Hoogerer Arbeidsraad.

Bijgevolg is de middenafdeeling van gevoelen dat artikel 6 van het wetsontwerp moet voorafgegaan worden door eene aldus opgevatte bepaling: « Het bewijs van overeenkomst kan gebeuren door middel van getuigen, » wat ook de waarde van de betwiste zaak weze. »

Natuurlijk kan die bepaling niets afnemen van het recht der partijen om het werkplaats-reglement tot bewijs in te roepen, wanneer er een zal bestaan, opgesteld en aangeplakt volgens de voorschriften der wet van 13 Juni 1896. Zoo niet zal éene zijde van het doel der wet niet bereikt worden.

Dit bijzonder geval moet dus bedoeld worden in het tweede lid van bewust artikel en opgesteld als volgt : « Evenwel, levert het reglement » opgesteld en aangeplakt overeenkomstig de wet op de werkplaats-reglementen, bewijs op van de daarin vervatte overeenkomsten. »

De middenafdeeling meent dat het nutteloos is de woorden « tusschen overeenkomende partijen, dezer erfgenamen of rechthebbenden » bij te voegen. De overeenkomst, die door het werkplaats-reglement wordt vastgesteld, zal de gevolgen hebben voortspruitende uit het gemeen recht (artikelen 1319 en 1322 van 't Burgerlijk Wetboek).

ART. 7.

Artikel 7 van het ontwerp luidt als volgt : « Zijnen arbeid mag men slechts » voor eenen bepaalden tijd of voor eene bepaalde onderneming verhuren. »

't Is hetzelfde als artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek, met dit verschil dat het Burgerlijk Wetboek zegt : « zijne diensten » en niet « zijnen arbeid » om de reden dat zijn tekst meer algemeen is en de dienstboden evenals de werklieden bedoelt, wat in het wetsontwerp het geval niet is.

Dat de bepaling van artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek, in zich zelven, alle kritiek tart, in den tegenwoordigen toestand onzer maatschappelijke inrichtingen, dat schijnt zelfs niet betwist te kunnen worden ⁽¹⁾.

Maar het geldt hier de quæstie te weten of het nuttig is het, in zijne meest beperkte beteekenis, in de wet op de arbeidsovereenkomst in te lasschen.

De middenafdeeling zegt neen. Trouwens, eenerzijds, wordt artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek niet afgeschaft verklaard door het wetsontwerp. Anderzijds, behelst dit eene bepaling, rechtstreeks of bij uitbreiding,

(1) Dit artikel van het ontwerp, woordelijk overgenomen uit het vóórontwerp der Commissie van 1891 en uit dat van den Hoogerer Arbeidsraad, werd ingegeven, evenals artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek, door de beroemde verklaring der Rechten van den mensch en zou, op maatschappelijk gebied, hetzelfde belang opleveren als door Galli gegeven werd aan voormeld artikel 1780 van 't Burgerlijk Wetboek, in zijne Memorie van toelichting bij het wetgevend korps, toen hij zegde : « Het ware zonderling (dat een dienstbode), dat een werkmans (hunne) zijne diensten voor gansch (hun) zijn leven zou(den) kunnen verbinden. » De regel, in de Verklaring der Rechten van den mensch geschreven, had overigens niet de verdienste van nieuw te zijn, zooals de Heer Bodeux doet opmerken in zijn werk op de arbeidsovereenkomst. Zij werd, inderdaad, door de vroegere rechtsspraak aangenomen. (Zie DALLOZ, *Répertoire*, V^o, Louage de services et d'ouvrage, n^o 24).

en krachtens artikelen 6 en 1133 van het Burgerlijk Wetboek, toepasselijk op alle soorten van « verhuring van werklieden ». De « werklieden », zooals hiervoren gezegd, worden in verschillende reeksen verdeeld. Eene enkele wordt door de wet bedoeld, de « werklieden arbeidende onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd eener onderneming of eenen patroon ». Indien daarin artikel 1780 van 't Burgerlijk Wetboek moet overgenomen worden, moet men insgelijks dat artikel opnemen in de andere wetten, die andere « werklieden » — de klerken, de dienstboden, bij voorbeeld, — betreffen, welke later zouden gestemd worden. Waartoe?

De plaats der algemeene beginselen van burgerlijk recht is in het Burgerlijk Wetboek en niet in de bijzondere wetten. En te vergeefs vraagt men zich af, waarom, zoo in dit ontwerp het beginsel van artikel 7 moet worden opgenomen, de andere beginselen ook niet dienen te worden opgenomen.

In geval de Kamer niet gansch de zienswijze van de middenafdeeling zou deelen, zou het misschien nuttig zijn, naar aanleiding van bedoeld artikel, eenige opmerkingen te maken.

Ziehier :

Artikel 1780 van 't Burgerlijk wetboek gaat niet zoo verre, en zulks met zeer veel reden, als de wet van Germinal jaar XI, die, uit wantrouwen jegens het stelsel der gilden, aan de werklieden verbood zich voor meer dan één jaar te verbinden.

Het verbiedt of houdt voor nietig, niet alleen eene verbintenis voor het leven, maar ook eene verbintenis die den mogelijken duur van het leven van hem, die de overeenkomst aangaat, zou overtreffen (*).

Het Italiaansch Burgerlijk Wetboek (art. 1628), het Spaansch Burgerlijk wetboek (art. 1588), het Hollandsch Burgerlijk Wetboek (art. 1637), en het Duitsch Burgerlijk Wetboek, dat nog van kracht is (art. 1780), behelzen letterlijk de bepaling van artikel 1780 van het Wetboek van Napoléon.

Het nieuw Duitsch Burgerlijk Wetboek bepaalt dat, indien de verhuring van diensten geschiedt voor den duur van één menschenleven of voor meer dan vijf jaar, zij kan opgezegd worden door den schuldenaar na een verloop van vijf jaren, mits een termijn van opzegging van zes maanden (art. 24) in acht genomen worde.

Anderzijds, is artikel 345 van 't Wetboek van den Zwitserschen Bond opgesteld als volgt : « De overeenkomst gesloten voor heel het leven van eene der partijen of voor eenen tijd die, volgens alle waarschijnlijkheid, zelfs verder zou gaan, kan ten allen tijde en zonder vergoeding worden opgezegd, door degene der partijen die hare diensten heeft verhuurd, mits zij zes maanden te voren verwittige. » De Russische burgerlijke wet erkent geene verbintenis boven de vijf jaren (art. 224). De Zweedsche wet bepaalt zelfs den hoogsten duur van eene soortgelijke overeenkomst op drie jaren.

Het is niet van belang ontbloot te doen opmerken, dat het tegendeel van den in artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek geschreven regel niet

(*) Zie voorbeelden in BODEUX, *Contrat de travail*.

waar is. In beginsel mag de patroon zich verbinden zijnen werkmán te houden zoolang hij zijne nijverheid drijven zal (¹).

De verbintenissen onder beding iets niet te doen worden verboden evenals de andere.

Zoo wordt door een arrest van het Hof van Parijs (²) de overeenkomst afgekeurd waarbij de werkmán de verbintenis aangaat nooit in eene fabriek van denzelfden aard als die van den patroon te arbeiden. Nochtans — alhoewel de beslissingen der rechtsspraak op dat punt niet volstrekt overeenkomen — zou de verbintenis van kracht zijn indien het feit, onbepékt in den tijd, zich tot sommige plaatsen, tot deze of gene streek beperkte (³).

Eindelijk, volgens de algemeene leer, moet men aan de woorden « of voor eene bepaalde onderneming » van artikel 1780 van 't Burgerlijk Wetboek deze beteekenis hechten, dat die onderneming « een geheel van akten is, naar een doel gericht en door den tijd beperkt »; zooniet zou men onrechtstreeks eene verbintenis voor het leven toelaten. Nochtans brengt de heer Bodeux het advies uit dat, door zich « te bedienen van de woorden « bepaalde » onderneming », de wetgever eene verbintenis toeliet, die een langeren duur » bedoelt (⁴) ».

ART. 7^{bis}.

Als laatste artikel van het eerste hoofdstuk van het ontwerp, stelt de middenafdeeling eene nieuwe bepaling voor, betreffende de verjaring der rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst voortspruiten.

Voor de verjaring der rechtsvorderingen in burgerlijke zaken wordt door het gemeen recht, zooals men weet, dertig jaar bepaald.

Er zou geen spraak van kunnen wezen, die in het bijzonder vraagstuk der arbeidsovereenkomst te handhaven. Hoe zou men, in voorkomend geval, een patroon en met des te meer reden, een werkmán kunnen overlaten aan een geding of aan gedingen, die lange jaren na den afloop van de uitvoering der arbeidsovereenkomst kunnen aangevangen worden?

Reeds wordt door artikel 2271 van 't Burgerlijk Wetboek eene korte verjaring bepaald voor de rechtsvordering van werklíeden om de betaling van het loon te bekomen.

De middenafdeeling heeft goed gevonden den regel van dit artikel algemeen te maken en uit te breiden tot al de rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst voortspruiten, — ongemínderd de langere verjaringen, die door bijzondere wetten kunnen bepaald worden, en ongemínderd ook wat in geval van bedrieglijke handeling rechtmatig gebeuren moet : in dit geval zal de termijn maar beginnen te loopen van het oogenblik waarop de bedrieglijke handeling zal ontdekt wezen.

Het amendement der middenafdeeling neemt eene gewichtige uitzondering aan voor den regel der verjaring na zes maanden, en zulks voor de

(¹) Lyon, 5 Maart 1890. *Mon.*, Lyon, 5 April 1890.

(²) Cassat. civ. 15 Mei 1858.

(³) BODEUX, *Contrat de Travail*.

(⁴) BODEUX, *Contrat de travail*, bladzijde 73.

rechtsvorderingen strekkende tot de herstelling der arbeidsongevallen. Voor die rechtsvorderingen zal de termijn van zes maanden gewoonlijk ontoereikend wezen. Dat wordt iederen dag door de ondervinding bewezen. Wanneer het vraagstuk der arbeidsongevallen in zijn geheel door den wetgever zal geregeld worden, zal deze ook aandachtig onderzoeken welke de rechtmatige termijn der verjaring moet wezen voor de rechtsvorderingen, die daaruit voortspruiten. In afwachting dat hij daarover uitspraak zou doen, denkt de middenafdeeling dat het verkieslijk is dienaangaande geene nieuwigheid in te voeren.

Wellicht zal de Kamer zich afvragen of de eed van geloofbaarheid, in artikel 2275 van 't Burgerlijk Wetboek voorzien, in geval van korte verjaringen, ook niet zou kunnen geveerd worden wanneer eene korte verjaring van zes maanden zal gesteld worden tegenover eene vordering voortspruitend uit eene arbeidsovereenkomst. Denkt zij dat het zoo moet zijn, dan zal een aanvullend amendement bij het ontwerp moeten gevoegd worden.

Hier is eene opmerking noodig betreffende den titel van het 1^o Hoofdstuk van het wetsontwerp. Het luidt als volgt : « Van het tot stand komen en van de algemeene voorwaarden der arbeidsovereenkomst. » Van het oogenblik dat het 1^o Hoofdstuk bepalingen behelst, betreffende het bewijs van arbeidsovereenkomst en de verjaring van de rechtsvorderingen, die daaruit voortspruiten, wordt die titel onvolledig. Hij dient dus gewijzigd te worden.

Om redenen van gelijkvormigheid, onder andere, schijnt het verkieslijk het opschrift aan te nemen van het 1^o Hoofdstuk van titel VIII, boek III, van 't Burgerlijk Wetboek, betreffende het verhuringscontract en eenvoudig getiteld, zooals overigens het 1^o Hoofdstuk van het vóórontwerp der Commissie van 1891 : « *Algemeene bepalingen.* » 't Is insgelijks de titel van het 1^o Hoofdstuk van titel IX, boek III van 't Burgerlijk Wetboek betreffende het « contract van maatschap. »

HOOFDSTUK II.

Het is getiteld : « Van de verplichtingen van den werkman en het hoofd der onderneming. » Deze verplichtingen zijn niet gemeen aan werkman en patroon. Beter ware het dus den titel te doen luiden : « Van de verplichtingen van den werkman en van die van het hoofd der onderneming of den patroon », en best misschien zich te houden aan deze uitdrukking : « Van de verplichtingen der partijen. »

ART. 8.

Dit artikel somt de meeste algemeene verplichtingen van den werkman op (1).

't Spreekt van zelf dat de opsomming van artikel 8 van het wetsontwerp

(1) Artikel 76 van het Oostenrijksch Nijverheidswetboek, dat men na artikel 8 van het ontwerp kan stellen, luidt als volgt :

« De werklieden zijn, tot getrouwheid, gehoorzaamheid en eerbied tegenover den nijveraär

enkel voorbeelden kan opgeven. Zooals de Memorie van toelichting het herinnert, moeten de overeenkomsten te goeder trouw uitgelegd worden (art. 1134 van het Burgerlijk Wetboek) en verplichten zij niet alleen tot hetgeen er in uitgedrukt staat, maar ook tot al de gevolgen welke de billijkheid, het gebruik of de wet aan de verplichting hechten, volgens haren aard. (art. 1135 van het Burgerlijk Wetboek).

't Is van belang afzonderlijk elke der verplichtingen te onderzoeken, welke, door artikel 8, den werkman opgelegd zijn.

De eerste bestaat hier in « zijnen arbeid verrichtende, er de zorg *aan te besteden* ⁽¹⁾ — de tekst zegt « *met de zorg* » — van een goed huisvader *en dit op den tijd, de plaats en de wijze zooals overeengekomen* ».

Deze bepaling heeft geene rechtvaardiging, zelfs niet wat betreft de woorden « *met de zorg van een goed huisvader* », welke voorkomen noch in het voorontwerp Van Berchem, noch in dit van den Hoogereren raad van arbeid.

Aan deze woorden mag de beteekenis gehecht worden welke door rechtsleer en rechtspraak bekrachtigd werd, namelijk deze: dat de werkman instaat voor hetgeen men in de rechtstaal licht verzuim noemt, in tegenstelling met het zwaar verzuim en met het zoogezegde minste verzuim. Deze schuld of fout zal natuurlijk moeten beoordeeld worden, rekening houdende met de bijzondere handigheid welke men kan verwachten van de middelmatige (en niet van de uitstekende) ambachtslieden ⁽²⁾. Zegde de wet niets op dat punt, dan nog zou het zoo zijn. Inderdaad, het licht verzuim *in abstracto* is het gemeen recht in zake van overeenkomstelijke verbintenissen, er weze spraak van de verbintenissen iets te doen of van de verbintenissen iets te geven ⁽³⁾.

Het Oostenrijksch Nijverheidswetboek verklaart dat de werkman het hem toevertrouwde werk moet verrichten « *zoo goed als hij kan* » De Zweedsche wet, dat « de werkman goeden wil moet aan den dag leggen ⁽⁴⁾ ». De Russische wet, dat hij met vlijt de bevelen van den meester moet uitvoeren overeenkomstig hetgeen werd bedongen ⁽⁵⁾.

De tekst van het ontwerp is beter gekozen, ten minste met het oog op

gehouden. Zij moeten zich behoorlijk gedragen, den overeengekomen of in de fabriek gebruikelijken werktijd inachtnemen, de hun toevertrouwde werken, zoo goed als zij kunnen, uitvoeren, het stilzwijgen bewaren aangaande de werkwijzen van de onderneming, goede betrekkingen hebben met de andere werklieden en andere leden van het personeel des huizes, en de leerjongens en kinderen, die onder de leiding der werklieden arbeiden, goed behandelen.

» Tenzij anders bedongen, zijn zij er niet toe gehouden huiselijk werk te verrichten dat niet tot de onderneming behoort. »

⁽¹⁾ De bewoordingen « *er aan te besteden* » worden voorgesteld, om de uitdrukking te behouden van artikel 1137 van het Burgerlijk Wetboek.

⁽²⁾ BODEUX, bl. 130.

⁽³⁾ LAURENT, d. XVI, n^o 213 tot 232.

⁽⁴⁾ Zie het reeds aangehaald verslag over de voorwaarden van den arbeid in Zweden.

⁽⁵⁾ Zie LEHR.

Belgie, omdat hij eene eeuwenoude uitdrukking behoudt, waarvan de beteekenis sedert lang vast bepaald is door de rechtsleer en de rechtspraak.

Natuurlijk blijven partijen vrij door hunne overeenkomsten het vermoeden der wet te wijzigen wat aangaat het min of meer groot verzuim waarvoor de werkman, in voorkomend geval, aansprakelijk zal wezen : behoudens aan deze der partijen aan welke het behoort, overeenkomstig de algemeene beginselen van het recht, het bewijs der ingeroepen afwijking aan te voeren.

De voorgestelde bepaling verzet er zich evenmin tegen dat er bij het beoordeelen van den arbeid van den werkman, rekening worde gehouden met zijn vroeger werk, zoo de patroon hier kennis van heeft gehad ⁽¹⁾.

Insgelijks krachtens het 4^o van artikel 8, zal de werkman zijnen arbeid moeten verrichten « op den tijd, de plaats en de wijze zooals overeengekomen » (het ontwerp zegt « bepaald door de overeenkomst of het gebruik », wat nutteloos is en zelfs niet volledig tegenover hetgeen voorgescheven onder art. 5).

Vertraging, bij voorbeeld, zal den werkman als verzuim aangerekend worden.

Het 4^o van artikel 8 gebruikt de woorden « zijnen arbeid », zonder dezen arbeid nader te bepalen, namelijk door elk huiselijk werk uit te zonderen (zooals gedaan wordt in de artikelen 121 van het Duitsch Nijverheidswetboek en 76 van het Oostenrijksch Nijverheidswetboek). De middenafdeeling acht dat men enkel van den werkman den arbeid mag vorderen, tusschen partijen overeengekomen, maar ook gansch dezen arbeid, al ware hij gedeeltelijk van den aard van hetgeen men inzonderheid « huiselijk werk » heet. Onder geen voorwendsel, zou het een andere arbeid mogen zijn. Zoo zal een werkman, die als spinner aangenomen is, onbetwistbaar mogen weigeren aan 't weven te arbeiden ⁽²⁾.

Zoo partijen noch uitdrukkelijk, noch stilzwijgenderwijze den te verrichten arbeid bedongen hebben, dan schijnt het de middenafdeeling toe dat de verplichting, waartoe de werkman kan gehouden zijn, geene andere grenzen heeft dan deze aangeduid in artikel 1133 van het Burgerlijk Wetboek. Enkel zal men van hem niet mogen vergen wat « verboden is door de wet, of strijdig « hetzij met de openbare orde, hetzij met de goede zeden ».

Zal de werkman, als bekrachtiging van hetgeen voorgeschreven in het 4^o van artikel 8, gedwongen kunnen worden, tegen zijnen dank, den verschuldigden arbeid te verrichten?

Paragraaf 85 der Oostenrijksche *Gewerbe-Ordnung* laat den nijveraar toe « den werkman, in geval van voorbarig vertrek, door de overheid te doen dwingen het werk te hernemen voor den nog te verlopen tijd ».

⁽¹⁾ BODEUX, pl. 130. Men leze inzonderheid eenen regel van 16 Fructidor jaar IV op de politie der papierfabrieken. Zie ook WAELBROECK, II, n^o 557, in den « *Dalloz périodique* » 1892, I, 564.

⁽²⁾ WAELBROECK, II, 554, waar hij MALTOT, n^o 157, aanhaalt.

Onder, het vroeger Fransch recht beschouwden eene ordonnantie van Karel IX, eene verklaring van Hendrik III en eene ordonnantie van politie in dato 16 October 1720, evenals thans de Oostenrijksche wet, het feit van den werkman, die voorbarig zijn werk laat staan, als eene strafbare daad en troffen hem met geldboete ten voordeele van den fiscus, terzelfder tijd als zij schadeloosstelling jegens den patroon oplegden.

Het gemeen recht in zake van niet-uitvoering van « verbintenissen om iets te doen » is heden bepaald bij artikelen 1142 en 1144 van het Burgerlijk Wetboek, welke aan den schuldeischer alleen een recht op schadevergoeding toekennen, tenzij hij verkieze machtiging te vragen de verbintenis te doen uitvoeren op de kosten van den schuldenaar.

Het onderwerp van de overeenkomst is van bijzonderen aard. De algeheele of gedeeltelijke niet-uitvoering door den werkman van deze zijner verplichtingen die bedoeld worden, kan aanleiding geven tot de toepassing van overeenkomstelijke bepalingen, gewoonlijk door eene verordening vastgesteld; ze kan eene vraag tot schadeloosstelling rechtvaardigen, ja, zelfs, eene wegzending met of zonder inachtneming van den opzeggingstermijn, dit alles volgens haren min of meer ernstigen aard. Artikel 18 machtigt den patroon schadeloosstelling te vragen zoo er gronden toe bestaan, zelfs in geval hij verplicht zal zijn geweest den werkman op staanden voet weg te zenden uit hoofde van ernstige tekortkoming in het naleven zijner verplichtingen betreffende de uitvoering van den arbeid.

De bepaling van het 2^o van artikel 8 van het ontwerp doelt op de verplichting van den werkman, in het opzicht van de tucht, inzonderheid wat aangaat het eerbiedigen der voorschriften betreffende de uren vastgesteld voor het beginnen van het werk, de maaltijden, het verlaten van het werk, de rusttijden.

Dat men eerbied voor welvoeglijkheid en goede zeden van den werkman verge (art. 8, 3^o), is heel natuurlijk, en berust hierop, dat hij om zijne eigene waardigheid en om die zijner medearbeiders bezorgd moet zijn.

De verplichting de geheimen der fabricceering te bewaren (art. 8, 4^o), kan niet betwist worden.

Evenmin als die, den werkman door het 5^o van artikel 8 opgelegd, welke hierin bestaat: « zich te onthouden van alles wat *hetzij* zijne eigene veiligheid, *hetzij* die van zijne medearbeiders of van anderen zou kunnen schaden ».

't Is hier niet de plaats om te onderzoeken welke de gevolgen van de niet naleving van dit voorschrift kunnen zijn, wanneer zij voor den werkman, die er van afgeweken is, verwondingen, onbekwaamheid tot arbeiden of den dood medebrengt. Dit punt, thans geregeld door het Burgerlijk Wetboek, zal natuurlijk moeten geregeld worden door de wet op de verantwoordelijkheid in zake van arbeidsongevallen.

Wat den werkman betreft die, het 5^o van artikel 8 overtredende, zijne medearbeiders of anderen schaadt, hij verpandst stellig zijne verantwoorde-

lijkheid, zooals gezegd is in artikelen 1382 en 1383 van het Burgerlijk Wetboek.

Stilzwijgender wijs verbiedt het voorschrift van het 5^o van artikel 8 den werkman zich te bedienen van de gereedschappen, werktuigen, bouwstoffen, grondstoffen, zelfs wanneer ze door den patroon verstrekt worden, vooraleer onderzocht te hebben, voor zooverre dit in zijne macht is, of ze stevig genoeg of onschadelijk zijn; ook moet hij de aandacht van den patroon of zijne gelastigden vestigen op de gevaren, welke hij vaststelt, hetzij wegens de inrichtingen, hetzij wegens buitengewone omstandigheden, die een ongeval doen duchten. 't Is wat reeds de verslaggever der Commissie van 1891 vóór dat College deed uitschijnen. De Engelsche wet huldigt voormelde verplichtingen van den werkman in deze harer bepalingen, krachtens welke « de vergoeding voor een arbeidsongeval niet verschuldigd is, zoo de gekwetste werkman, het gebrekkig gedeelte van de uitrusting kennende, waaraan het ongeval te wijten is, verzuimd heeft den patroon of zijne gelastigden te verwittigen, tenzij hij wist dat zij dit gebrek reeds kenden (1). »

ART. 9.

Dit artikel doelt op hetgeen de Russische arbeidswetten (art. 31) het *onnauwkeurig werk* heeten, 't is te zeggen, van den eenen kant, de beschadiging van de niet verbruikte grondstoffen, de machines, gereedschappen en, in 't algemeen, van alle tuigen die den werkman toevertrouwd worden; en, van den anderen kant, het maken, door nalatigheid, van voortbrengselen van slechte hoedanigheid (2). Het verbiedt insgelijks den werkman, de bouw- of grondstoffen « verkeerd » aan te wenden: met andere woorden, er een slecht of overdreven gebruik van te maken en ze te verspillen, derwijze het hoofd der onderneming een geldverlies te berokkenen, dat hem zou gespaard zijn geweest door de zorg van eenen werkman, handelende als « een goed huisvader ».

Het schrijft hem ook voor, de gemaakte « voortbrengselen » niet geheel of gedeeltelijk te beschadigen. Het bekrachtigt deze voorschriften waar het verklaart dat de werkman aansprakelijk is voor de nadeelige gevolgen, welke deze berispelijke handelingen voor den patroon zouden hebben.

Kortom, dit artikel huldigt slechts eenen regel, door gezond verstand en billijkheid ingegeven, en waaraan men onmogelijk zijne goedkeuring kan weigeren. Deze regel verzet er zich niet tegen, dat de werkman, overeenkomstig het gebruik, in zekere nijverheidstakken den afval voor zich houde (3).

De strekking er van dient nochtans nader bepaald te worden voor zooverre zij betrekking heeft op het « gebrekkig werk ». 't Spreekt van zelf dat zij enkel kan doelen op het gebrekkig werk dat te wijten is, hetzij aan den

(1) EMPLOYERS, *Liability Act*, van 7 September 1880, artikel 2.

(2) BODRUX, bl. 185.

(3) BODRUX, bl. 132.

kwaden wil van den werkman, hetzij aan zijne nalatigheid. Het vóórontwerp van den Hoogeren raad van arbeid verklaart zelfs *in terminis*, in zijn artikel 19, dat het van dit laatste wil spreken. En inderdaad, het gebrekkig werk kan de verantwoordelijkheid van den werkman niet verpanden, wanneer het te wijten is aan zijne geringe handigheid; voor zooveel dit gebrek aan kundigheid of aan vaardigheid zijnen patroon bekend was op het oogenblik der aanneming — of zelfs later, doch tijdig genoeg opdat de patroon het nadeelig feit zou hebben kunnen voorkomen. In dit geval, zal de werkman zoo « goed hij kan » gedaan hebben, gelet op de gemiddelde geschiktheid van de werklieden zijner hoedanigheid. Hij zou dus niet kunnen verontrust worden. Eveneens zoo het gebrekkig werk te wijten is aan de gebreken der grondstof. Eveneens zoo de werkman de hem gegeven bevelen heeft uitgevoerd. Eveneens zoo de gereedschappen, welke hij heeft moeten gebruiken, gebrekkig waren.

Beter ware het alinea 2 van artikel 9 te doen luiden als volgt : « Hij (de werkman) is aansprakelijk voor zijn verzuim in geval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materialen en van grondstoffen, van verlies of van beschadiging van materieel of van voortbrengselen. » Echter is de beteekenis van de bepaling, zooals ze in het artikel voorkomt, wel deze welke zij zou hebben, was ze opgesteld zooals daareven gezegd. Van den anderen kant, komt de opstelling van het ontwerp — hoe gebrekkig men ze ook achte — overeen met deze van eene soortgelijke bepaling der wet op de werkplaats-reglementen. Om deze twee redenen, meent de middenafdeeling ze niet te moeten wijzigen.

Op welke wijze zal de patroon zich schadeloos kunnen doen stellen, wanneer de werkman de verschillende voorschriften van artikel 9 niet zal nageleefd hebben? Deze quaestie is hier reeds opgelost, zooals zij het ook in Zwitserland is, door artikel 23 der wet van 15 juni 1896 op de werkplaats-reglementen, krachtens hetwelk bij het 1^o van artikel 7 der wet van 16 augustus 1887 op de betaling van het werkloon — artikel dat de afhoudingen opgeeft welke op het loon van den werkman mogen gedaan worden — de woorden gevoegd worden « alsmede wegens vergoedingen voor gebrekkig » werk, verkeerde aanwending van materialen, of beschadiging van materieel, grondstoffen of voortbrengselen ».

ART. 10.

Artikel 10 van het ontwerp huldigt eenen dubbelen regel.

Het bedingt eerst dat de « werkman niet verantwoordelijk is voor de beschadigingen of de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor toevallig verlies er van » : wat nogmaals de hulding is van eenen regel van gezond verstand en billijkheid, en, mag men er bijvoegen, van gemeen recht, sinds altijd feitelijk aangenomen.

Het bedingt ook dat de werkman « eens het werk in ontvangst genomen, niet meer aansprakelijk is voor het gebrekkig werk ».

Deze beschikking stelt het juiste oogenblik vast waarop de patroon, die schadeloosstelling voor gebrekkig werk zou hebben kunnen vragen, bepaald het recht verliest zulks te doen. Dat oogenblik is dit waarop het werk in ontvangst genomen is. Eens dat de inontvangstneming een voltrokken feit is, mag men den werkman niet meer verontrusten met het oog op zijn loon : het werk, dat hij gemaakt zal hebben, zal moeten beschouwd worden als zijnde de geheele overeengekomen of gebruikelijke vergelding waard.

Natuurlijk, voor zooveel de gevolgen van de inontvangstneming niet ontzenuwd werden door voorbehoudingen in tegenovergestelden zin, zooals uitdrukkelijk verklaard wordt in artikel 640 van het nieuw Duitsch Burgerlijk Wetboek. En ook nog ongeminderd de regelen van gemeen recht, in geval van bedrog of in geval van bijzondere bedingen in de overeenkomst.

Geldt het gebreken van het voortbrengsel, welke zichtbaar zijn, dan wordt de patroon, die het voortbrengsel aanvaardt zooals hij het vindt en ziet, geacht vrijwillig af te zien van zijne eischen wegens gebrekkig werk.

Is het redematig eveneens te handelen wanneer het geheime gebreken geldt? Streng genomen, zou men het tegendeel kunnen beweren en doen opmerken, dat, volgens het vroeger recht, de verantwoordelijkheid van den werkman maar verdween één jaar na de inontvangstneming van zijn werk. Doch de schrijvers ⁽¹⁾ zijn uitgegaan van de omstandigheid, dat deze bepaling niet werd opgenomen in het Wetboek om daar uit af te leiden dat, anderzijde, rekening houdende én met de beraadslagingen in den Raad van State én met de beperking tot tien jaar van de verantwoordelijkheid der aannemers en bouwmeesters, de verantwoordelijkheid der werklieden ophoudt, zoodra het werk, waarvan het gebrek niet zichtbaar is, in ontvangst is genomen. Dus zou de voorgestelde bepaling enkel den thans gevolgden regel handhaven ; wat voor hare aanneming pleit.

ART. 11.

Krachtens dit artikel van het wetsontwerp, « is, zoo het niet anders werd bedongen, de werkman verplicht den beloofden arbeid zelf uit te voeren. »

Het nieuw Duitsch Burgerlijk Wetboek huldigt stilzwijgenderwijs hetzelfde beginsel, in den titel van de huur van diensten, bij artikel 613, luidende als volgt : « In geval van twijfel, moet hij, die tot dienstverstrekking verplicht is, in persoon den dienst verstrekken. »

De Memorie van toelichting verklaart dat de regel, geschreven in de eerste alinea van artikel 11, slechts eene toepassing is van algemeene beginselen van het recht : « schulden zijn onafstaanbaar ».

Wellicht ware het nauwkeuriger te zeggen, dat hij slechts eene toepassing is van artikel 1237 van het Burgerlijk Wetboek, dat beschikt dat « de verbintenis om iets te doen door eenen derde niet kan voldaan worden tegen den dank van den schuldeischer, wanneer deze er belang bij heeft dat ze vervuld worde door den schuldenaar zelven ».

(1) WAELBROECK, II, n^o 313. — POTHIER, 433-37. — DUFOURMANTELLE, bl. 135.

Vermits er, op het gebied der arbeidsovereenkomst, geene spraak is van werk op stuk dat 't huis kan gemaakt worden, krijgt de verplichting van den werkman een persoonlijk karakter.

't Is dus billijk dat hij, in beginsel, zelf den overeengekomen arbeid moet verrichten.

Nochtans mag de werkman — 't schijnt moeilijk dat het zelfs stilzwijgenderwijs kunne gebeuren, zooals in zake van het mandaat — door zijnen patroon gemachtigd worden zich te doen vervangen, « tijdelijk » voegt er alinea 2 van artikel 11 van het ontwerp bij. Het woord « tijdelijk » zal stellig moeten verstaan worden in den breedsten zin. Met deze beteekenis, mag het behouden worden, omdat het in 't oog springt dat moest, in de praktijk, de vervanging van een gegeven werkman gebeuren, niet voor eenen zekeren tijd, maar op bestendige wijze, het hoofd der onderneming of patroon niet met hem zou onderhandelen of hem zou wegzenden. Met het oog op de vervanging, door den patroon toegelaten, kunnen zich twee gevallen voordoen : ofwel heeft de patroon bij naam den plaatsvervanger aangeduid, dien hij zal aannemen, ofwel heeft hij zijnen werkman in zijne keuze volkomen vrijgelaten.

In het eerste geval, neemt de plaatsvervanger de plaats in van den vervangene en mag de patroon — 't geval van bedrog natuurlijk voorbehouden — den vervangene niet aansprakelijk maken voor de aanduiding van den plaatsvervanger, die aangenomen werd. Hij wordt geacht de hoedanigheden en de gebreken van zijnen plaatsvervuller te kennen. Werd de aanduiding slecht gedaan, dan heeft hij het enkel aan zijn eigen te wijten hem aanvaard of opgedrongen te hebben.

In het tweede geval, staat de werkman in voor zijne keus, vandaar *Culpa in eligendo*. 't Is de dubbele regel die gehuldigd wordt, in den titel van het mandaat, door artikel 1994 van het Burgerlijk Wetboek.

Er dient aangemerkt dat dit artikel van het Wetboek beschikt dat, « in het geval waar de bevoegdheid om iemand in zijne plaats te stellen verleend werd aan den lasthebber, zonder aanduiding van den persoon, hij instaat voor den persoon, dien hij in zijne plaats gesteld heeft zoo deze kennelijk onbekwaam of onvermogen is. »

De Memorie van toelichting verklaart dat — natuurlijk in dezelfde veronderstelling — « de werkman maar aansprakelijk zal zijn voor zooveel hij een kennelijk onbekwamen plaatsvervanger gekozen heeft ». Zij spreekt niet, zooals artikel 1994 van het Burgerlijk Wetboek, van het « kennelijk onvermogen » van den plaatsvervanger.

De middenafdeeling acht deze opvatting niet heel en al rechtvaardig. Alhoewel het betaalvermogen van den werkman van belang kunne zijn voor den patroon voor 't geval waar de tweede gerechtigd zou wezen aan den eersten schadeloostelling te vragen, — bekommeren zich de partijen, bij het sluiten der arbeidsovereenkomst, gewoonlijk maar over de kundigheid, de handigheid van den werkman en niet over zijne gegoedheid, welke overigens veranderlijk is en bijna nooit kan geschat worden.

Nochtans kan 't gebeuren, in zeer uitzonderlijke gevallen, dat de vervangene insgelijks zou moeten instaan voor het onvermogen van zijnen plaatsvervanger en dit zou de patroon zelf — uit hoofde, bij voorbeeld, van den aard van het werk of liever van de waarde der grondstoffen die er toe aangewend worden — rekening had moeten houden met het betaalvermogen van zijnen medewerker. In dit geval laat de Zwitsersche wet het hoofd der onderneming toe, vóór de uitvoering van de overeenkomst, de storting te vorderen van een soort « waarborg in geld » of mogelijke « provisie ». 't Is dan maar billijk dat de vervangene moete instaan zelfs voor het kennelijk onvermogen van dengene die hij in zijne plaats gesteld heeft ten gevolge van eene algemeene machtiging van wege den patroon.

Er bestaat tusschen den tekst van alinea 2 van artikel 11 van het ontwerp en het daarmee in betrekking staande deel van artikel 1994 van het Burgerlijk Wetboek een verschil van redactie, dat moet opgemerkt worden.

Artikel 11 van het wetsontwerp bepaalt inderdaad, dat, in geval de werkman de macht gehad heeft iemand in zijne plaats te stellen zonder aanduiding van persoon, « hij slechts verantwoordelijk is voor zijne keus ».

Artikel 1994 van het Burgerlijk Wetboek daarentegen heeft eene bevestigende en geene ontkennende beteekenis. Het woord « *slechts* » staat er niet te lezen.

Moet daaruit opgemaakt worden dat de regel van artikel 11 niet juist dezelfde is als die van artikel 1994 van het Burgerlijk wetboek? Niets in de Memorie van toelichting laat toe zulks te veronderstellen. Wel integendeel, vermits ze eenvoudig naar dit artikel verwijst.

Bijgevolg zou het misschien van wijs beleid getuigen, alinea 2 van artikel 11 van het wetsontwerp in dezelfde termen te vervatten als artikel 1994 van het Burgerlijk Wetboek. De rechtspraak heeft inderdaad sinds lang de grenzen der *culpa in eligendo* bepaald, die alinea 2 van artikel 11 van het ontwerp gelijk stelt met die van de arbeidsovereenkomst.

Het past, zou men genegen zijn te bevestigen, door verschil van redactie niet te laten veronderstellen, dat de verantwoordelijkheid van den werkman, die zich eenen plaatsvervanger kiest, niet moet opgevat worden als die van den gevolmachtigde, die iemand in zijne plaats zou stellen.

De middenafdeeling stelt echter niet voor, alinea 2 van artikel 11 te wijzigen. En zulks, omdat naar hare meening de ontkennende wending, die er in gebruikt is, uitdrukkelijker en nog duidelijker dan de bevestigende wending van artikel 1994 van het Burgerlijk Wetboek den gemeenzamen regel der twee schikkingen weergeeft.

De werkman wordt dus niet verantwoordelijk gesteld voor de wijze waarop zijn plaatsvervanger zich inricht; hij zal geene verantwoordelijkheid te dragen hebben wanneer zijne keuze onberispelijk is in zake van bevoegdheid en, bij uitzondering, in zake van betaalvermogen van dezen laatste. Hetzelfde geldt in zake van volmachtiging ⁽¹⁾.

(¹) TROPLONG, n^o 453. NARR CASAREGIS, disc. 36, n^o 25, disc. 225, n^o 8, 9 en 25.

De derde alinea van artikel 11 van het ontwerp herinnert aan de schikking van alinea twee van artikel 1994 van het Burgerlijk wetboek. Zij bepaalt dat « in elk geval het hoofd der onderneming of de patroon rechtstreeks tegen den plaatsvervanger mag optreden. »

Met andere woorden, de vervangen persoon is verbonden tegenover het hoofd der onderneming of den patroon voor de gevolgen van de arbeidsovereenkomst. Bij het optreden tegen den plaatsvervanger zal de patroon zulks niet doen op grond van artikel 1166 van het Burgerlijk Wetboek; het zal niet de *zijdelingsche toepassing* van dit artikel wezen, maar eene toepassing die hem gansch eigen en persoonlijk zal zijn en die uitsluitend zal voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst.

Daar zullen de gevolgen uit voortvloeien zooals die zijn aangeduid door de voorstellers der wet, als ontstaande wanneer de volmachtgever rechtstreeks optreedt tegen den plaatsvervanger van den gevolmachtigde (1).

Het spreekt van zelf dat men de bepaling van alinea 3 van artikel 11 van het ontwerp niet in dien zin moet opvatten, dat de patroon, — zelfs wanneer hij reden tot klagen heeft, wijl de overeenkomst niet tot zijn volkomen voldoening werd uitgevoerd, zooals hij ze met den vervangen werkmán gesloten had — altijd recht zal hebben om tegen den plaatsvervanger op te treden. Hij zal zulks niet kunnen, telkens deze het werk, dat hem door den vervangen werkmán werd toevertrouwd, nauwkeurig zal uitgevoerd hebben. Het doel van bewuste bepaling is slechts en kan slechts zijn, aan den patroon een rechtstreeks optreden tegen den plaatsvervanger te gunnen, wanneer deze in fout is. De tweede alinea van artikel 1994 van het Burgerlijk Wetboek heeft eene gelijkaardige beteekenis, zooals Troplong en anderen leeren.

Men zou de vraag kunnen stellen of het omgekeerde van den regel, in artikel 11, alinea 3 van het ontwerp waar is en of de plaatsvervanger ook rechtstreeks tegen het hoofd der onderneming of den patroon zal kunnen optreden. De tekst van het ontwerp beantwoordt die vraag niet en de Memorie van toelichting gaat daar stilzwijgend over heen. De middenafdeeling meent, dat het beginsel der gelijkheid in de overeenkomst, waarvan het gansche ontwerp doordrongen is, zoowel als onbetwistbare gronden van gerechtigheid eischen, dat de werkmán, die eenen gezet vervangt, in voorkomend geval, rechtstreeks in rechtenkunne optreden tegen den patroon of het hoofd der onderneming, evenals bedoelde gezet. En opdat geen geschil over dit punt zou kunnen oprijzen, stelt zij voor, alinea 3 van artikel 12 aldus te over luiden : « In elke geval *mogen* het hoofd der onderneming of de patroon en de plaatsvervanger rechtstreeks optreden tegenover elkander. »

ART. 12.

Artikel 12 vormt, met artikel 8, den grond zelf van het ontwerp. Het behandelt — na afzondering van die in artikel 13 bedoeld — de voornaamste verplichtingen van den patroon of hoofd der onderneming. De opsomming,

(1) DALLOZ, V^o Mandaat n^o 291.

daarin voorkomende, zoowel als in artikel 8, dient slechts tot voorbeeld, niet tot beperking. Want voor den patroon, zoowel als voor den werkman, is het waar te zeggen, als in artikel 1133 van het Burgerlijk Wetboek, dat « de overeenkomsten niet enkel verplichten tot hetgeen er in is uitgedrukt, maar nog tot alle gevolgen, die gerechtigheid, gebruik of wet aan de verbintenis, volgens haren aard verleen ».

Gezien hunne belangrijkheid past het achtereenvolgens elk der genommerde alinea's van artikel 12 in oogenschouw te nemen.

Het eerste dient als volgt opgesteld te worden : De patroon is verplicht « den werkman te doen arbeiden op den tijd, de plaats en de wijze zooals overeengekomen ». (Het ontwerp zegt ten onrechte, zooals reeds werd aangeduid in artikel 8, 1^o « bepaald door de overeenkomst of het gebruik ». Hij moet, « inzonderheid de helpers, werktuigen en materialen, noodig ter uitvoering van den arbeid, ter beschikking van den werkman stellen ». Deze bepaling, die, om zoo te zeggen, het tegenovergestelde is, van hetgeen in alinea één van artikel 8 voorkomt, betrekkelijk de verplichtingen van den werkman, heeft klaarblijkelijk geen de minste rechtvaardiging noodig. Zij doelt op een der twee voornaamste voorwerpen van de arbeidsovereenkomst; de andere, haar tegenwicht, is de bezoldiging van den werkman.

Het is nutteloos te doen opmerken dat, evenals de patroon het recht niet heeft stoffelijken dwang op den werkman uit te oefenen om hem te verplichten zijn werk te volbrengen, de werkman het recht niet heeft het werk uit te voeren, ondanks den tegenstand van den patroon — behoudens, voor hem, gelijk voor den patroon, het recht in tegenovergesteld geval, zich tot den bevoegden rechter te wenden om zich in voorkomend geval te doen schadeloosstellen en indien hij zich niet tevreden stelt met het wettig akkoord, waarvan zal gesproken worden ter gelegenheid der artikelen 20 en 21 van het ontwerp.

Betrekkelijk de wijze waarop de patroon den werkman moet doen werken, wanneer hij zich, om ernstige redenen verplicht acht zijne diensten zelfs 's zondags te vergen, is het niet van belang ontbloot artikel 89 van het Hongaarsch « *Gewerbe-Gesetz* », dat aldus luidt, aan te voeren : « De patroon is verplicht aan den werkman den noodigen tijd te gunnen om op de dagen van zijn eeredienst de godsdienstoefeningen bij te wonen. » Een wetsvoorstel houdende regeling van den arbeid op zondagen bij de Kamer aanhangig zijnde, meent de middenafdeeling niet te moeten voorstellen deze netelige stof zelfs gedeeltelijk en door middel eener wijziging te moeten regelen.

Doch in afwachting dat zulks het geval zij, meent de middenafdeeling de grenzen harer zending niet te overschrijden met den wensch uit te drukken, dat de patroons en de nijverheidshoofden het zondagswerk, wanneer het gerechtvaardigd is, derwijze inrichten, dat de werklieden, wanneer zij zulks verlangen, hunne godsdienstplichten kunnen vervullen.

Alinea 2 van artikel 12 legt den patroon de verplichting op « te waken » met de zorg van een goed huisvader, en ondanks alle strijdige overeenkomst, dat de arbeid geschiede in behoorlijke voorwaarden van veiligheid » en gezondheid ».

Daargelaten de woorden : « en ondanks alle tegenovergesteld beding », is deze bepaling letterlijk overgenomen uit alinea 3, artikel 17 van het voorontwerp van den Hoogeren Arbeidsraad. De toevoeging van bovengemelde woorden heeft het voordeel de bepaling der wet tot openbaar recht uit te roepen en, dusdoende, alle betwisting te voorkomen over de quæstie te weten of partijen daarvan zouden mogen afwijken door overeenkomst, houdende verzachting der patronale verplichting. Zulks moet volstrekt ontkend worden.

Alinea 2 van artikel 12 verwerpt het stelsel dergenen, die beweren dat de werkman, in gemelde zaken, zich slechts kan beroepen op de artikelen 1382 1383 en 1384 van het Burgerlijk Wetboek en moet, in voorkomend geval, in de handelwijze van den patroon eene strafbare verantwoordelijkheid kunnen aanwijzen. Overigens in de rechtsleer en in de rechtspraak heeft men er zich op toegelegd daaraan te ontsnappen door beschouwingen van gelijkaardigheid met de toestanden geregeld bij artikelen 1721 (betreffende de huur) en 2000 (betreffende de volmacht).

Het is uit den aard der arbeidsovereenkomst zelve, dat het wetsontwerp de bijzondere verplichting aan den patroon opgelegd door alinea 2 van artikel 12 voortvloeit. Tal van schrijvers, te beginnen met den heer Saintelette, hebben de gegrondheid dezer handelwijze op zoo afdoende wijze bewezen, dat het overtollig geworden is daarop verder aan te dringen ⁽¹⁾.

Door het grondbeginsel van alinea 2 van artikel 12 in de wet neer te schrijven, wordt een einde gesteld aan oude onzekerheden der rechtspraak en 't weerkeeren daarvan voorkomen.

Vruchteloos zou men zich tegen dit grondbeginsel beroepen of de voorgewende vrijheid van den werkman om zich ja, dan neen, te verhuuren bij eenen patroon, wiens werktuigen, wijze van fabricceeren, beheer der werken hem niet zouden bevallen. Feitelijk bevindt zich de werkman op verre na niet altijd in zulken toestand dat hij het hem aangeboden werk kan weigeren, zelfs wanneer het gebrekkig ingericht, slecht geregeld is met het oog op de veiligheid of de gezondheid van het personeel. Wanneer de werkman honger heeft, is hij maar al te dikwijls onderworpen aan den patroon, die hem brood aanbiedt! En dan onderzoekt hij de hoedanigheden van het gereedschap niet; hij doorgrondt de bedrevenheid der ingenieurs niet; hij vraagt zich niet af of hij gevaar zal lopen, dat zou kunnen afgeveerd worden. Bovendien « wordt het gevaar in de groote nijverheid — zooals de Hoogere Arbeidsraad te recht deed opmerken — nog vergroot door de menigte der gebruikte tuigen, der in werking gestelde krachten, het getal bedienden in een zelfde lokaal vereenigd, de gewoonte en de bedrevenheid die tot roekeloosheid aanleiding geven ⁽²⁾ ».

⁽¹⁾ Zie o. a. SAINTELETTE, MARC-SAUZET, LABRÉ, BENCAZER, BODRUX, DEJACE.

⁽²⁾ Verslag van den heer Prins.

Zonder goed gevolg zou men ook nog staande houden, dat de betrekkelijke hoogte van het loon eene vergoeding is voor de gevaren waaraan de werkman is blootgesteld in zijn bestaan of minstens in zijne gezondheid. Het is juist, dat voor sommige bijzonder gevaarlijke nijverheidstakken, het loon betrekkelijk hoog is. Doch dit feit vloeit rechtstreeks voort uit de meerdere zeldzaamheid van het aanbod van werk.

Het is dus tegelijkertijd redelijk, menschelijk en juridisch den patroon de verplichting in alinea 2, artikel 12, op te leggen, op voorwaarde alle overdrijving te vermijden.

Het zou echter overdreven zijn, zooals sommige rechtsgeleerden het wenschen, « den patroon schuldenaar te verklaren voor veiligheid en zelf gezondheid » en zulks op volstrekte wijze en als onvermijdelijk gevolg van de overeenkomst.

Het wetsontwerp doet zulks niet. Het eischt slechts van den patroon, die het « nijverheidsmidden » levert — « de bezorgdheid van een goed huisvader », en laat aan den werkman slechts toe, krachtens de overeenkomst, tegenover den patroon op te treden in zulke maat als hij hem eene *culpa levis in abstracto*, een zoogezegd licht verzuim, zou te verwijten hebben. Waarom? Omdat het de beperkte waarborg is die de vooruitzichten van partijen moet regelen. « De onveiligheid eigen aan alle soort arbeid », zegde M. Dejace, als verslaggever der Commissie van 1891, « welke ook de voorzichtigheidsmaatregelen zijn om ze te bestrijden, bevestigt deze waarheid voldoende ».

Men kan met de Memorie van toelichting het grondbeginsel der verplichting in alinea 2, artikel 12 vervat — en beperkt zooals we zegden — beschouwen als hebbende van nu af de goedkeuring van eene langs zoo meer vaste rechtspraak erlangd.

De baas moet dus zorgen, bepaaldelijk voor goeden bouw en goed onderhoud der werktuigen; de behoedmiddelen vermenigvuldigen tegen schadelijke stoffen en uitwasemingen; zich op de hoogte houden van alle verbeteringen der nijverheid, die de mogelijkheid van ongevallen verminderen. Hij zal zorg dragen, « dat de lokalen gedurende de werkuren in de maat der mogelijkheid wel verlicht en van stof vrij gehouden worden; dat de lucht vernieuwd worde in verhouding met het getal werklieden en der verlichtingstoestellen », zooals de Oostenrijksche wet *in terminis* voorschrijft.

De patroon moet de veiligheidsmaatregelen in verhouding brengen tot de min of meer groote gevaren, die door het werk worden opgeleverd, tot den ouderdom of het gebrek aan ondervinding van hem die het uitvoert.

De Fransche rechtspraak heeft bovendien meer dan eens bevestigd, dat de patroon zijne werklieden moet beschermen zelfs tegen hunne eigene onvoorzichtigheid, onbedachtzaamheid of lichamelijke zwakheid (*).

(*) Verslag van den heer Dejace.

(2) Vendôme, 5^e Maart 1887 (n^o 686). — Grenoble, 11^e December 1888 (n^o 764). — Havre, 5^e Juni 1889 (n^o 797).

Het zou gansch onrechtvaardig zijn — en 't is goed zulks hierbij te voegen — te bevestigen, dat tot op heden geene enkele beslissing der openbare macht, kracht van wet hebbende, doelt op de bescherming van gezondheid en leven der nijverheidswerklieden.

Het volstaat immers, om deze bevestiging, indien ze voorkwam, te weerleggen, aan de twee eerste deelen van het belangrijk Koninklijk besluit van 21ⁿ September 1894 te herinneren, welke handelen over gestichten, die gehouden worden voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk ⁽¹⁾.

⁽²⁾ Zichier de artikelen dezer twee eerste deelen van 't Koninklijk besluit van 31ⁿ September 1894.

DEEL I. — *Gezondheid der werkhuizen.*

ART. 2. — De werkhuizen zullen in behoorlijken staat van reinheid gehouden worden. Witsel en schildering moeten regelmatig onderhouden worden.

ART. 3. — In werkhuizen waar organische stoffen behandeld worden, bestemd om vochten af te zonderen, die, door hunne ontbinding, gassen of nadeelige en hinderlijke dampen zouden voortbrengen, moet de vloer vlak, ondoordringbaar zijn, en zoodanig aangelegd, dat de vochten makkelijk wegvloeien. De muren zullen op minstens één meter hoogte geciment worden.

Grond en muren zullen ter dege gewasschen worden, minstens twee maal per jaar door middel van eene ontsmettende stof, aangeduid door de overheid die toelating verleende.

De verrotbare overblijfsels mogen nooit in de werklokalen blijven liggen, zij zullen regelmatig worden weggenomen en ontsmet.

ART. 4. — De lucht der werklokalen zal voortdurend vrij gehouden worden van alle uitwaseming van riolen, aal- en mestputten, gemakken of alle andere bron van besmetting. De menscheijke uitwerpsels mogen niet gestort worden in sterfputten.

ART. 5. — Er zal minstens één gemak zijn voor 25 personen; dit gemak mag geen rechtstreeksche gemeenschap met het werklokaal hebben.

ART. 6. — In besloten werklokalen moet er minstens 10 kubiekmeter lucht voor elken werkman beschikbaar zijn.

De plaatsen zullen behoorlijk verlucht worden. Men zal zorg dragen voor eene luchtverversching van minstens 30 kubiek meter per uur en per werkman. Dit minimum zal gebracht worden op minstens 60 kubiek meter voor lokalen die bijzonder ongezond zijn.

De openingen voor verversching en wegdrijving van onzuivere lucht moeten zoodanig geplaatst worden, dat zulks de werklieden niet hindert.

ART. 7. — Er zullen kappen gemaakt worden met trek- en zuigschouwen die hunne opening tegen den grond hebben, om zoo rechtstreeks en vlug mogelijk damp, wasem, gas en stof te verwijderen.

Wanneer deze schikking onvoldoende blijkt om er de werklieden aan te onttrekken, zullen de werkhuizen zooveel mogelijk afgesloten worden, en binnen deze afsluitingen zal eene neerdrukking der lucht te weeg gebracht worden bij middel van krachtigen windtocht.

ART. 8. — De werkhuizen moeten gedurende de onderbreking van den arbeid zooveel mogelijk leeg staan. De werklieden mogen hun eetmaal niet gebruiken in lokalen waar besmettende stoffen behandeld worden.

ART. 9. — De patroons zijn verplicht goed drinkwater of een gezondheidsdrank ter beschikking hunner werklieden te stellen.

DEEL II. — *Bescherming tegen ongevallen.*

ART. 10. — De motoren of bewegingstuigen moeten met een schutsel omringd zijn, wanneer zij niet zoodanig aangelegd zijn, dat ze geen 't minste gevaar opleveren voor personen die niet

Wij moeten bovendien nog doen opmerken dat de tekst van het Koninklijk besluit van 21 September 1894 niet beperkend is. De rechtbanken kunnen stof tot verantwoordelijkheid zien in nalatigheden of eenig verzuim van vooruitzicht, zelfs bij nijverheidshoofden of bij patroons, die al de hooger vermelde voorschriften zouden nageleefd hebben.

Het Hof van Verbreking heeft bij arrest van 28 Mei 1889 beslist, dat er verantwoordelijkheid bestaat, zoodra het bewezen is, dat de meester verzuimd heeft eenige der voorzorgen te nemen, door wetenschap of ondervinding aangeduid. En het hiervoren bedoeld Koninklijk besluit had geenszins voor doel en kon ook niet voor gevolg hebben eenige beperking te stellen aan den uitnemend wijzen regel, door dit arrest van het Oppergerechtshof gehuldigd.

Het wetsontwerp plaatst de verzekering van 't veiligheidsrisico op gelijken voet met het gezondheidsrisico.

tot den dienst behooren. Men zal zooveel mogelijk iedereen, buiten de stokers, den toegang tot de zaal der motoren ontzeggen.

ART. 11. — De voorzorgen, door de omstandigheden aangewezen, zullen genomen worden voor draairiemen, uitstekende en bewegende deelen der machines, wanneer daardoor onheilen kunnen veroorzaakt worden.

ART. 12. — De werking-gereedschappen met snelle beweging moeten van toestellen voorzien zijn, om ze in den kortst mogelijken tijd stil te leggen, zonder den motor stil te houden.

ART. 13. — De machines met snijgereedschap, die snel draaien, bij voorbeeld : hak-, snij-, schaaf-, zaag-, fries- en dergelijke tuigen, zullen zoodanig geschikt zijn, dat de werklieden op hunne arbeidsplaats niet onvrijwillig aan de snijdende deelen kunnen raken.

ART. 14. — Geen werkman mag voortdurend arbeiden in de nabijheid van een jachtwiel of ander sneldraaiend tuig.

ART. 15. — Roosterwerk zal de werklieden beschutten tegen stukken en brokken die van de bewerkte stof afvliegen.

ART. 16. — De doorgangen in de werkplaatsen moeten eene voldoende breedte en hoogte hebben om de werklieden niet bloot te stellen aan het treffen van machines in beweging.

ART. 17. — De ophaaltuigen en -bakken, de lichters, bikken, enz., moeten de aanduiding van hun draagvermogen in kilogrammen dragen, en wanneer ze voor personen dienen, het getal dat zonder gevaar in eens kan vervoerd worden.

ART. 18. — De ophaaltuigen en -bakken en de lichters zullen zoodanig bestuurd en geschikt worden, dat er niets kan uitvallen. De openingen in de vloeren, dienende voor deze tuigen, moeten met schutsels omringd zijn, waarvan eene zijde, eene beweegbare afsluiting vormt, die naar buiten opengaat en van zelf sluit.

ART. 19. — Putten, regenputten, kommen, voorraadbakken van brandende of bijtende vochten moeten voorzien zijn van dek-els, afsluitingen of schutsels.

ART. 20. — De noodige maatregelen zullen genomen worden om de werklieden te redden in geval van brand.

ART. 21. — De verlichting der werkplaatsen moet voldoende zijn om de werklieden de tuigen en draairiemen te laten onderscheiden, waar ze aan zouden kunnen raken.

Wanneer de werkhuizen door middel van petroleum verlicht worden, moet er gezorgd worden, dat de lampen niet kunnen afvallen.

De gasteestellen zullen met zorg onderhouden en nagezien worden.

Wanneer de electriciteit verlichting en drijfkracht levert, zullen er maatregelen getroffen worden om de werklieden te onttrekken aan de gevaren der hooge krachtstroomen.

Op eene vraag des heeren Brants werd er — te recht meenen wij — in den Hoogerer Arbeidsraad geantwoord, dat « het ongeval (bedoeld door alinea 2 » van artikel 12 van 't huidige ontwerp) kan toegeschreven worden aan » traumatisme, zoowel als aan kwalen buiten traumatisme; dat bedoelde » ziekten toevallige ziekten zijn, die men niet kon vooruitzien op 't oog- » blik dat men zich verbindt en zulks in tegenstelling met ziekten, voort- » spruitende uit het bedrijf ». Er dient ook gezegd, dat dit onderscheid thans reeds door de rechtbanken aangenomen is (¹).

De Hongaarsche wet verplicht den patroon de noodige schikkingen te nemen opdat « het leven en de gezondheid van den werkman niet zouden » bedreigd zijn. »

Men leest in voormeld Koninklijk besluit van 21 September 1894, dat het er op aangelegd is, om « tal van maatregelen te bepalen, strekkende tot » bescherming van leven en gezondheid der werklieden ».

Het oorspronkelijke plan van het vóórontwerp op de arbeidsovereenkomst — uitgaande van den heer Minister van Arbeid en naar welks gegevens de Hoogere Arbeidsraad zijn ontwerp had op te maken — zegde dat de patroon « binnen de perken van zijn bestuur moet zorgen voor de veiligheid, » de gezondheid en het leven der werklieden ».

Het is maar goed dezen laatsten tekst terug in het geheugen te roepen om nader den zin te bepalen, gehecht aan het woord « gezondheid ». Alwat de gezondheid benadeelt, moet beschouwd worden als verboden bij alinea 2 van artikel 12 van het ontwerp, onder andere, een werk dat klaarblijkelijk de krachten van den werkman zou te boven gaan. De patroon, die van dezen zou eischen dat hij het zou volbrengen, zou eene verbintenis doen uitvoeren, die krachtens de uitdrukking van 't Burgerlijk Wetboek « in » strijd zou zijn met de goede zeden ». Hij zou aan zijne plichten te kort komen en verantwoordelijk zijn.

Dergelijke rechtsleer is reeds lang uitdrukkelijk door uitheemsche wetgevingen bekrachtigd. De Zweedsche wet verbiedt uitdrukkelijk « aan de » werklieden eenen arbeid boven hunne krachten op te leggen ». Artikel 89 van het Hongaarsch *Gewerbe-Gesetz* laat aan den patroon slechts toe van den werkman eenen arbeid te eischen « in verhouding met zijne krachten en zijnen lichaamsbouw ». Artikel 60 der arbeidswet, van kracht in Rusland, laat den werkman toe zijnen meester te verlaten zelfs voor het einde van den termijn van overeenkomst, in geval hem « werk boven zijne krachten wordt opgelegd, en artikel 46 van dezelfde wet verplicht tot vergoeding den patroon, door wiens fout de werkman letsel bekam » — zulks in zeer algemeenen zin. Paragraaf 82 der Oostenrijksche *Gewerbe-Ordnung* staat den werkman het recht toe, den arbeid te verlaten, zelfs zonder voorafgaande opzegging « wanneer hij niet kan voort arbeiden » « zonder zijne gezondheid in gevaar te brengen ». De Duitsche wet handelt

(¹) Het is reeds bekrachtigd, onder andere, door arresten van het Hof van Brussel op 22 November 1895 en 26 Februari 1896 verleend.

op gelijke wijze met de werklieden « die onbekwaam geworden zijn om den arbeid voort te zetten » (§ 124).

Aangezien de bedoeling, die aan alinea 2 van artikel 12 moet toegekend worden, verkiest de middenafdeeling eene lichte wijziging van opstel.

Er dient hier opgemerkt te worden, dat eene der wijzen van den werkman af te beulen en zoo zijne gezondheid te benadeelen, kan bestaan in hem de noodige rust niet te gunnen, onder andere, met hem zelfs 's zondags te doen werken. Steunende op de hoogste beschouwingen van maatschappelijk recht, regelt de Duitse *Gewerbe-Ordnung* dan ook tot in de minste bijzonderheden al wat in verband staat met de schorsing van den arbeid des zondags.

Sinds verscheidene jaren is een wetsvoorstel betreffende de zondagsrust bij de Kamer aanhangig. De middenafdeeling drukt den wensch uit, dat bewust voorstel zoohaast mogelijk goedgekeurd worde, in de overtuiging dat het huidige ontwerp van wet op de arbeidsovereenkomst daardoor op gelukkige wijze volledig wordt.

In afwachting dat het aangenomen worde, evenals een voorstel houdende regeling van den werktijd der volwassenen, blijven de rechtbanken overigens vrij te oordeelen of, in dit geval, rekening houdende met al de bijkomende omstandigheden, de patroon zijne verantwoordelijkheid niet op 't spel gezet en alinea 2 van artikel 12 overtreden heeft, met zijnen werkman tot te veel uren of zelfs 's zondags tot arbeid te dwingen.

De Memorie van toelichting van het wetsontwerp bevat de volgende verklaring : « Indien de werkman meent recht te hebben om van het hoofd der » onderneming schadeloosstelling te vragen voor een letsel bekomen gedurende den arbeid, moet hij niet enkel het nadeel bewijzen, maar » ook het niet uitvoeren der overeenkomst, dit wil zeggen het verzuim van » den patroon bij het naleven der overeenkomst. »

Deze opmerking is volstrekt juist, indien men rekening houdt met de algemeene grondbeginselen van het burgerlijk recht, met het gewoon recht : immers de fout wordt nooit voorondersteld en elke eischer moet altijd het gegronde van zijne vordering bewijzen.

Doch, indien de gerechtelijke toestand zoodanig is, zoolang de verhouding tusschen patroon en werkman uitsluitend door het burgerlijk recht geregeld is, is het van belang, dat zulks niet voortdure. Aan dien toestand kan echter geen einde komen, zoolang geene wet van maatschappelijk recht de stcf van 't beroepsrisico en de herstelling voor arbeidsongevallen zal geregeld hebben.

Den werkman, slachtoffer van een werkongeval, verplichten een geding in de gewone vormen en voor de gewone rechtbanken in te spannen, staat dikwijls gelijk met de onmogelijkheid om recht te bekomen, ten minste binnen behoorlijken tijd.

Daarenboven, hoe dikwijls zal hij niet onmachtig zijn om de oorzaak van het ongeval te bewijzen?

Deze overwegingen en andere meer, op welke het nutteloos is thans verder aan te dringen, bewijzen, wat den werkman betreft, de ontoerikendheid van

alineea 2, artikel 12, van het ontwerp, en dit is de eenige bepaling bij welke de arbeidsovereenkomst met het vergoeden van ongevallen in verband wordt gebracht. Zulks bewijst, hoe noodzakelijk het is, dat dit laatste spoedig langs wettelijke wegen geregeld worde.

Alinea 3 van artikel 12 verplicht het hoofd der onderneming te « zorgen voor de handhaving der goede zeden en de inachtneming der welvoegelijkheid gedurende de uitvoering van den arbeid ». Deze twee verplichtingen van den patroon putten hunne rechtvaardiging, de eene in de zedeleer, de andere in de waardigheid zelve van den werkman, die hij niet schenden mag.

In de meeste vreemde wetgevingen op den arbeid treft men dergelijke schikking aan. De Zweedsche wet gaat zelfs nog verder : zij verplicht den meester door zijne werklieden « *godvruchtigheid, orde en goede zeden* » te doen handhaven.

Het is blijkbaar onvoldoende, dat de patroon door al zijne medehelpers welvoegelijkheid en goede zeden doe eerbiedigen. Hij zelf, in de eerste plaats, is 't goede voorbeeld aan zijne onderhoorigen verschuldigd. Indien dan ook de woorden « *zorgen voor de handhaving van goede zeden* » eene algemeene beteekenis hebben en den patroon verplichten op zichzelven te letten, schijnt het verkieslijk ze te vervangen door de woorden « *de goede zeden in acht te nemen en te doen in acht nemen* ». De overeenkomst met den tekst van artikel 8, die daarop betrekking heeft, zal dus duidelijker uitkomen.

Ofschoon de tekst de woorden « *behoudens tegenovergestelde overeenkomst* » van alineea 2 van hetzelfde artikel niet herhaalt, spreekt het van zelf dat de verplichting aangaande het handhaven der goede zeden zoowel van openbaar belang voor den patroon als voor den werkman is.

Ligt er geen gevaar in 't behoud der woorden « *gedurende de uitvoering van het werk* »?

Zij schijnen eenen beperkenden zin te hebben en de verplichting van den patroon in te krimpen. Immers, deze verplichting is algemeen en is hem opgelegd overal en te allen tijde waar hij door de arbeidsovereenkomst gebonden is. Houdt de arbeid van den werkman of de arbeidster op, de verplichting van den patroon duurt voort, zoolang hij als zoodanig staat tegenover de andere partij, en men kan in 't algemeen zeggen, zoolang werkman of vrouw in de gebouwen der fabricatie, de werkplaats, de werkzaal, ja zelfs het huis van den patroon zijn.

Het ware dus mogelijk beter de laatste woorden van het 3^o van artikel 12 door te halen.

Echter zou men er grond in kunnen zoeken om de verplichting van den patroon te overdrijven.

Inderdaad, buiten de overeenkomst bestaan er, bepaaldelijk in dit bijzonder opzicht, geene gerechtelijke verplichtingen tusschen partijen. Hare betrekkingen buiten de overeenkomst worden enkel door de zedeleer beheerd. De wet op de arbeidsovereenkomst kan zich daar niet mee bezig houden, niet meer dan met den wederzijdschen eerbied, dien zij elkaar buiten de uitvoering der overeenkomst te bewijzen hebben.

Het dient opgemerkt te worden, dat de gelijkaardige verplichting aan den

werkmán opgelegd wordt door het 3^o van artikel 8, « gedurende de uitvoering der overeenkomst » (en niet gedurende « het werk »).

De middenafdeeling stelt bijgevolg eene wijziging voor.

Zonder nauwkeurig te willen bepalen, wat de patroon moet doen om in regel te zijn met het 3^o van artikel 12, acht zij 't nuttig te zeggen dat de handhaving der goede zeden bijzondere zorg van hem vergt, wanneer kinderen of personen van beide geslachten bij hem arbeiden. In dit laatste geval moeten beide geslachten van elkaar gescheiden zijn, voor zoover de aard van den arbeid zulks veroorlooft. De Deutsche wet verklaart zulks zelfs uitdrukkelijk. Zij bepaalt ook dat in gestichten « waar de aard van den arbeid eischt, dat de werklieden zich na den arbeid ontkleeden en wasschen, er voor ieder geslacht voldoende ruimte moet voorhanden zijn ».

Ofschoon de middenafdeeling dezelfde meening is toegedaan, meent ze dat het volstaat haar gevoelen daarover in dit verslag uit de drukken, zonder het wetsvoorstel in dien zin te wijzigen.

Alinea 4 van artikel 12 van het ontwerp verplicht den patroon « het loon aan den werkmán te betalen op de wijze, door de overeenkomst of het gebruik vastgesteld ».

Artikel 3 van het ontwerp laat eene andere veronderstelling vooruitzien, namelijk die waarbij het loon niet bij de overeenkomst bepaald werd en waarbij men vruchteloos beroep zou doen op 't aangenomen gebruik om het vast te stellen. Dan wordt de uitspraak aan den rechter overgelaten.

Het is verkieslijk in artikel 12 enkel de woorden « het loon te betalen » te behouden, aangezien de schikking van alinea 2 van artikel 3 van het ontwerp — alinea die zelfs volgens eene wijziging der middenafdeeling de eenige van dit artikel moet worden — in 't algemeen en wat betreft alles wat stof kan leveren tot overeenkomst, bepaalt dat : « bij ontstentenis van overeenkomst partijen verondersteld worden zich te gedragen aan het gebruik » of de uitspraak van den rechter ». Het spreekt van zelf, dat deze schikking toepasselijk is op het vaststellen, den aard en de wijze van betaling van het loon.

Natuurlijk mogen de overeenkomsten tusschen partijen, noch het gebruik, afwijken van de wetsbepalingen over 't betalen der loonen.

Er mag niet vergeten worden, dat artikel 1798 van het Burgerlijk Wetboek aan « metsers, timmerlieden en andere werklieden, die aan het oprichten van een gebouw of elk ander werk, bij onderneming aangegaan, werkzaam zijn geweest » een « recht tot vordering toekent, tegen hem, voor wien de werken werden uitgevoerd, en zulks, tot het bedrag van wat hij den ondernemer schuldig is, op het oogenblik dat zij hunne vordering instellen ».

Van een anderen kant rangschikt de wet van 16 December 1851 in artikel 19, n^o 4 « het loon der werklieden voor eene maand » onder de « bevoorrechte schulden ten laste der algemeene roerende goederen ».

Het is niet zonder belang te doen opmerken dat het Nederlandsch Wetboek verder gaat. Artikel 1652 luidt aldus : « Arbeidslieden die eenig goed » van een ander onder zich hebben, om daaraan eenig werk te verrichten,

» zijn gerechtigd om dat goed onder zich te houden, tot de volle voldoening
 » van de kosten en arbeidsloonen daaraan besteed, tenzij de eigenaar voor
 » die kosten en arbeidsloonen genoegzame zekerheid hebbe gesteld. »

Artikel 1185 heet bevoorrechte schuldvordering « de kosten tot bearbeiding eener zaak aan den werkmán verschuldigd ».

Ten slotte verklaart artikel 1195 « bevoorrechte schulden op alle de roerende en onroerende goederen in het algemeen » onder andere « het loon van dienst- en werkboden over het verschenen jaar, en hetgeen voor het loopende jaar verschuldigd is ».

In België vervalt het recht tot vordering na verloop van zes maanden, luidens artikel 2271 van het Burgerlijk Wetboek.

Alinea 5 van artikel 12 van het ontwerp voorziet het geval, waarbij de patroon zich verbonden heeft tot het leveren van kost en inwoning, en verplicht hem te recht « aan den werkmán behoorlijke huisvesting en voldoende voedsel te verschaffen ». Het kan zijn nut hebben insgelijks *gezond* voedsel te vergen. Van daar een amendement der middenafdeeling.

Natuurlijk kan niet nauwkeuriger door eenen wetstekst bepaald worden hoeverre de verplichting strekt van den patroon betreffende huisvesting en voedsel. Wanneer in dezen geene nadere overeenkomst getroffen werd, zullen de rechters over de uitvoering der verplichting van den patroon oordeelen, rekening houdende met feitelijke omstandigheden en meer bijzonder met plaatselijke gebruiken. Doch het spreekt van zelf, dat er nooit aanleiding bestaat om den patroon te ontslaan van den eerbied voor de regels der gezondheidsleer.

ART. 13.

Artikel 13 weigert aan den patroon alle recht op het inhouden van het gereedschap des werkmáns en verklaart alle strijdige overeenkomst nietig. De openbare orde eischt toch, dat de patroon zijnen werkmán niet tot hongerslijden kunne brengen of hem dwingen tegen wil en dank in zijne fabriek of werkhuis werkzaam te blijven, door onder welk voorwendsel ook — zelfs uit hoofde eener schuldvordering, voortspuitende uit de arbeids-overeenkomst — het middel tot broodwinning van den werkmán onder zich te houden!

Artikel 13, § 5 voert niets nieuws in, vermits reeds artikel 592 van het Wetboek van burgerlijke rechtspleging in 't algemeen, en onder voorbehoud van 't geen gezegd wordt in artikel 595 van 't zelfde Wetboek, bepaalt dat « niet in beslag kunnen genomen worden . . : 6^o de gereedschappen der werklieden voor hunnen persoonlijken arbeid noodig. »

Welke zorg moet de patroon voor het gereedschap zijner werklieden dragen? Het ontwerp zegt dat niet. Om alle betwisting daarover te vermijden, en, rekening houdende met de verplichting den werkmán opgelegd aangaande gereedschap en grondstoffen van den patroon, stelt de middenafdeeling voor, artikel 13 te volledigen door de navolgende alinea, aan 't hoofd

van dit artikel : « Het hoofd eener onderneming of de patroon moet aan het bewaren van de gereedschappen des werkmans de zorg besteden van een goed huisvader. »

In deze bepaling ligt enkel de bevestiging besloten van een rechtvaardigen maatregel, om den patroon eene grief te maken van zijn licht verzuim (*in abstracto*).

Artikel 1927 van het Burgerlijk Wetboek handelende over bewaring, verplicht « den bewaarder dezelfde zorg te besteden aan het bewaarde voorwerp als aan de dingen die hem toebehooren. »

De gewone bewaarder is dus verantwoordelijk voor licht verzuim *in concreto* : men vergt van hem geene zorgen voor het bewaren der dingen van anderen, die hij niet besteedt aan het bewaren zijner eigene zaken; men heeft vertrouwen in zijne waakzaamheid, zijn persoonlijk en gewoon vooruitzicht en eischt verder niets van hem.

De middenafdeeling heeft gemeend zich niet bij den regel van gemeld artikel van het Burgerlijk wetboek te mogen beperken.

Stellig zou deze regel uiterst voordeelig voor den werkmans zijn, wanneer hij een patroon aantrof, ongemeen zorgzaam voor het behoud van eigen gereedschap en werktuigen.

Doch hij zou hem erg nadeelig kunnen worden, indien de patroon meer nalatigheid dan zorg aan 't behoud van eigen goed besteedde.

Te eischen dat de patroon altijd aan het bewaren der gereedschappen van den werkmans de zorg bestede van een gewoon goed patroon, schijnt bijgevolg wijselijk gehandeld. Dit is juist de beteekenis van alinea 1 van artikel 13, zooals de middenafdeeling voorstelt het onder woorden te brengen.

Het zou onvoorzichtig zijn de toepassingen aan te halen van den regel door de middenafdeeling voorgesteld.

Zonder dezen weg te willen opgaan, meenen wij echter, dat het goed is te zeggen dat, volgens de middenafdeeling, de patroon of hoofd der onderneming doorgaans voorzichtig zal handelen met de gereedschappen des werkmans te doen verzekeren, gereedschappen die meestal een voornaam deel van zijne schamele have uitmaken.

Van eenen anderen kant zal het rechtvaardig zijn, terwijl de werkmans zijn eigen gereedschappen ten bate van den patroon gebruikt, dat deze hem toelate die slechts te gebruiken, zooals hij hem zijne eigene gereedschappen zou doen gebruiken en hem ter wille zij in alles wat hun behoud kan bevorderen, binnen de grenzen, natuurlijk, waarin hun gewoon gebruik zulks niet verhindert.

Art. 13^{bis}.

Vooraleer met het onderzoek van hoofdstuk III van het ontwerp te beginnen, past het te doen opmerken, dat de artikelen van hoofdstuk II betreffende de verplichtingen van den patroon, geen melding maken van het certificaat dat de vertrekkende werkmans zou kunnen vragen. Wat moet uit dit stilzwijgen opgemaakt worden? Is er te dien opzichte geene leemte in 't ontwerp aan te vullen?

Wanneer men wetgevingen van andere landen raadpleegt, stelt men

vast, dat in verscheidene dezer de kwestie van het getuigschrift uitdrukkelijk beslist is.

Inderdaad, de Noorweegsche wet van 15ⁿ Juni 1881 verplicht den patroon « aan zijne werklieden een geschreven certificaat te overhandigen in geval van gewettigd vertrek ». — Het Hongaarsch « *Gewerbe-Gesetz* bevat een artikel 104, krachtens hetwelk « wanneer een werkman eenen patroon ver- » laat, deze laatste verplicht is, in geweten en naar waarheid, de verschillende » aanduidingen van het werkmansboekje in te vullen, en op aanvraag van » den werkman een bijzonder certificaat over de oorzaken van 't ophouden » der overeenkomst en over zijn gedrag naar waarheid af te leveren ». Paragraaf 113 der *Duitsche Gewerbe-Ordnung* zegt het volgende : « Bij hun » vertrek mogen de werklieden een getuigschrift eischen over den aard en » den duur hunner bezigheid. Op verzoek des werkmans mag dit getuig- » schrift zijn gedrag en zijne bekwaamheid vermelden. Het is aan den » patroon verboden op het getuigschrift teekens te zetten om den werkman » anders te doen kennen, dan in dat schrift vermeld staat ⁽¹⁾. » Eindelijk bevat het nieuwe *Duitsche Burgerlijk Wetboek*, dat op 1 Januari 1900 van kracht zal worden, bij het hoofdstuk over diensthuur een artikel 630 luidende als volgt : « Op het einde eener vaste diensthuur kan de verhuurder » van de andere partij een geschreven bewijs over de diensthuur en den » duur vergen. Het bewijs zal ook, op aanvraag, den dienst en de wijze » waarop hij verricht werd moeten vermelden. » Deze bepaling is overigens ontleend aan verschillende bijzondere *Duitsche wetten op de dienstboden*.

De kwestie van het afleveren van het certificaat werd besproken in den Hoogeren Arbeidsraad ten gevolge van het overleggen eener wijziging, aldus opgesteld : « Het hoofd eener onderneming is verplicht aan den werkman, » die zulks vraagt, bij het ophouden der overeenkomst een certificaat te over- » handigen vermeldende den aard en den duur van het werk. » Na beraad- » laging werden de woorden « den aard en den duur van den arbeid » in » artikel 20^{bis} van het voorontwerp van gemeld College door de volgende » vervangen : « vermeldende den dag zijner in- en uittreding ».

Nijveraars en één werkman van den Hoogeren Arbeidsraad waren het hierover eens, dat het dikwijls zeer moeilijk is den stiel, met andere woorden « den aard van het werk » te bepalen. Een stoker, toevallig als werktuigkundige gebezigd, zal beweren « werktuigkundige » te zijn, deed een lid opmerken, « en het nijverheidsopperhoofd zal niet weten wat te vermelden ». Een ander lid koos de beeldhouwnijverheid tot voorbeeld. « Men onderscheidt daarin, zegt hij, den boetseerder, den moeleerder, den figurenmaker en den ornamentmaker. Indien nu de boetseerder zonder werk, als moeleerder dienst neemt, hoe zal dan het boekje zijn bedrijf vermelden ? »

(¹) Indien de werkman minderjarig is, mag het certificaat geëischt worden door den vader of den voogd. Dezen mogen vergen, dat het certificaat niet in handen van den minderjarige, doch in hunne handen afgeleverd worde. Met toestemming der overheid van de plaats aangeduid in § 108 (die van zijn allerlaast verblijf of, bij gebreke van deze in het Rijksgebied, die van de laatste *Duitsche werkplaats*, eerst door den werkman verkozen) « kan het certificaat rechtstreeks aan den werkman afgeleverd worden, ondanks den wil van vader of voogd. »

Men was vrij algemeen de meening toegedaan, dat het tot eindelooze moeilijkheden tusschen bazen en werklieden zou aanleiding geven, moest men van de eersten eischen, dat zij maar den dag van in- en uittreden van den werkman zouden vermelden.

Men hield zelfs staande, dat « het gedwongen afleveren van het certificaat door den patroon erg zou lijken naar het verplicht werkmansboekje voor den werkman », en dit werd afgeschaft bij de wet van 10 Juli 1883, die juist voor doel had het boekje aan de vrije keuze over te laten en den patroon te verbieden iets anders daarin te schrijven dan « den dag van in- en uittreden des dragers ».

Deze overwegingen hebben de middenafdeeling doen besluiten niet verder te gaan dan de wenschen van den Hoogerer Arbeidsraad. Van daar de wijziging voorgesteld onder n^o 13^{bis}.

Het certificaat, al vermeldt het slechts den dag der in- en uittreding des werkmans, zal in vele gevallen zijn nut hebben. Ten eerste, wanneer de werkman geen boekje heeft. Vervolgens, wanneer om eene of andere reden het oogenblik van het begin der overeenkomst niet bepaald werd. En ook, wanneer de werkman er voordeel in ziet zich enkel te beroepen op het certificaat, dat zijne diensten bij eenen patroon of nijveraar vermeldt, bij uitsluiting van andere patroons of nijveraars, die zijn boekje in voorkomend geval zou vermelden.

In de toepassing zal de werkman, die zijnen patroon na goeden en eerlijken dienst verlaat, gemakkelijk van dezen een certificaat bekomen, dat nog wat anders vermeldt dan den duur zijner diensten, voornamelijk de hoedanigheden en den ijver, die hij aan den dag gelegd heeft.

Bovendien, wanneer hij van zijnen patroon in onmin scheidt, hoe hem dan dwingen lovende vermeldingen in het certificaat neer te schrijven?

In alle geval zou de verplichting voor den patroon, in eer en geweten te verklaren hoe de werkman hem gediend heeft, zelfs op aanvraag van den werkman, dikwijls gevaarlijk kunnen worden. Hoe dikwijls immers, zal de werkman niet beweren al zijne plichten volkomen vervuld en uitnemende hoedanigheden in zijn bedrijf aan den dag gelegd te hebben, wanneer de patroon, met het inzicht zijne collega's, bij wie de werkman zich met het certificaat zou aanbieden, niet in dwaling te brengen, in dit certificaat in eer en geweten slechts dingen zou te vermelden hebben waarover de werkman zich niet verheugen zou.

HOOFDSTUK III.

Dit hoofdstuk spreekt « Van de verschillende wijzen waarop de verbin-
tenis eindigt en van de verbreking van overeenkomst. »

Dit is zijn titel.

De middenafdeeling meent dat het beter ware dien te vervangen door den volgenden : « Van de verschillende wijzen waarop de verplichtingen der partijen een einde nemen. » Zij ziet niet in waarom er onderscheid gemaakt zou worden tusschen de andere gevallen en de gevallen waarin de gevolgen van de overeenkomst schielijk ophouden.

Zooveel is zeker dat de makers van het Burgerlijk Wetboek niet dienen nagevolgd te worden, zij die, onder andere, gemeend hebben, bij regeling in zake van volmacht en maatschappijen, zich van de volgende woorden te moeten bedienen : « van de verschillende wijzen waarop eene overeenkomst een einde neemt ». Men heeft volgehouden dat deze wijze van uitdrukken in zeker opzicht afkeuring verdient, en zulks schijnt gegrond.

ART. 14.

Dit artikel vermeldt de verschillende wijzen « waarop de verbintenissen, voortspuitende uit de arbeidsovereenkomst, een einde nemen ».

Het is beter het woord « overeenkomst » niet door « arbeids » te doen voorafgaan, vermits er in dit artikel slechts spraak is van deze onder al andere mogelijke arbeidsovereenkomsten, die uitsluitend in het ontwerp behandeld wordt.

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

De eerste alinea van dit artikel bepaalt dat bovenstaande opsomming gebeurde « zonder afbreuk te doen aan de algemeene wijzen, waarop verplichtingen een einde nemen ». Zulks terecht. Deze algemeene wijzen worden opgegeven in artikel 1234 van het Burgerlijk Wetboek. Men treft er onder andere in aan, de « vrijwillige kwijtschelding », de « schuldvernieuwing », de « schuldvermenging », de « nietigheid », de « werking eener onthbindende voorwaarde » en de « verjaring ».

4^o Doelt uitsluitend op den dood des werkmans.

De meeste wetgevingen van andere landen geven den dood insgelijks op als eene oorzaak van verbreking van de arbeidsovereenkomst, doch zonder ze op gelijke lijn te stellen met den dood des patroons. Dit geschiedt niet zonder reden.

Nochtans, indien voor uitzonderlijke redenen, de dood van den patroon of van het hoofd der onderneming moest beschouwd worden als zijnde van aard om de voortzetting der overeenkomst volstrekt te beletten, zou deze klaarblijkelijk ophouden tot in hare uitwerkselen bij toepassing van 5^o van artikel 14 van het ontwerp.

Dit 5^o vergt eenige opheldering.

De vraag mag inderdaad gesteld worden te weten of gedeeltelijke werkstaking een geval van overmacht uitmaakt, dat een der partijen het recht verleent de arbeidsovereenkomst op te zeggen zonder toestemming der andere. In grondbeginsel moet geantwoord worden : « Neen, zulke werkstaking ontstaat uit haren aard noch den patroon, noch den werkmans. » Bijgevolg kan de eerste niet dadelijk tot eene algemeene buitenzetting (*lock-out*) besluiten, onmiddellijk, op grond van werkstaking diegenen zijner

werklieden wegzenden, welke zich zouden aanbieden om hunnen arbeid voort te zetten. Evenmin mogen de werklieden, die het werk niet wenschen te staken, daarop steunen, om het overeengekomen werk niet of niet volgens aangenomen bepalingen te verrichten, — en in de toepassing zal dit maar zelden voorkomen.

Doch de werkmán en het hoofd der nijverheid zullen ontslagen zijn, indien de werkstaking hen feitelijk in de onmogelijkheid stelt de overeenkomst na te leven. Uit hoofde der technische nijverheidsvoorwaarden, kan, waar de werkstaking uitbreekt, het vertrek van een deel der arbeiders, de anderen in de onmogelijkheid stellen, minstens behoorlijk den arbeid voort te zetten. Dan is er natuurlijk overmacht.

In geene enkele uitheemsche wetgeving vindt men dienaangaande eene bepaling.

De vraag werd nochtans in Zwitserland voor den Bondsraad gebracht, die op 23 April 1889 het volgende besloot : « Wanneer een deel der werklieden » den arbeid verlaten, zonder voorafgaande *opzegging* en dusdoende het » werk moeilijk of onmogelijk maken voor de blijvende werklieden, kunnen » er omstandigheden zijn van aard om wegzending der andere werklieden » te rechtvaardigen zonder voorafgaande *opzegging*; het tegenovergestelde » kan zich echter ook voordoen. Aan den rechter moet de zorg overgelaten » worden, de omstandigheden te beoordeelen en in elk afzonderlijk geval te » beslissen of het wegzenden al dan niet mag geschieden *zonder vooraf-* » gaande *opzegging* ⁽¹⁾ ». Dit is ook de meening der middenafdeeling.

Eene lichte wijziging kon misschien toegebracht worden aan 5° van artikel 14. De dood van den werkmán, bedoeld in 4° van dit artikel, is inderdaad doorgaans een geval van overmacht. Het schijnt dus, dat men 5° beter aldus zou opstellen : « Door *elk ander* geval van overmacht. »

De middenafdeeling stelt echter niet voor zulks te doen, omdat de dood van den werkmán volgens haar niet altijd een geval van overmacht in den waren zin des woords is, ten minste voor den werkmán zelf: de dood is zulks niet, naar hare meening, wanneer de werkmán zelfmoord pleegt.

ART. 15.

Dit artikel bepaalt vooreerst dat « wanneer de duur der verbintenis niet bepaald is door de overeenkomst van partijen of door den aard van het werk, hij geregeld wordt door het plaatselijk gebruik ». Het voegt er bij, dat « bij gebrek aan tijdsbepaling » dat is, wanneer deze noch uit de overeenkomst, noch uit den aard van het werk (bij voorbeeld, wanneer de werkmán aangenomen is om te oogsten), noch uit het gebruik voortspruit, de verbintenis verondersteld wordt te zijn van onbepaalden duur, onder voorbehoud, natuurlijk, van het grondbeginsel, vermeld in artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek en ook van wat aangehaald is in artikel 17 van het ontwerp,

(¹) *Commentaria op de Bondswet*, bl. 60.

betreffende de wijze waarop aan dergelijke overeenkomst een einde gesteld wordt.

Om de redenen reeds bij artikel 5 opgegeven, stelt de middenafdeeling voor, in artikel 15 het woord « *plaatselijk* » te doen wegvallen en alleen het woord « *gebruik* » te behouden.

ART. 16.

Dit artikel beslist dat « zoo, na afloop van den termijn, partijen voortgaan met de uitvoering der overeenkomst, zij geacht worden de verbintenis voor eenen onbepaalden duur te willen vernieuwen ». Het regelt dus wat men in rechten noemt, de stilzwijgende wederinhuring. De nieuwe verbintenis blijft onderworpen aan de voorwaarden der voorgaande, behoudens den duur, die onbepaald wordt, en er zal slechts een regelmatig einde aan kunnen gesteld worden op de wijze, die voorgeschreven wordt in artikel 17 van het ontwerp.

Het nieuw Duitsch Burgerlijk Wetboek besluit desgelijks in zake van duur der verbintenis, die voortgezet wordt na afloop van den bepaalden termijn. Het Zwitsersch Bondswetboek neemt de verlenging slechts aan voor eenen bepaalden duur.

Wat het Burgerlijk Wetboek betreft, het voorziet in artikel 1758 de *tacita reconductio* voor 't verhuren der voorwerpen, en bepaalt dat, wanneer, bij afloop van geschreven huurcelen, de huurder in bezit blijft en wordt gelaten, eene nieuwe huurreel aangegaan wordt, wier uitwerkselen geregeld worden door 't artikel betreffende verhuring zonder geschreven akte. Artikel 1756 bepaalt dat, wanneer de huur aangegaan is zonder geschreven cedel, geen van beide partijen de andere kan opzeggen, zonder den termijn, door het plaatselijk gebruik bepaald, in acht te nemen. Anderzijds mogen de artikelen 1759 en 1776 niet uit het oog verloren worden. Het eerste — doellende op den huurder van een huis of van kamers die, na afloop van zijnen geschreven huurtermijn, zonder verzet van den huurgever blijft wonen — verklaart dat deze huurder verondersteld wordt te wonen onder dezelfde voorwaarden, voor den termijn bepaald door het plaatselijk gebruik, en niet zal kunnen buitengezet worden, dan na opzegging binnen eene tijdruimte door het plaatselijk gebruik gevestigd. Artikel 1776 — dat handelt over de geschreven landhuurcelen — bepaalt dat, indien de huurder bij den afloop van den termijn in 't bezit blijft en wordt gelaten, eene nieuwe huurreel wordt aangegaan, wier uitwerkselen geregeld worden door artikel 1774, dat is te zeggen, dat deze huurreel als niet beschreven huur moet beschouwd worden en geacht wordt aangegaan te zijn voor den noodigen tijd om den huurder toe te laten de veldvruchten van 't gehuurde erf in te oogsten.

De arbeidsovereenkomst en de huur der dingen verschillen zoozeer van elkander, dat ze in geen geval op gelijke wijze kunnen behandeld worden in geval van stilzwijgende wederinhuring, wat den duur der nieuwe verbintenis betreft. Van eenen anderen kant schijnt deze noch door den aard zelven van het werk noch door plaatselijke gebruiken bepaald te kunnen worden; want in de veronderstelling, dat plaatselijke gebruiken of de aard van het werk in aanmerking zouden komen, om den duur der overeenkomst te

bepalen, is het waarschijnlijk dat slechts de oorspronkelijke verbintenis, zooals ze in den beginne aangegaan werd, den aard van het werk of het plaatselijk gebruik kan vaststellen. Waarom van dat oogenblik af het stelsel van het ontwerp niet verkiezen boven het stelsel van het Wetboek van den Zwitserschen Bond, namelijk den onbepaalden duur van de stilzwijgende wederinhuring?

ART. 17.

Gezien het aanzienlijk getal bestwistingen, die thans tusschen werklieden en bazen oprijzen ter gelegenheid van het verbreken der arbeidsovereenkomst, is artikel 17 zeer belangrijk. Het handelt immers over wegzending en voorafgaande opzegging in geval van verbintenis met onbepaalden duur.

De eerste alinea bekrachtigt het recht van beide partijen om een einde te stellen aan dergelijke verbintenis door opzegging aan de andere partij, zonder inachtneming van eenige bijzondere formaliteit.

De tweede alinea bepaalt vooreerst dat, om de vraag op te lossen of het voorafgaandelijk opzeggen zal verplicht zijn en welke tijdruimte in geval van bevestiging dient in acht genomen te worden, men de « overeenkomst of het gebruik » zal moeten raadplegen. Het spreekt vanzelf, dat slechts bij gebrek aan overeenkomst dienaangaande het gebruik kan ingeroepen worden. De voorgestelde tekst dient dus lichtelijk gewijzigd te worden om deze zienswijze klaar weer te geven.

Er dient opgemerkt te worden, dat naar luid van artikel 10 der wet van 15 Juni 1896, in ondernemingen waar het werkplaatsreglement verplicht is, dit, opgemaakt overeenkomstig de wet, beide partijen verbindt, namelijk in hare verplichtende bepalingen : in andere woorden, ze dient aanzien te worden als zelf eene overeenkomst zijnde. Welnu, artikel 3 van gezegde wet verklaart dat « Het werkplaatsreglement *moet* aanduiden..... 3^o of voorafgaande opzegging *geëischt* wordt, en eenen termijn daarvoor... ». Het is duidelijk, dat deze termijn zonder wetsovertreding, mag aangeduid worden als zijnde « door het gebruik bepaald ». Maar, zelfs in dit geval, blijft eigenlijk de overeenkomst de wet voor beide partijen.

Dit zoo zijnde, ziet men niet wel in, om welke redenen men in alinea 2 van artikel 11 der wet op de arbeidsovereenkomst bijzonder melding zou moeten maken van de toepasselijkheid van het gebruik in ondernemingen waar het werkplaatsreglement verplichtend is.

Waarom zou men er anderzijds in vermelden, zooals het ontwerp voorstelt, dat in deze zelfde ondernemingen de overeenkomst maar zal gelden in zake van opzegging, voor zoover zij uitdrukkelijk in de verordening vermeld staat? Door zulks te zeggen, zou men, of wel de regeling, in artikel 10 der wet van 15 Juni 1896 vermeld, zeer nutteloos en in zeer slecht gekozen woorden toepassen of wel, ten onrechte, art. 3 derzelde wet wijzigen en zulks door in deze bijzondere zaak van de opzegging de mogelijkheid eener bijzondere overeenkomst aan te nemen, die niet uitdrukkelijk in het werkplaatsreglement zou herhaald zijn en die hieraan zou toegevoegd worden.

Het schijnt dus vast te staan, dat het slot van alinea 2 van artikel 17 van het ontwerp niet dient behouden te blijven.

Alinea 3 van dit artikel voert eene nieuwigheid in met eene voorafgaande verwittiging van zeven dagen te vergen, wanneer de overeenkomst, of bij ontstentenis daarvan, het gebruik (plaatselijk, zooals in art. 3 gezegd werd) de zaak der voorafgaande opzegging niet regelt. Er is hier spraak van een minimum termijn, hetgeen de middenafdeeling overigens voorstelt uitdrukkelijk te zeggen.

Alinea 3 van artikel 17 van het wetsontwerp doelt afzonderlijk op het geval waarin eene strijdige bepaling zou voortspruiten uit de overeenkomst of het gebruik en dit waarin ze zou voortspruiten uit het werkplaatsreglement. Dat is ten onrechte in dezen zin dat de werkhuisverordening, zooals reeds gezegd werd, moet aanzien worden als zijnde de overeenkomst zelf.

Doch van eenen anderen kant is het redelijk, in geval van stilzwijgen der overeenkomst, de veronderstelling, waarbij deze den vorm van een werkplaatsreglement heeft aangenomen, niet te verwarren met die waarbij zulks het geval niet is. Inderdaad, bij ondernemingen, waar het werkplaatsreglement verplichtend is, « moet ze », luidens artikel 3 der wet van 15 Juni 1896 « indien de voorafgaande opzegging vereischt is, den opzeggingstermijn aanduiden ». Dus, wanneer ze over dit punt zwijgt, bewijst zulks, dat geen voorafgaande opzegging hoeft in acht genomen te worden. In de wet op de arbeidsovereenkomst een voorafgaande opzegging van zeven dagen eischen wanneer de werkhuisverordening daarover zwijgt, zou tegen de voorschriften der wet van 15 Juni 1896 aandruischen. Voorzeker kan de Kamer van gevoelen zijn, dat deze laatste hoeft gewijzigd te worden. In afwachting, echter, dat zij den wil te kennen geve zulks te doen, denkt de middenafdeeling haar te moeten voorstellen, alinea 3 van artikel 17 van het ontwerp dermate te wijzigen, dat ze in overeenstemming blijve met genoemde wet.

In grondbeginsel kon de middenafdeeling deze voorgestelde nieuwigheid slechts goedkeuren, omdat zij voor doel heeft meer standvastigheid aan de verbintenissen, meer wederzijdsch vertrouwen aan werkgevers en werklieden, hartelijker verhouding tusschen kapitaal en arbeid te verwezenlijken. Het is dikwijls zoo onaangenaam voor den nijveraar en zijne medehelpers, onverhoeds de hulp van een onmisbaren arbeider te moeten derven, als voor den handwerkman, onverwachts aan de deur van het gesticht of het werkhuis gezet te worden, waar hij het brood won van zijn gezin. Ingaan tegen de strekking tot afschaffing van de voorafgaande opzegging — slechte strekking die zich thans in België openbaart — is dus een nuttig werk verrichten voor werklieden en patroons. Het is bovendien het voorbeeld volgen van de uitheemsche wetgevingen ⁽¹⁾.

Bij het vergelijken van den tekst van het wetsontwerp met de daarmêe in

(¹) In Noorwegen is, krachtens de wet van 15 Juni 1881, de opzeggingstermijn van veertien dagen, behoudens strijdige bepaling. — Artikel 72 der Hongaarsche wet van 21 Mei 1884 beslist « dat de overeenkomst tusschen patroon en werkmán kan verbroken worden door eene opzegging veertien dagen te voren, indien er niet anders overeengekomen werd of indien de inrichting van den arbeid in de fabrieken (art. 113) daar niet anders over beschikt ». Nochtans

verband staande bepalingen der wetten van andere landen, merkt men meerdere afwijkingen op.

Vooreerst bedraagt in geene enkele uitheemsche wet de termijn voor de voorafgaande opzegging minder dan veertien dagen. Eene ruimte van zeven dagen zal meermaals onvoldoende zijn, zooniet om den patroon toe te laten den werkman te vervangen, die uit vrijen wil weggaat of die weggezonden wordt, dan toch om den werkman in laatstgenoemd geval toe te laten ander werk te vinden. Ofschoon dan ook de middenafdeeling meent, dat het gebruik in België meest acht dagen voor de voorafgaande opzegging huldigt, denkt ze echter twee weken te moeten voorstellen. Zij meent niet uit het oog te mogen verliezen welke hoogst gelukkige pogingen in alle landen gedaan worden om eenheid te brengen in de arbeidsvoorwaarden. Bovendien artikel 20, dat zooals de middenafdeeling het voorstelt, in geval van ongewettigde verbreking eener overeenkomst met onbepaalden duur, de schadevergoeding slechts bepaalt op de helft van het gemiddeld loon voor de nog te verlopen werkdagen, — zonder dat bewuste schadevergoeding ooit het gemiddeld loon eener week mag te boven gaan — schijnt haar eene ernstige verzachting aan de wijziging die zij voorstelt om meer standvastigheid te verleenen aan de verbintenissen waarover het wetsontwerp handelt.

« zelfs in geval van tijdig opzeggen mag de werkman, die op stuk werkt, niet weggaan, vóór » hij, luidens de overeenkomst, het ondernomen werk afgedaan heeft. Hetzelfde geldt voor » eenen werkman, die voorschot op zijn loon heeft ontvangen, en zulks zoolang tot zijn werk » het voorschot volkomen gedekt heeft of totdat hij het voorschot terugbetaalde (art. 93) ». De Russische wet legt voor 't verbreken van overeenkomsten met onbepaalden duur een opzegging op van *twee weken* te voren, zoowel voor nijverheids- als voor landbouwwerklieden (art. 10, 19 en 63). Het Zwitsersch Bondswetboek eene voorafgaande opzegging van zes weken eischende, bij ontstentenis van wet of gebruik, bepaalt de Bondswet van 23 Maart 1877 in artikel 19 over den arbeid in fabrieken, dat, » behoudens *geschreven* verbintenis, de overeenkomst tussehen fabrikant en werkman een einde » mag nemen na verwittiging, minstens *veertien* dagen bij voorbaat, en dat het opzeggen mag » uitgaan van beide partijen *op den betaaldag of 's zaterdags* (zelfs in de week der betaling) ». Artikel 77 der Oostenrijksche nijverheidswet verklaart dat « wanneer omtrent den opzeggingstermijn niets is overeen- » gekomen, de termijn van *veertien* dagen verondersteld wordt. Nochtans, voegt ze er bij, » de werklieden, die op stuk werken of die op akkoord arbeiden, zijn slechts gerechtigd tot » weggaan, na het ondernomen werk behoorlijk te hebben voltooid ». De Deutsche nijverheids- » wet eischt ook, in geval van stilzwijgendheid in de overeenkomst, een voorafgaande » opzegging van *veertien* dagen, er bijvoegende : 1^o dat, « indien andere termijnen voor » het opzeggen aangenomen werden, deze gelijk zullen zijn voor beide partijen » en 2^o dat » overeenkomsten, strijdig met het voorgaande van geener waarde zijn ». Wat het nieuwe Deutsche Wetboek betreft, dit richt in den titel over dienstuur een verschillend stelsel van vóórropzeg in, volgens de wijze « waarop de vergelding bepaald werd ». Bij dagloon kan opgezegd worden « van dag tot dag, voor 's anderdaags » ; bij weekloon kan het opzeggen maar gebeuren « voor het einde eener kalenderweek en op zijn laatst den eersten werkdag der week » ; is het loon per maand bepaald, dan kan de opzegging maar gebeuren op « 't eind eener kalender- » maand » en moet gedaan worden « minstens den 13 der maand » ; is het loon per « trimester of voor een langeren termijn » bepaald, dan kan slechts opgezegd worden voor het « eind van een trimester en met eene minste tijdruimte van zes weken » (art. 621), eindelijk, indien het loon niet volgens bepaalde tijdruimten is vastgesteld, kan de dienstuur te allen tijde opgezegd worden ; nochtans waar het diensten geldt, die de eenige of de voornaamste bezigheid van den verhuurder uitmaken, moet voor het opzeggen eene tijdruimte van twee weken in acht genomen worden.

Een tweede verschil tusschen het ontwerp en verscheidene uitheemsche wetten over deze stof ligt in deze omstandigheid, dat het ontwerp geene bepaalde verplichte dagen voor begin en einde van den opzeggingstermijn aanduidt.

Zeker zou het in vele gevallen goed zijn dat de opzeggingstermijn maar 's zaterdags of op den in de nijverheidsstreek gebruikelijken betaaldag kon beginnen. Van den eenen kant is 't gewoonlijk de gebruikelijke dag voor het opzeggen. Van den anderen kant zou het schijnbaar kunnen ingaan tegen aangenomen gebruiken, wanneer men eischte dat zulks noodzakelijk en in alle geval zou gebeuren, zonder dat zulks door werklieden noch patroon gevraagd wordt; en de middenafdeeling acht het nutteloos door de wet zelve het gebruik af te schaffen, daar waar het bestaat.

In tegenstelling met hetgeen de Hongaarsche en de Oostenrijksche wet doen, voorziet het ontwerp niet, *in terminis*, het geval waarbij het werk « op stuk » afgedaan wordt. De middenafdeeling heeft echter niet gemeend eene wijziging aan de Kamer te moeten voorstellen, krachtens welke de werkmán in dit geval, niet zou mogen weggaan, noch verplicht zijn zulks te doen vóór het voltooien van het ondernomen werk.

Zij heeft inderdaad gemeend, dat dergelijke bepaling talrijke ongemakken zou verwekken en dat ze moeilijk zou toe te passen zijn. Bovendien gebeurt het werk op stuk meer algemeen dan het andere onder uitdrukkelijke, zelfs geschreven en betrekkelijk volledige overeenkomsten.

De laatste alinea van artikel 17 van het ontwerp komt de nieuwigheid, door het vorige ingevoerd, versterken. Zij schrijft voor, de wederkeerigheid voor de verplichting der opzegging en den termijn daarvoor, voor alle voorafgaande opzeggingen, voor alle overeenkomsten, zelfs wanneer partijen zich op het gebruik beroepen hebben, en van dezen regel maakt ze eene bepaling van openbare orde, waarvan bijgevolg niet mag afgeweken worden door overeenkomst. Voortspruitende uit de Deutsche nijverheidswet, zal deze alinea van het ontwerp handelwijzen voorkomen, die blijkbaar weinig strooken met de billijkheid en de gelijkheid die in feite en in rechten het sluiten eener arbeidsovereenkomst moeten beheeren⁽¹⁾ — handelingen wier nadeelen meer dan eens de aandacht in den vreemde gevestigd hebben, inzonderheid in Zwitserland⁽²⁾ waar de bevoegde macht er paal en perk heeft aan gesteld.

Het einde van alinea 5 van het artikel 17 van het ontwerp is enkel de redematige bekrachtiging van het eerste deel. Inderdaad, aangezien de opzeggingstermijn dezelfde moet zijn voor beide partijen, is het verkieslijk, wanneer zij er twee bepaald hebben van ongelijken duur, door beide eerder den langsten dan den kortsten te doen eerbiedigen: het is te veronderstellen dat de partij, die in haar belang eenen langeren termijn deed bepalen, daartoe ernstige redenen had.

(¹) Bebel zegde ten onrechte in den Reichstag dat de eenige wijze om de gelijkheid der partijen te eerbiedigen bestaat in het recht voor elke, de overeenkomst op staanden voet te breken en allen opzeggingstermijn af te schaffen.

(²) Bodeux, bb. 252 en 245.

ART. 18 EN 19.

De artikelen 18 et 19 handelen over de gevallen waarbij partijen — de patroon in artikel 18, de werkmán in artikel 19 — op staanden voet een einde mogen stellen aan de overeenkomst, ofschoon er sprake zij: 1^o hetzij van eene overeenkomst met onbepaalden duur, welke in grondbeginsel niet door partijen kan verbroken worden zonder voorafgaande opzegging; 2^o hetzij eene verbintenis met tijdsbepaling, die nog niet tot haar regelmatigén afloop geraakt is.

Het is niet volkomen juist, met de Memorie van toelichting te zeggen, dat de gevallen, waarin door het ontwerp de mogelijkheid dezer verbreking wordt vastgesteld, alle behooren tot diegene, waarvoor men zich op artikel 1184 van het Burgerlijk Wetboek kan beroepen. Dit artikel doelt immers enkel op het niet uitvoeren, door eene der partijen, van de verplichtingen opgelegd door eene wederzijdsche overeenkomst. Welnu, thans reeds neemt het gebruik aan en de wet zal de mogelijkheid bekrachtigen van eene verbreking, op staanden voet, van de arbeidsovereenkomst, om redenen, niet rakende aan het niet uitvoeren van hetgeen voor de andere partij, aan wie de eerste haren wil zal beteekenen op staanden voet af te breken, het wezenlijk en rechtstreeksch voorwerp harer verplichtingen uitmaakt. Zoo zijn er gevallen waarin het voortzetten der overeenkomst zedelijk onmogelijk of gevaarlijk zou worden en waar dus redenen bestaan om ze zonder uitstel te verbreken.

Doch waar is het, dat de artikelen 18 en 19 van het ontwerp het recht van partijen bekrachtigen om hare overeenkomst heel en al te verbreken zonder die verbreking eerst door het gerecht te moeten doen uitspreken, zooals ze zouden verplicht zijn te doen, indien zij in voorkomend geval geen ander recht hadden, dan het beroep op artikel 1184 van het Burgerlijk Wetboek.

Het stelsel der artikelen 18 en 19 van het ontwerp heeft dus een dubbel nut, en 't is van belang zulks te doen opmerken na de besprekingen, die daarover plaats hebben gehad in den Hoogeren Arbeidsraad.

Zekere leden van dit College hebben het zelfs gevaarlijk genoemd, voorwendende, eenerzijds dat welke ook in den wetstekst de opsomming der gevallen van onmiddellijke verbreking zou zijn, ze altijd onvolledig zou wezen, en dat, anderzijds, de rechtbanken geneigd konden zijn te meenen, dat de wetgever haar een beperkend karakter heeft willen geven.

De Memorie van toelichting stelt een einde aan deze vrees, door de verklaring, dat in deze opsomming enkel spraak is van de « voornaamste oorzaken der onmiddellijke verbreking »; met andere woorden, dat ze slechts als voorbeeld gelden kan.

Om echter de partijen beter in staat te stellen de wet te begrijpen en om, alle mogelijke betwisting over dit punt te voorkomen, schijnt het toch best, de stellers van artikel 626 van het nieuw Duitsch Burgerlijk Wetboek na te volgen, met vóór alle opsomming, — en voormeld artikel van het Duitse Wetboek bevat er geene — het volgende algemeen grondbeginsel uit te druk-

ken, dat de arbeidsovereenkomst « niet op staanden voet mag opgezegd worden » « tenzij om eene ernstige reden » en door middel van 't woord « inzonderheid » dit grondbeginsel in verband te brengen met de gevallen *in terminis* opgegeven. De middenafdeeling stelt met dit doel eene wijziging voor.

Wat betreft de gevallen van onmiddellijke verbreking, uitdrukkelijk bedoeld door het wetsontwerp, men vindt ze immers in verscheidene uitheemsche wetten over dezelfde stof, en meer bepaald in de Duitsche en de Oostenrijksche nijverheidswetten.

In artikel 18 zijn, in vijf verschillende alinea's, vijf soorten van feiten bijeengebracht, die in den persoon der patroons recht geven tot onmiddellijke verbreking.

Er valt niets te zeggen aangaande 't overleggen van valsche getuigschriften of werkmansboekjes, zulks eene daad zijnde, die niet in verband staat met de uitvoering der verbintenissen, uit de overeenkomst voortspruitende, en die doorgaans het sluiten daarvan voorafgaat.

De volgende alinea doelt op daden van oneerlijkheid, gewelddadigheden of grove beledigingen.

Natuurlijk kan eene enkele daad van oneerlijkheid of geweld, eene enkele belediging volstaan om, in voorkomend geval, onmiddellijke verbreking te wettigen. Het gebruik van het enkelvoud schijnt dus verkieslijk, uitgenomen voor « gewelddadigheden », uitdrukking die in 't meervoud gebruikt wordt zelfs daar waar slechts van eene enkele daad spraak is.

Wat de beteekenis van 't woord « belediging » aangaat, dit moet in zeer breeden zin opgevat worden, zooals in artikel 231 van het Burgerlijk Wetboek. De algemeene uitdrukking « belediging » zal aldus, onder andere meer omvatten: eerroof of laster, of elke beledigende handelwijs van den werkman tegenover den patroon, en die van aard zou zijn, hunne onderlinge betrekkingen feitelijk onmogelijk te maken.

Het ontwerp doelt enkel op oneerlijkheid, gewelddadigheden en belediging, waaronder het hoofd of het personeel der onderneming zouden te lijden hebben.

De Duitsche en Oostenrijksche nijverheidswetten, evenals de Hongaarsche wet staan onmiddellijk verbreking toe, wie ook 't slachtoffer der oneerlijkheid zij. Dat is stellig 't beste.

Anderzijds stellen zij, wat geweld of belediging betreft, het hoofd der onderneming en zijne familieleden volstrekt op denzelfden voet. In dit opzicht heeft de middenafdeeling niet gemeend hun voorbeeld te moeten navolgen, om reden dat de ernstige gewelddaad of de grove belediging, door woord of daad tegen eenen nauwen verwante, waarmede de patroon wezenlijk enge betrekkingen onderhoudt, gepleegd zijnde, hij zelf moet beschouwd worden als grof beledigd. De breede beteekenis, door de middenafdeeling aan het woord belediging verbonden, heeft volgens haar deze bedoeling.

Eindelijk kan het nuttig zijn de woorden « ten opzichte van het perso-

» neel der onderneming » te vervangen door de woorden : « ten opzichte » van eenen persoon die gezag over hem (den werkman) uitoefent voor de » uitvoering der overeenkomst. » Trouwens, eene gewelddaad, eene grove belediging, waaraan de werkman zich zou schuldig maken tegenover den patroon, een lid van dezès familie, een zijner oversten in werkhuis of fabriek — onverschillig waar, en zelfs buiten de uitvoering der overeenkomst — kunnen het wegzenden op staanden voet rechtvaardigen, indien zij de voortzetting der overeenkomst zedelijk onmogelijk maken. Doch indien de werkman zich dergelijke handelwijze veroorlooft tegenover eenen zijner gezellen, dan zal eene dezer twee veronderstellingen zich verwezenlijken : ofwel gebeurt het buiten de uitvoering der overeenkomst en dan ziet men niet in, hoe de patroon een recht tot wegzenden zou putten uit feiten, die hem niet aangaan ; ofwel zal het zich voordoen gedurende de uitvoering van den arbeid, en dan zal de algemeene bepaling van artikel 18, doelende op fouten tegen de tucht bij de onderneming, — men zou kunnen bijvoegen « en de goede orde » — in voorkomend geval voor den patroon voldoende zijn.

De alinea betreffende « het opzettelijk veroorzaken van stoffelijke schade » door den werkman, werd aan de Duitsche nijverheidswet ontleend. Ze is op de reden gegrond, indien men er bijvoegt : « gedurende of ter gelegenheid der uitvoering van de overeenkomst ». De louter stoffelijke schade, aan den patroon of zijnen vertegenwoordiger veroorzaakt, en voortspruitende uit feiten, volkomen vreemd aan de arbeidsovereenkomst, zou moeilijker onmiddellijke verbreking der overeenkomst voor gewettigd gevolg kunnen hebben.

De middenafdeeling stelt voor, de bepaling van deze alinea te beperken, evenals die van voorgaande alinea en zulks om dezelfde reden, tot de daden van den werkman, die schade veroorzaken aan het hoofd der onderneming of aan eenen der personen, die gezag uitoefenen over den werkman met het oog op de uitvoering van de overeenkomst.

De alinea doelende op onzedelijke handelingen, voorziet enkel degene die zouden gepleegd worden, « gedurende de uitvoering der overeenkomst ». De Zwitsersche wet veroorlooft ook de onmiddellijke verbreking in geval van onzedelijkheid van den werkman. De Oostenrijksche wet veroorlooft ze *in terminis* « wanneer de werkman zijne gezellen zoekt op te hitsen tot een losbandig of onzedelijk leven » (§ 82, F, van de *Gewerbe-Ordnung*) De Duitsche *Gewerbe-Ordnung* veroorlooft ze « wanneer de werkman zich schuldig heeft gemaakt aan ontucht » (§ 123, n^o 2) en nog « wanneer hij familieleden van den patroon of van zijne vertegenwoordigers, of arbeidsgezellen er toe gebracht heeft of zulks getracht heeft, daden tegen de goede zeden te plegen, of wanneer hij deze daden met familieleden van den patroon of van zijne vertegenwoordigers gepleegd heeft » (§ 123, n^o 7). De middenafdeeling meent echter niet aan de Kamer te moeten voorstellen het ontwerp te wijzigen, omdat de onzedelijke handelingen, waaraan de werkman zich mogelijk zou schuldig maken, buiten de uitvoering der overeenkomst geene onmiddellijke wegzending kunnen wettigen, tenzij deze den patroon of iemand der zijnen in hunne eer treffen, en dat, in bewust geval, de bepaling

betreffende grove beledigingen den patroon het middel aan de hand doet, om zich op staanden voet te ontmaken van eenen werkman, wiens aanwezigheid aan zijne zijde niet meer zou te dulden zijn.

De voorlaatste alinea van artikel 18 van het ontwerp moet verdeeld worden. Ze raakt aan verschillende soorten van denkbeelden.

Het eerste deel luidt als volgt : « Wanneer hij (de werkman) door zijne onvoorzichtigheid, de veiligheid van den arbeid in gevaar brengt. » Zulks gebeurt voornamelijk wanneer de werkman onvoorzichtig met vuur en licht omgaat, welk geval door verschillende wetgevingen in het buitenland voorzien wordt.

De Hongaarsche wet spreekt niet van « de veiligheid van den arbeid » maar wel van « de woning of van de inrichting »; sprekende van « woning » heeft ze 't oog op landwerklieden en sprekende van « inrichting » op nijverheidswerklieden.

De eersten kunnen gewoonlijk enkel de woning des landbouwers, bij wien ze doorgaans inwonen, in gevaar brengen. De tweeden kunnen in 't algemeen de veiligheid van het gansche nijverheidsgesticht en ook die van den arbeid alleen in gevaar brengen.

Er is dus voordeel bij den tekst van het eerste deel der bedoelde alinea van artikel 18 van het ontwerp ann te vullen.

In het laatste deel dezer alinea ware het best 1^o de woorden : « en in het algemeen » door te halen, die om zoo te zeggen geene reden van bestaan meer hebben, ten gevolge van het toevoegen van zes woorden aan alinea één van artikel 18; 2^o te doelen op de verplichtingen van den werkman betreffende de goede orde (zijne betrekkingen met zijne gezellen gedurende den arbeid) zoowel als die, betreffende de tucht (zijne betrekkingen met zijne overheden).

Wat aangaat die, welke betrekking hebben op de uitvoering van den arbeid, daaraan zal de werkman vooral ernstig te kort komen, wanneer hij zich — en dit geval wordt uitdrukkelijk bedoeld door de Hongaarsche, Russische, Zwitsersche, Oostenrijksche en Noorsche wetten — onbekwaam toont het werk, waarvoor hij aangenomen werd, uit te voeren; wanneer hij zich, door eigen fout, in de onmogelijkheid stelt voort te gaan; bij voorbeeld, wanneer hij zich tot eene vrijheidroovende straf doet veroordeelen (geval in de Hongaarsche en Oostenrijksche wet voorzien); wanneer hij zijn werk zonder toelating verlaat (geval voorzien door de Duitsche en Oostenrijksche wet), of wanneer hij verzuimt zich aan te bieden zonder gegronde oorzaak (geval voorzien door de Hongaarsche en Russische wet en aangenomen door de Zwitsersche rechtspraak); zelfs, wanneer hij zich, om redenen, die hij niet kon beletten, in de onmogelijkheid bevindt te arbeiden (').

(') Wanneer zulke onmogelijkheid tot arbeiden vier weken geduurd heeft, laat de Oostenrijksche wet den patroon toe onmiddellijk de overeenkomst te verbreken. De Duitsche wet laat zulks in 't algemeen toe « wanneer de werkman niet in staat is den arbeid voort te zetten ».

Natuurlijk wil de middenafdeeling niet verklaren, dat eene arbeidsovereenkomst onverwachts mag verbroken worden, zelfs in de bovenstaande veronderstellingen, ten gevolge van het minste verzuim, volgens eene of andere wijze, van de hoogervermelde « verplichtingen van den werkman betreffende de uitvoering van het werk ». Het algemeen grondbeginsel, in de eerste gewijzigde alinea van artikel 18 geschreven, verzet zich uitdrukkelijk tegen dergelijke uitlegging.

De voorgewende oorzaak tot verbreking moet altijd, om regelmatig te zijn, van zeer ernstigen aard zijn, rekening houdende met de bijzondere toestanden, waarin partijen zich kunnen bevinden.

De Hongaarsche wet voorziet, als reden tot verbreking op staanden voet, « dat de werkman aan walgelijke besmettelijke of ziekte zou lijden ». De Oostenrijksche en Duitsche wetten spreken enkel van « walgelijke ziekte » en de Russische wet enkel van « besmettelijke ziekte ». De Hoogere Arbeidsraad heeft voorgesteld de Hongaarsche wet na te volgen.

De middenafdeeling meent dat daartoe geene reden bestaat. Wanneer wezenlijk ernstige redenen zullen eischen, dat er ongelukkiglijk over klaarblijkelijke beschouwingen van menschlievendheid moet heengestapt worden, zal het hoofd der nijverheid zijn recht genoegzaam gewaarborgd zien door de slotbepaling van artikel 14, doelende op overmacht.

De Duitsche nijverheidswet laat den patroon niet toe zich gedurende meer dan zeven dagen te beroepen op een feit, door hem gekend, om daarop te steunen voor het onmiddellijk wegzenden van den werkman, — uitgenomen indien deze onbekwaam is om zijnen arbeid voort te zetten of aan walgelijke ziekte lijdt.

De middenafdeeling houdt het voor onmisbaar als wijziging in het wetsontwerp eene dergelijke bepaling neer te schrijven, maar algemeen en zonder voorbehoud. Zij heeft niet willen aannemen, dat er redenen bestaan om aan den patroon toe te laten, wanneer hij opnieuw over zijnen werkman te klagen heeft, zelfs in een mate op zich zelf onvoldoende om het dadelijk wegzenden te wettigen, zulks nochtans te doen, steunende op vroegere en ernstigere redenen tot klagen over den werkman. Voorzeker gebeurt de verzoening in zake van echtscheiding krachtens artikel 275 van het Burgerlijk Wetboek, alleen op dezelve wijze. Doch de middenafdeeling heeft niet gemeend, in dit opzicht, tusschen de feiten, die goede verstandhouding tusschen echtgenooten storen, en die welke behoorlijke verstandhouding tusschen patroons en werklieden verbreken, eenig verband van gelijkstelling te moeten brengen.

Zij meent, dat de patroon de macht niet moet hebben, zelfs gedurende eene gansche week, boven het hoofd van den werkman de bedreiging te doen hangen, van schielijk en gewettigd wegzenden wegens een door hem gekend feit. Ook stelt zij voor, hem slechts twee werkdagen toe te staan voor het nemen van een besluit. Volgens haar zal de dag, waarop het berispelijk feit ter kennis van den patroon komt, niet medetellen in de berekening van den termijn van twee dagen.

ART. 49.

De eerste alinea van artikel 49 dient opgesteld te worden als de eerste alinea van artikel 48 en de voorbehouding betreffende 's werkmans eventueel recht op schadevergoeding dient aangebracht te worden op het einde van het artikel (voorbehouding betreffende het daarmee in betrekking staande recht van den patroon, artikel 48 *in fine*).

Wat betreft de schikking der volgende alinea, hier stelt de middenafdeeling voor, ze te wijzigen.

Eene enkele daad van oneerlijkheid, eene enkele belediging — maar grof en in breedten zin verstaan, zooals gezegd ter gelegenheid van artikel 48 — moet kunnen volstaan om van wege den werkmans het onmiddellijk heengaan te rechtvaardigen. Vandaar de noodzakelijkheid om den voorgestelden tekst eenigszins te wijzigen en hem in overeenstemming te brengen met dien van artikel 48.

De middenafdeeling oordeelt dat het met reden is, dat de daad van oneerlijkheid, om den werkmans recht te geven onmiddellijk zijnen schuldigen patroon te verlaten, ten nadeele van den werkmans zelf moet gepleegd zijn. De werkmans, die eene daad van oneerlijkheid, zelfs tegenover anderen, pleegt, verliest onvermijdelijk het vertrouwen van den patroon, en deze kan uitmuntende redenen aanvoeren, om hem den vrijen toegang tot zijne fabriek of zijn werkhuis verder te ontzeggen, vooral omdat dit laatste gewoonlijk met de woning zijner familie verbonden is. Wanneer daarentegen de patroon zich tegenover anderen aan eene oneerlijke daad schuldig gemaakt heeft, kan de werkmans hem zijne achting onthouden, doch men ziet niet in, waarom hij in grondbeginsel het recht zou hebben, hem op staanden voet de voortzetting zijner diensten te weigeren.

De alinea betreffende gewelddadigheden, door den patroon geduld, en waar de werkmans zou onder geleden hebben, moet redematig in verband gebracht worden met die, waarin gehandeld wordt over gewelddadigheden van den patroon zelf.

Het woord « gelastigden » dat er in voorkomt, moet stellig in den breedsten zin opgevat worden. De slechte handelingen, door den patroon toegelaten, zullen voor den werkmans oorzaak tot onmiddellijke verbreking van de overeenkomst zijn, hetzij ze gepleegd werden door oversten die, in de plaats van den patroon, gezag over hem uitoefenen, hetzij door zijne gezellen, ja zelfs — dit zal zelden voorkomen — door onderhoorigen.

De tekst der alinea betreffende stoffelijke schade, opzettelijk door den werkmans veroorzaakt, moet in overeenstemming gebracht worden met dien van de daarbij aansluitende alinea van artikel 48.

De woorden « en in het algemeen » waarmee de laatste alinea van artikel 49 van het ontwerp begint, moeten wegvallen, evenals dezelfde woorden in de voorlaatste alinea van artikel 48 en om dezelfde reden.

Om voormelde redenen moet het woord « patroon » plaats vinden in den tekst van dit artikel, evenals in artikel 48, naast de woorden « hoofd der onderneming ».

De middenafdeeling heeft de vraag geopperd of er bij artikel 19 aanleiding bestaat om, evenals in de Hongaarsche wet, te doelen op werk op stuk, dat de patroon niet zonder onderbreking aan den werkman zou kunnen verschaffen. Ofschoon artikel 124, § 5 der Duitsche « *Gewerbe-Ordnung* » van haren kant aanneemt dat het geval, waarbij de patroon niet zorgt voor voldoende bezigheid, wanneer er spraak is van werk bij akkoord, volstaat voor onmiddellijke verbreking, meent de middenafdeeling het ontwerp in dezen zin niet te moeten wijzigen. Immers, de eerste verplichting van den patroon of het hoofd der onderneming is werk aan den arbeider te verschaffen. Bijgevolg zal de werkman grond en reden hebben, zich te beroepen op de bepaling der laatste alinea van artikel 19, wanneer de patroon er ernstig genoeg aan te kort komt.

Anderzijds scheen het de middenafdeeling doeltreffend toe, eene gelijk-aardige bepaling voor te stellen, als die welke de gewijzigde voorlaatste alinea van artikel 18 vormt, en zulks om te beletten, dat de oorzaken tot onmiddellijke verbreking, voorzien in artikel 19, nog van toepassing kunnen zijn na verloop van eenen zekeren termijn, nadat zij door den werkman gekend zijn.

ART. 20 en 21.

Deze twee artikelen handelen over de rechten, die de gekrenkte partij tegen de andere kan invoeren, wanneer de overeenkomst zonder bepaalden termijn gesloten is, met deze zonder gegronde oorzaak te verbreken, zonder regelmatige voorafgaande opzegging of zonder dat de tijdruimte voor voorafgaand bericht verlopen zij. Het ontwerp spreekt niet van hetgeen kan gebeuren in geval van onregelmatige verbreking van overeenkomst met tijdsbepaling ⁽¹⁾.

(¹) Tot nader bericht der Kamer is het niet nutteloos uit sommige wetgevingen van het buitenland de bepalingen aan te halen, betreffende de onregelmatige verbreking der arbeidsovereenkomst.

De Noorsche wet bepaalt dat « alle onwettige verbreking van arbeidsovereenkomst tot schadeloosstelling aanleiding geeft. »

De Russische wet bepaalt :

ART. 57. — Wanneer de werkman wegblijft, of zonder toelating des meesters vertrekt, kan deze na verbreking der overeenkomst eene vergoeding eischen, die geen drie maanden loon mag te boven gaan.

ART. 59. — Wanneer de rechtbank het wegzenden van den werkman door den meester als onregelmatig beschouwt, wordt deze laatste, op aanklacht van den werkman, veroordeeld eene schadevergoeding van hoogstens drie maanden loon te betalen.

ART. 61. — Wanneer de rechtbank, op aanklacht des meesters, bevindt dat de overeenkomst ten onrechte door den werkman verbroken werd, ontvangt deze de straf voor ongeoorloofd vertrek bepaald.

Het Nederlandsch Wetboek bevat het volgend artikel :

ART. 1639. — Dienst- en werkboden mogen, indien zij voor eenen bepaalden tijd gehuurd zijn, zonder wettige redenen hunnen dienst niet verlaten, noch uit denzelfden worden weggezonden, voordat de tijd verstreken zij.

Indien zij binnen den bepaalden of gewonen huurtijd den dienst, zonder wettige redenen, verlaten, verbeuren zij het verdiende loon.

Heden ontstaan er talrijke betwistingen tusschen partijen naar aanleiding van het verbreken der verbintenissen betreffende den arbeid, en de werk-

« De meester is echter bevoegd om hen te allen tijde, zonder het aanvoeren van redenen, weg te zenden, toch hij is, in dat geval, verplicht aan hen, behalve het verschinen loon, tot schadeloosstelling te betalen zes weken, te rekenen van den dag waarop zij uit den dienst zijn weggezonden.

» Indien de huur voor eenen korteren tijd dan zes weken is aangegaan, of minder dan zes weken te loopen heeft, hebben zij, in dat geval, recht op het volle loon. »

Handelende over dit artikel zegt de heer Bodeux, in zijne uitmuntende « *Études sur le contrat du travail*, blz 158 : « De Nederlandsche rechtspraak past artikel 1659 toe op den werkman, of acht het van geen toepassing volgens de overeenkomst voor een bepaalden of onbepaalden termijn gesloten is. »

De paragrafen 83, alinea 2, 84 en 85 der Oostenrijksche « *Gewerbe-Ordnung* » luiden :

§ 83, alinea 2... « In geval van voorbarige wegzending van den werkman, hetzij uit hoofde van vrijwillig stilleggen der nijverheid, hetzij door eene fout van den nijveraar, of door een eenvoudig toeval, heeft de werkman recht op eene schadevergoeding voor de niet in achtgenomen tijdruimte bij het opzeggen. »

§ 84. « Wanneer de nijveraar, zonder wettige oorzaak, eenen werkman vóór den tijd wegzendt, of wanneer hij door zijne fout aan dezen aanleiding geeft om de arbeidsovereenkomst te verbreken vóór den tijd, is hij gehouden, den werkman het loon en andere profijten, volgens overeenkomst, uit te keeren, voor gansch de tijdruimte gesteld voor het opzeggen.

§ 85. « Wanneer een werkman, zonder wettige reden zijnen patroon vóór den gestelden tijd verlaat, maakt hij zich schuldig aan overtreding der wet houdende regeling der nijverheid, en moet hij gestraft worden krachtens de bepalingen dezer wet.

« Bijgevolg heeft de nijveraar het recht den werkman door de overheid te dwingen zijn werk te hernemen voor den nog te volbrengen tijd en eene schadeloosstelling te vergen. »

Paragraaf 124^b der Duitsche « *Gewerbe-Ordnung* » bepaalt het volgende :

« Wanneer een gezet of helper het werk onwettig verlaten heeft, mag de patroon als schadevergoeding het bedrag van het plaatselijk aangenomen loon eischen, te rekenen van den dag waarop het werk verlaten werd en voor elken volgenden dag tot verloop van den wettigen of overeengekomen termijn, doch ten hoogste voor éene week (§ 8 der wet op de verzekering tegen ziekte, van 5 Juni 1885, *Staatsblad*, bl. 75). De eisch hoeft niet vergezeld te gaan van het bewijs van eene geleden schade. Het geding, uit dien hoofde ingespannen, sluit alle recht uit tot uitvoering der overeenkomst of andere schadevergoeding. De gezet of de helper hebben dezelfde rechten tegenover den patroon, wanneer zij vóór den afloop van de overeenkomst weggezonden zijn. »

Het nieuw Duitsch Burgerlijk Wetboek bevat de volgende bepalingen :

626. De diensthuur mag door elke partij voor ernstige redenen opgezegd worden, zonder inachtneming van eenigen termijn voor het opzeggen.

628. Wanneer de huur opgezegd wordt vóór de dienstweigering, krachtens artikel 626 (of 627) mag de dienstschuldige het loon eischen voor den reeds geleverden dienst. Indien hij opzegt, zonder daartoe gemachtigd te zijn door de handelwijze der andere partij, of indien hij door zijne handelwijze, aan de andere partij wettelijke redenen tot opzegging geeft, verliest hij alle recht op loon ten gevolge van opzegging, wanneer de geleverde diensten alle belang voor de andere partij verloren hebben. Wanneer het loon bij voorbaat betaald is voor nog te verlopen tijd, moet de schuldige weergeven op grond van artikel 547; wanneer de opzegging plaats heeft ten gevolge eener omstandigheid, waarvoor hij niet verantwoordelijk is, dan is de teruggave verschuldigd krachtens de bepalingen over het weergeven in geval van verrijking zonder recht.

Wanneer de opzegging gewettigd is door de handelingen der andere partij, is deze verplicht de schade te herstellen die door de opzegging der diensthuur veroorzaakt werd.

De artikelen 97 en 98 van het Hongaarsch « *Gewerbe-Gesetz* » zijn als volgt gesteld : « De » patroon, die eenen werkman wegzendt zonder gegronde reden en vóór den afloop van den » opzeggingstermijn, is verplicht hem vóór zijn vertrek het loon en andere bezoldigingen te

rechtersraden moeten er dikwijls kennis van nemen. Het is, in de meeste gevallen, niet zeer gemakkelijk dit vraagstuk op te lossen : « Is er grond tot schadevergoeding? » Het valt gewoonlijk zeer lastig het bewijs van de zelfs zeer wezenlijke schade te leveren. Ook begrijpt men dat de rechtspraak niet vast staat zooals het wenschelijk ware. Hoe zal de patroon, wanneer hij voor de lasten en de kosten van een geding voor een voorwerp van nietige waarde niet terugdeinst, de door hem geleden schade bewijzen, bij voorbeeld, wanneer hij een goeden werkman heeft moeten vervangen door een anderen, wiens beroepsbekwaamheid minder is? En hoe zal hij, verder, in vele gevallen, na het vertrek van den werkman, wiens handelwijze te wenschen overliet, er in slagen die schade te herstellen, zoo die werkman niets bezit waarop beslag kan gelegd worden, of zoo hij elders is heengetrokken? Terecht deed de heer Prins dat opmerken voor den Hoogerer Arbeidsraad : 't Is de kleine patroon, die meestal getroffen wordt door de schielijke verbreking der overeenkomst en hij is het die thans minst in staat is de schadevergoeding, waarop hij recht heeft, te bekomen. Overigens is nu de werkman ook zeer beklagenswaardig : want zwaar is voor hem de verplichting, de herstelling der schade uit eene onregelmatige wegzending voortspuitende, in rechten te vervolgen, ongeminderd de traagheid en de verwikkelingen, waardoor zijne vordering kan belemmerd worden.

-
- » betalen, waarop deze laatste recht had gedurende den opzeggingstermijn en dit loon en bezol-
 - » digingen zullen verdubbeld worden, indien de werkman recht had op voeding buiten zijn
 - » loon (art. 97). « De patroon mag geen werkman aanwerven, die den regelmatigen aftloop
 - » zijner vorige overeenkomst niet kan bewijzen, zoo niet, is hij met den werkman hoofdelijk
 - » verantwoordelijk voor de nadeelen, die het vertrek van dezen aan den betrokken nijveraar
 - » kan veroorzaken (art. 98). »

Eindelijk herinnert de H. Bodeux, dat het aanhangig ontwerp van Burgerlijk Wetboek, zooals het aan de Fransche beroepshoven werd voorgelegd, het volgende bevat :

ART. 113. — De landbouwknechts, de schommelmeyden, de kunstwerklieden mogen noch hunnen meester verlaten, noch door dezen weggezonden worden vóór den overeengekomen tijd, tenzij om ernstige oorzaak.

ART. 114. — Wanneer de meester zonder ernstige oorzaak zijnen knecht of zijnen werkman wegzendt vóór den overeengekomen tijd, moet hij hem het volle jaarloon of het loon voor gansch den huurtijd betalen, na aftrek der som, die de knecht of de werkman waarschijnlijk elders kunnen verdienen gedurende den nog te verlopen tijd.

ART. 115. — Wanneer de knecht of de werkman zonder wettige reden weggaat, moet hij veroordeeld worden tot eene schadevergoeding jegens den meester, die bepaald wordt door hetgeen de meester meer moet uitgeven om van eenen anderen dezelfde diensten te bekomen.

Dat werd door het Hof van Aix gewijzigd als volgt :

EENIG ARTIKEL. — « De dienstboden en werklieden, tegen dagloon arbeidende, mogen, zonder gewichtige reden, vóór den bepaalden tijd, hunne meesters niet verlaten, op straffe van de helft der wedde als vergoeding te betalen ; tot waarborg hiervan mogen de meesters de voorwerpen der dienstboden en werklieden inhouden.

» Zij mogen weggezonden worden, mits men hun slechts het loon tot hun heengaan betale ; maar in dat geval, indien de dienstbode of de werkman het eischt, zal de meester gehouden zijn vóór den vrederechter te bevestigen, dat er gegronde redenen bestaan en, kan hij zulks niet bevestigen, dan moet hij de helft van het loon als schadevergoeding betalen. »

Troplong, n^o 861, drukt zijne verwondering uit dat deze teksten in de beraadslagingen en in de stemming niet meer voorkomen.

In artikel 20 van het ontwerp wordt eene vaste vergoeding bepaald, waarop, in ieder geval, en zonder van eenige schade bewijs te moeten leveren, de partij die het slachtoffer is van de onregelmatige verbreking der overeenkomst, recht zal hebben. Die vergoeding zal, volgens het ontwerp, moeten gelijkstaan met de helft van het gemiddeld loon⁽¹⁾ overeenstemmende, 't zij met den termijn voor den voorafgaanden opzeg, 't zij met het gedeelte van dien termijn dat nog loopen moet. Uit reden, onder andere, van wat verder over de verbreking der overeenkomsten op termijn zal gezegd worden, vindt de middenafdeeling dit opstel beter : « de helft van het gemiddeld » loon overeenkomende met het aantal der nog te verlopen werkdagen ».

Met reden zegt de Memorie van toelichting dat het stelsel van vergoeding, in dit ontwerp gehuldigd, dat een wezenlijk wettelijk akkoord uitmaakt, een einde zal stellen aan talrijke betwistingen en zelfs processen tusschen patroons en werklieden. Het is overgenomen uit het ontwerp van Burgerlijk Wetboek, zooals het door het Hof van Aix werd gewijzigd, en uit de tegenwoordige Duitsche wetgeving. Het werd door de middenafdeeling in beginsel goedgekeurd.

Voeg daarbij dat, om een einde aan ieder misbruik te stellen, om iedere overdreven vergoeding van voorgewende en misschien wezenlijk net bestaande schade te voorkomen, het tweede lid van artikel 20 — afwijkende van den regel, gesteld in artikel 1152 van 't Burgerlijk Wetboek ⁽²⁾ om de eerbiediging der strafbepaling te verzekeren — « nietig » verklaart, « iedere bepaling waarbij de partijen voor eene hoogere schadevergoeding zouden overeenkomen ».

Zeker kan het gebeuren dat de helft van het gemiddeld loon, overeenstemmende met het aantal nog te verlopen dagen, niet juist de geleden schade vertegenwoordigt. Wanneer de verongelijkte partij zich niet met de volgens de wet overeengekomen vergoeding niet tevreden wil houden, en zulks zonder te moeten pleiten, wanneer zij zal denken recht op meer te hebben, zal het haar, naar luid van artikel 21, nog als heden, geoorloofd zijn haren eisch vóór het gerecht te brengen, er het bestaan en de hoegroothed der beweerde schade te bewijzen en zich door den bevoegden rechter eene rechtmatige schadeloosstelling te doen toekennen (mogende deze schadeloosstelling in geen geval samengaan met de hiervoren aangeduide vergoeding).

De middenafdeeling stelt voor : 1^o in artikel 21, in plaats van de woorden, « mogen partijen » de woorden te stellen « mag de benadeelde partij » (want zij hebben niet tegelijk schadevergoeding te vragen); 2^o de woorden « indien daartoe gronden bestaan » af te schaffen, daar zij geene reden van bestaan hebben, gezien wat verder in het artikel voorkomt; 3^o de twee alinea's van het ontwerp tot één te versmelten.

(1) Het woord « gemiddeld » is noodig wegens het werk op stuk.

(2) Artikel 1152 van het Burgerlijk Wetboek luidt aldus : « wanneer de overeenkomst medebrengt dat degene, die in gebreke blijft dezelve uit te voeren, eene zekere som zal betalen ten titel van schadeloosstelling, kan er aan de andere partij geene grootere noch mindere som worden toegekend. »

Dewijl het ontwerp de wijze van schadeloosstelling regelt der benadeelde partij in geval van onregelmatige verbreking der overeenkomst, zonder bepaalden duur gesloten, vindt de middenafdeeling het wettig, dat hetzelfde geschiede voor de verbreking, zonder billijke reden, van de overeenkomst, met tijdsbepaling en vóór het verloop dezer laatste. *In terminis* deed het vóórontwerp van den Hoogereren Arbeidsraad dezelve uitwerking hebben aan de onregelmatige verbreking der overeenkomsten van beiden aard. Dat wordt ook door de middenafdeeling aan de kamer voorgesteld.

Het gemeenrecht, in zake van niet uitvoering der « verbintenissen om iets te doen » wordt bepaald bij artikelen 1142 en 1144 van 't Burgerlijk Wetboek. Welnu, het eerste dier artikelen bepaalt dat dergelijke verbintenissen, in geval zij niet worden uitgevoerd, op schadeloosstelling uitloopen. Maar bij het tweede wordt aan den schuldeischer het recht voorbehouden machtiging te vragen om zelf de verplichting ten koste van den schuldenaar te doen uitvoeren.

Wat den bijzonderen aard der arbeidsovereenkomst betreft, zal, in 't algemeen, het recht om zich schadevergoeding te doen toekennen voor den patroon voldoende zijn.

Het zou wel kunnen gebeuren — namelijk wanneer het eene overeenkomst met tijdsbepaling betreft, ofwel eene overeenkomst, die later tot uitgangspunt diende voor sommige verbintenissen, door den patroon tegenover anderen aangegaan, — dat de patroon meer waarde zal hechten aan het recht om den overeengekomen arbeid op kosten van den werkman te doen uitvoeren dan aan dat van zich door dezen laatste eene geldsom als schade-loosstelling te doen betalen. Het scheen nochtans de middenafdeeling gevaarlijk toe, hem toe te laten, in dat opzicht, het voordeel van het gemeen recht in te roepen, in zake van niet uitvoeringen der « verbintenissen om iets te doen ». Misbruiken zouden mogelijk zijn. Anderzijds zou de werkman niet zoo gauw weten welke gevolgen de onregelmatige verbreking van zijne verbintenis voor hem medesleept.

Die overwegingen hebben de middenafdeeling er toe gebracht aan den patroon of het hoofd der onderneming het recht te weigeren het overeengekomen werk op kosten van den werkman te doen uitvoeren. Zoodat, wanneer de overeenkomst zelfs op onrechtvaardige wijze zal gebroken zijn, alleen nog in voorkomend geval eene quæstie van schadevergoeding zal te onderzoeken blijven.

Nog twee amendementen der middenafdeeling aan artikel 20 dienen gerechtvaardigd te worden.

Vooreerst stelt zij vóór, te zeggen, dat de vaste vergoeding, die kan geëischt worden door de partij, welke het slachtoffer is van eene onregelmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst, nooit het bedrag van het loon éener week kan overtreffen.

Het kan trouwens gebeuren dat de termijn van voorafgaande opzegging, zooals hij door de overeenkomst werd bepaald, de twee weken overtreft, in artikel 17 voorzien. Indien het eene overeenkomst met tijdsbepaling geldt,

kan de afloop er van nog verre zijn. Waarom, in zulk geval, door het uitwissel der wet zelve, aan de partij, die de overeenkomst op onregelmatige wijze zal hebben gebroken, den last opgelegd van eene vergoeding, overeenstemmende met het loon van meer dan éene week, wanneer wellicht de partij die uit die vergoeding voordeel zou moeten halen, geene schade hoegenaamd zal hebben geleden? Indien het wettelijk akkoord die partij niet voldoet, zal zij, in artikel 21 een toereikende vrijwaring harer belangen vinden.

De middenafdeeling heeft goed geacht eene gebeurlijkheid te bedoelen die onvermijdelijk aanleiding zou geven tot rechtsgedingen, indien zij niet uitdrukkelijk door de wet was voorzien; ik wil zeggen, wanneer eene bijzondere overeenkomst, betreffende eene bepaalde onderneming zou gevoegd worden bij eene wezenlijke arbeidsovereenkomst en aan het hoofd der onderneming het recht op eene bijzondere vergoeding zou voorbehouden zijn, — in 't algemeen hierin bestaande dat hij een door den werkman gestort borggeld mag inhouden — voor het geval deze laatste zou verzuimen zijne verplichtingen na te leven. Men ontmoet verbintenissen van dien aard, bij voorbeeld in de mijnen, in de machinefabrieken, enz.

Soms beweert men dat het «*koopen*» zijn die onder de toepassing vallen der bepalingen van het Burgerlijk Wetboek betreffende de bestekken en koopen. Nochtans beschouwt men ze over 't algemeen als een bijzonderen vorm van arbeid op stuk: de patroon, het nijverheidsmidden en de werktuigen verstreckende, de werkman betaald zijnde volgens maat en duur, een zoo vaste verbintenis hebbende als die zijner gezellen, niet meer dan zij kunnende weggezonden worden zonder inachtneming van den opzeggings termijn en zich bezighoudende met hetzelfde werk als zij, zoodra zijne bijzondere taak is afgedaan.

Het zijn dikwijls groepen van werklieden die in zulke voorwaarden handelen.

Over 't algemeen is de in voorkomend geval te verleenen vergoeding, hooger dan die bepaald in het eerste lid van artikel 20 van 't ontwerp en, om de betaling er van te verzekeren, wordt de regeling van een deel van het loon van den werkman — een tiende, bijvoorbeeld, — uitgesteld tot de regelmatige vervaldagen gedurende eenigen tijd en tot dat heel de voorziene borgstelling er zij.

Indien de werkman zijn werk verlaat, het niet voltooit, blijft de borgstelling voor den patroon verworven. Integendeel ontvangt de werkman dikwijls eene ronde som door den patroon betaald en zulks als fooi, namelijk in geval de arbeid vóór den gestelden tijd werd voltooid.

Lang werd er over de overeenkomsten van dien aard in den Hoogerem Arbeidsraad gesproken (*). Naar het schijnt wordt daaromtrent door de werklieden of de hoofden van ondernemingen niet geklaagd. Zij zijn niet in strijd met de openbare orde. Bijgevolg — en onder voorbehoud van wat in artikel 22, 3^o lid, van het ontwerp gezegd wordt, — betaamt het ze uitdrukkelijk

(*) Zie de handelingen van dit College, bl. 181 tot 186.

— om allen twijfel omtrent de gedachte van den wetgever te vermijden — vrij te stellen van de bepaling van de 2^e alinea van artikel 20 van het ontwerp, die nietig verklaart, alle overeenkomsten der partijen, waarbij eene vaste vergoeding wordt gesteld, een vast akkoord uitmakende hooger dan de vergoeding welke in het vorig lid van hetzelfde artikel is aangeduid.

Er dient ook herinnerd te worden dat artikel 5 der wet van 16 Augustus 1887 op de regeling van de betaling van het loon spreekt van « werken op stuk of door onderneming ».

ART. 22.

Wanneer de patroon op onregelmatige wijze de overeenkomst verbreekt, bevindt de werkman zich tegenover eenen schuldenaar, waartegen hij zijn recht op vergoeding gemakkelijk kan uitoefenen. Wanneer, integendeel, de patroon het slachtoffer is van dergelijke verbreking der overeenkomst door den werkman, dewijl deze gemeenlijk niets bezit, waarop beslag kan worden gelegd, en zelfs dikwijls de gemeente verlaat om elders te gaan werken, zou het den patroon vaak moeilijk vallen zijn eigen recht op vergoeding — in de voormelde perken — uit te oefenen, indien de afhouding van het loon niet een schier algemeen gebruik was geworden.

De eerste alinea van artikel 22 — waarbij enkel betracht wordt de wezenlijke gelijkheid die, voor de arbeidsovereenkomst, tusschen de partijen moet bestaan, in de werkelijkheid over te brengen — bekrachtigt dat gebruik in de wetgeving. Tegenover den beperkenden tekst van artikel 7 der wet van 16 Augustus 1887 op de regeling der betaling van het loon, waarbij de afhouding, die het voorwerp der bepaling van de eerste alinea van artikel 22 van 't wetsontwerp uitmaakt, niet wordt bedoeld, was deze volstrekt onmisbaar. Daardoor wordt bedoeld dat « alle vergoeding, alle schadeloosstelling door den werkman verschuldigd uit hoofde van verbreking van overeenkomst, op het loon moeten genomen worden ».

Dat werd door de middenafdeeling toegetreden met twee stemmen tegen twee en één onthouding.

Enkele leden der middenafdeeling waren ontroerd door de macht, die volgens hen, door de bedoelde bepaling zou verleend worden aan den patroon, om zichzelf recht te doen, door hem onder voorwendsel dat schadeloosstelling hem door den werkman wegens onregelmatige verbreking der overeenkomst, verschuldigd is, een deel van het nog verschuldigde loon af te houden. Er werd hun eerst geantwoord dat, gewoonlijk, wanneer de werkman op onregelmatige wijze zijne overeenkomst zal breken, het den eersten werkdag, die op den betaaldag volgt, zal wezen. Daarbij, en vooral, dat de patroon of het hoofd der onderneming, die zich zou veroorloven, wederrechtelijk, een deel van het loon van den werkman af te houden, zich zou blootstellen aan eene veroordeeling die te gelijk zou bevelen, de terug-gave van het onrechtvaardig afgehouden loon en de toekenning, aan den werkman, van des te hoogere vergoeding daar de door dezen geleden schade gewichtiger zou zijn geweest. Ten derde dient er opgemerkt te worden, dat de schadeloosstelling, waarop de patroon zou beweren recht te hebben,

wegens onregelmatige verbreking der verbintenis, niet zal mogen genomen worden op het loon, indien zij niet op het oogenblik der betaling van het loon vereffend wordt. Dat wordt terecht verklaard door de Memorie van toelichting. De algemeene beginselen van het recht in zake van vergoeding zouden zich overigens er tegen verzetten dat het anders gebeuren zou (artikel 1291 van 't Burgerlijk Wetboek).

Het beginsel van de tweede alinea van artikel 22 van 't ontwerp wordt bekrachtigd door de Duitsche wetgeving op de nijverheid. Het betreft de borgstelling, « den waarborg tegen het ongeoorloofd verbreken van verbintenissen » die de partijen kunnen overeenkomen den patroon te laten bepalen door middel van gedeelten van het loon, waarvan de betaling zou uitgesteld worden tot den vervaldag en daarna op de nieuwe rekening van den werkman overgebracht.

In de groote nijverheid blijft, op den dag der betaling van het loon, de patroon schier altijd schuldenaar voor verschillende werkdagen, vooral uit reden van noodwendigheden der rekenplichtigheid. Derhalve heeft het hoofd der onderneming schier altijd, onrechtstreeks, in zekere mate een waarborg tegen de schadelijke gevolgen van eene onregelmatige verbreking der overeenkomst door den werkman.

Waar toe zou, in de kleine nijverheid, indien er de praktijk van de borgstelling — waar die door de partijen aangenomen wordt — niet wettelijk werd verklaard, het recht dienen van den patroon om vergoeding te vragen op den voet van artikel 20 of van artikel 21, wanneer — en 't is meest aldus dat de werklieden, die hunne overeenkomst niet stipt zouden naleven, te werk zouden gaan — wanneer, zeg ik, het werk onregelmatig tot zijn nadeel zou verlaten worden daags na den betaaldag, dus daags na den dag van de volledige aanzuivering der rekeningen? Tot niets! Want hij zou niet graag zijn tijd verliezen met door het gerecht een vonnis te doen uitspreken, waarvan de kansen van uitvoering vaak twijfelachtig zouden wezen. Daaruit volgt het gebruik, in sommige kringen, in sommige plaatsen, van den waarborg bepaald door middel van gedeelten van het loon met het oog op eene gebeurlijke schade. Den dag waarop eens de werkman regelmatig zijn werk verlaat, wordt hem die waarborg overigens geheel terugbetaald.

Evenwel moet men beletten, dat de betaling van een te hoog gedeelte van het loon uit dien hoofde zou kunnen uitgesteld worden.

De Duitsche wet op de nijverheid, die deze handelwijze toelaat, in artikel 119A voor de kleine nijverheid en de ambachten, en in artikel 134, voor de groote nijverheid, laat die slechts toe onder de dubbele voorwaarde dat het gedeelte van het loon, waarvan de betaling wordt uitgesteld, niet op iederen betaaldag het vierde zou overtreffen en niet te zamen meer dan het gemiddeld loon eener week zou bedragen.

Daar het ontwerp niets voorziet dat op de eerste dier voorwaarden lijkt, oordeelt de middenafdeeling het nuttig het in dien zin te wijzegeen en bij de woorden « mag nooit te boven gaan » deze te voegen: « op iederen betaaldag, het vijfde van het vervallen loon ». Dat maximum van het vijfde deel van het loon werd door de middenafdeeling gekozen om de eenheid te hand-

haven tusschen de wet op de arbeidsovereenkomst, eenerzijds, en anderzijds, die op de regeling van de betaling van het loon ⁽¹⁾ en die, van 18 Augustus 1887 betreffende de onaantastbaarheid en de onafstaanbaarheid van het loon.

Het wetsontwerp bepaalt dat « het vervallen bedrag van het loon, waarvan » de betaling voor de voormelde reden is uitgesteld, bij iederen vervaldag » slechts de gemiddelde waarde mag overtreffen, overeenstemmende met » den duur van den termijn van voorafgaande opzegging, wanneer de overeenkomst zonder tijdsbepaling is gesloten of met eenen werktijd van » veertien dagen, in de andere gevallen ». De middenafdeeling is van gevoelen dat, alles te zamen, de borgstelling gevormd door gedeelten van het loon des werkmans, niet meer dan de helft mag kunnen vertegenwoordigen van het gemiddeld loon, overeenstemmende met het getal werkdagen te loopen tot het einde van den termijn van voorafgaande opzegging, wanneer de duur van de overeenkomst niet wordt bepaald, of van den termijn, wanneer het eene overeenkomst met tijdsbepaling geldt. Zoodra de termijn van voorafgaande opzegging zal loopen, zal men geen rekening meer kunnen houden met de reeds verleden dagen sinds de opzegging gedaan werd.

Het kan gebeuren dat de termijn voor de voorafgaande opzegging of de tijd die nog moet loopen tot het einde van den termijn, twee weken overtreft. De middenafdeeling denkt dat, in die gevallen, het bedrag van het vervallen loon, waarvan de betaling wordt uitgesteld, niet het bedrag van het gemiddeld loon eener week mag overtreffen.

Om hare verschillende verlangens onder woord te brengen, biedt zij de Kamer een amendement aan dat het voordeel heeft volkomen overeen te stemmen met artikel 20 van het ontwerp, zooals zij voorstelt het te wijzigen. Integendeel is de tweede alinea van artikel 22 zelfs niet in overeenstemming met het niet gewijzigd artikel 20.

Betreffende de tweede alinea van art. 22 van 't ontwerp behelst de Memorie van toelichting deze enkele regels, die het noodig is hier te herinneren :
 « Gezien den aard van het door hem uitgesproken verbod, spreekt het van » zelf dat iedere strijdige bepaling voor nietigverklaring zou vatbaar zijn,
 » hetgeen volstrekt niet te streng is, gezien de verzachting, in de laatste » alinea (van hetzelfde artikel) begrepen. »

De derde alinea van artikel 22 van het ontwerp rechtvaardigt het amendement, dat door de middenafdeeling, ten slotte van artikel 20 werd bijgevoegd, en is er het gevolg van.

Het verklaart dat de vorige bepaling de partijen niet belet overeen te komen, dat « hogere hoegrootheden van het vervallen loon door het hoofd » der onderneming neergelegd worden als waarborg in handen van een

(¹) In 4^o van artikel 7 verleent de wet op de regeling der betaling van het loon slechts machtiging tot afhouding van het loon, uit hoofde van op voorhand gedane voorschotten, tot het bedrag van het vijfde. De wet van 18 Augustus 1887 laat het inbeslagnemen van het loon maar toe tot het bedrag van een vijfde.

» derden persoon, in gemeen overleg gekozen en volgens de door haar vast-
» gestelde voorwaarden. »

Vooreerst wil de middenafdeeling doen opmerken, dat die afhoudingen gewoonlijk gebeuren om den patroon te wapenen tegen de, mogelijk, voor hem schadelijke gevolgen, niet alleen van een onregelmatig vertrek van den werkmans, maar ook van alle niet-uitvoering, door dezen laatste, van de verplichtingen, die het natuurlijk voorwerp van de arbeidsovereenkomst nitmaken. Het opstel van de derde alinea van artikel 22 moet dus zoo gewijzigd worden, dat het in algemeenen zin spreekt.

Aldus hertoetst zijnde, zal het, in de toepassing, dit groot voordeel opleveren, dat het, in vele gevallen, eene nieuwigheid zal invoeren en zulks derwijze, dat aan de rechtmatige eischen van een zeker aantal werlieden en vooral van steenbakkers, voldoening zal worden geschonken. Inderdaad, zoo daardoor het gebruik der afhoudingen, waarvan sprake, gehandhaafd wordt, stelt het tevens een einde aan den willekeur van den patroon, en legt het voor de bewaring van de borgstelling, gevormd door niet betaalde gedeelten van het loon des werkmans, de tusschenkomst op, in door de partijen bepaalde voorwaarden, van een derden persoon, dien zij in gemeen overleg zullen gekozen hebben. Het is dikwijls gebeurd, en meer bepaaldelijk wanneer het hoofd der onderneming in staat van failliet is, dat de werkmans heel de borgstelling verloor, die de patroon in handen had. Voortaan zal alleen een derde persoon die in handen mogen hebben en, daar de partijen zich onderling zullen moeten verstaan om hem aan te duiden, zal iedere van haar mogen eischen dat hij al de wenschelijke voorwaarden van betaalvermogen en eerlijkheid in zich zou vereenigen.

De middenafdeeling denkt ook niet dat zij de regelen moet aanduiden, die men volgen moet, in geval de partijen voor die keuze tot geene overeenkomst zouden geraken. Inderdaad, in dat geval, niet overeenkomende over eene hoofdzakelijke bepaling van haar contract, zullen zij klaarblijkelijk hetzelfde niet sluiten en zullen zij het verbreken, indien het reeds bestaat.

Ook denkt de middenafdeeling niet dat zij de macht, voor de partijen, om de bij de derde alinea van artikel 22 voorzien borgstelling tot stand te brengen, niet meer zullen moeten doen afhangen van de machtiging noch zelfs van het advies van eenige bestuursmacht of eenige rechterlijke macht. Zij ziet geen enkele reden om, in die zaken, de vrijheid der partijen meer te krenken dan reeds door deze bepaling van het ontwerp gedaan wordt ⁽¹⁾.

Zij drukt den wensch uit dat de partijen, bij voorkeur, tot bewaring van bedoelde borgstelling, inrichtingen zouden aanduiden in den aard der Algemeene Spaar- en Lijfrentkas onder waarborg van den Staat.

Door een lid werd de vraag opgeworpen of, tot naleving van het voorgeschrevene bij alinea 5 van artikel 22, de tusschenkomst van den derden persoon, die de borgstelling in bewaring heeft, afzonderlijk zou moeten gebeuren ten behoeve van elken werkmans waarvan het vervallen gedecelte

(¹) Zie Art. 5 van het wetsvoorstel der heeren Renkin en medeleden, houdende wijzigingen aan de wet tot regeling van het werkloon, den 2^o April 1897 neergelegd op het bureel van de Kamer der Volksvertegenwoordigers.

van het loon zou afgehouden zijn. Gezien de vereischten der nijverheid en de talrijke moeilijkheden, die door dergelijke stelsels zouden opgeleverd worden, beslist de middenafdeeling in ontkennenden zin. Ook in de veronderstelling dat de Algemeene Spaar- en Lijfrentkas als bewaarhoudster van bedoelde borgstelling zou gekozen worden, en zou aannemen die rol te spelen, dienden niet noodzakelijk persoonlijke boekjes te worden gemaakt ten behoeve van al de belanghebbende werklieden. Eene gezamenlijke, maar steeds toereikende bewaargeving, door het hoofd der onderneming gedaan, zou aan het voorschrift der wet voldoen. De Spaarkas zou bij voorbeeld, niet altijd, in vele gemeenten, naar behooren ingericht zijn om de partijen te helpen, zooals deze het dikwijls zullen wenschen, indien zij persoonlijke boekjes eischen voor elken der werklieden wier belangen gevrijwaard zouden moeten worden.

ART. 23.

De bepaling van dit artikel, die men in geene enkele wetgeving van het buitenland terugvindt, is eigenlijk eene nieuwigheid.

Zooals zij wordt uitgedrukt, is zij al te beperkend, in dezen zin, dat het voorrecht ervan zelfs tot de meerderjarige vrouwen, gehuwde of ongehuwde, zou moeten uitgebreid worden. Inderdaad, de redenen waardoor de nieuwe maatregel tegenover de minderjarige meisjes gewettigd is, zullen insgelijks, in zekere gevallen, ingeroepen worden door meerderjarige meisjes en gehuwde vrouwen.

Zij kan overdreven schijnen — en soms zal zij dat in de toepassing wezen — omdat zij volstrekt niet zinspeelt op de tusschenkomst van eenigen rechter om te oordeelen of er al dan niet nog reden zal bestaan tot onmiddellijke verbreking der arbeidsovereenkomst. De bepaling van artikel 23 is van aard, dikwijls aan den patroon of het hoofd der onderneming eene wezenlijke en volstrekt niet gerechtvaardigde schade te berokkenen, hem wezenlijk in verlegenheid te brengen zonder dat iets in zijne handelwijze de uitoefening, door de arbeidster, van het haar door de wet verleende recht, zelfs zou kunnen rechtvaardigen. Dat komt hierbij dat, volgens die bepaling, de vrouw — minderjarig volgens het ontwerp — heel en al het recht zal hebben hare overeenkomst onmiddellijk verbroken te verklaren, op het oogenblik zelve dat de persoon van hare kunne, die het huis van haren patroon of van het hoofd der onderneming bestuurde, komt te sterven of zich terugtrekt.

Vele vrouwen verkeerden in zulken toestand, dat zelfs het overlijden of het vertrek van den persoon harer kunne, die het huis van haren patroon bestuurde, ze niet aan de openbare boosaardigheid zou kunnen prijs geven of hare zedelijkheid het minste gevaar doen loopen. Anderzijds, zullen er zeer dikwijls, nevens de meesteres, in het huis van den patroon andere vrouwen zijn wier aanwezigheid van aard is bij de arbeidster iedere vrees te doen verdwijnen. Andermaal nog zal het haar mogelijk wezen elders te gaan wonen, zoo 't haar past, en niettemin hare arbeidsovereenkomst uit te voeren, mits bepaling van het aanvullend loon dat zij zou kunnen genieten omdat zij

elders gehuisvest is. Eindelijk dient er niet uit het oog te worden verloren, dat zij meestal vrij zal zijn zich regelmatig van hare verplichtingen te ontmaken, zonder den patroon onmiddellijk van hare diensten te berooven, mits voorafgaande opzegging van twee weken.

Daaruit volgt dat het nuttig zou zijn eenen magistraat — wiens rechtbank overigens hoogst gemakkelijk toegankelijk zou gemaakt worden — hierover te doen oordeelen of, door het feit zelve, het overlijden of het vertrek van de vrouwe des huizes, van wege de arbeidster eene onmiddellijke verbreking harer verbintenis te rechtvaardigen; des te meer daar, onder hare verantwoordelijkheid en wanneer wezenlijk hare eer of hare zedelijkheid gevaar loopen, zij immer, uit kracht der algemeene bepaling van de eerste alinea van artikel 19 en der meer bijzondere bepaling van de derde alinea (§ van het gewijzigd ontwerp) van hetzelfde artikel, het recht zal hebben haren patroon onmiddellijk te verlaten.

Nochtans was de middenafdeeling niet van gevoelen dat de bespreking van feiten van zeer kieschen aard vóór een anderen persoon, wie hij ook weze, gebeuren mocht, dewijl die bespreking alleen overigens iedere verder goede verstandhouding moest beletten tusschen den patroon en de arbeidster, die hem zou wenschen te verlaten om reden of onder voorwendsel van het overlijden of het vertrek der vrouw, die zijn huis bestuurde.

Zoo dus de Kamer denkt dat zij de bepaling van artikel 23 van 't ontwerp moet toetreden, de middenafdeeling is van gevoelen dat deze slechts zou kunnen aangenomen worden zooals zij is uitgedrukt, onder het voorbehoud van het hiervoren gemeld amendement.

Het spreekt overigens van zelf dat, zoo de arbeidster gebruik wil maken van het voordeel van artikel 23, zij dat zonder verwijl hoeft te doen, op het oogenblik zelve dat het feit, waarop zij steunt, zich zal voordoen. Het tegenovergestelde zou wezenlijke bezwaren van verschillenden aard kunnen opleveren.

In eene van de afdeelingen der Kamer vroeg men zich af welke beteekenis aan het woord huis moet worden gehecht. Ongetwijfeld, de gebruikelijke beteekenis. Dat woord, in verband gebracht met die, waarbij gezegd wordt dat artikel 23 vooral de arbeidster bedoelt « die bij den patroon of het hoofd der onderneming huisvesting ontvangt » voorkomt allen twijfel nopens de gedachte van den wetgever.

In het amendement der middenafdeeling zijn de woorden : « als arbeidster aangenomen » niet onmiddellijk gevolgd van deze « door het hoofd eener onderneming » omdat het van weinig belang is na te gaan, door wie de arbeidster aangenomen werd.

ART. 24 en 25.

Zooals het door de Memorie van toelichting wordt gezegd, lossen zij, op ontkennende wijze, de vraag op, of als gevallen van overmacht, een einde stellende aan de overeenkomst, moeten beschouwd worden, de gebeurtenissen die zouden toelaten, vóór zeer korten tijd te hernemen, eenerzijds, de voor-

loopig geschorste uitvoering, anderzijds, het failliet of het volslagen onvermogen van het hoofd der onderneming of den patroon.

Het failliet en het onvermogen zijn geene gebeurtenissen die het dezen laatste onmogelijk is te voorzien; het is dus billijk, dat hij er geen gebruik kunne van maken om een einde te stellen aan de overeenkomst, zonder in voorkomend geval den opzeggingstermijn te hebben in acht genomen en den werkman schadeloos te hebben gesteld. Dus zal de bepaling der wet tot gevolg hebben, dat zij, zoo noodig, den schuldeischer zal kunnen beletten, de bevoorrechte schuldvordering van den werkman in verhouding te brengen tot het aantal dagen dat hij zal gewerkt hebben. Anderzijds, indien, zooals het dikwijls gebeurt, het werk, voor hetwelke deze aangenomen werd, in regelmatige voorwaarden wordt voortgezet, — het onvermogen van betaling of het failliet daargelaten, — zal de werkman ook niet het recht hebben noch moeten hebben, zijnen arbeid schielijk te verlaten.

De middenafdeeling neemt de voorgestelde bepaling aan, maar niettemin denkt zij dat het nuttig is het opstel wat te wijzigen.

Dan komen de gevallen van overmacht, die niet voor gevolg hebben, dat eene der partijen de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst voortspruitende, niet naleeft; te dien opzichte ware het overdreven te verklaren, dat zij nimmer, ten behoeve der tegenpartij, eene reden van onmiddellijke verbreking zullen wezen. Voorzeker zullen zich talrijke gevallen voordoen, waar de minste hinderpaal voor de uitvoering van 't contract, aan de partij die er het slachtoffer zal van wezen, gewichtige schade zal kunnen berokkenen.

Dus schijnt het opstel van artikel 24 van het ontwerp niet alleen weinig gelukkig, maar, daarenboven, te algemeen. Anderzijds zou een ander, meer rechtskundig opstel, weinig nut opleveren, gezien den tekst der alinea's 1 en 8 van 't gewijzigd artikel 18, 1 en 8 van 't gewijzigd artikel 19.

Ook denkt de middenafdeeling artikel 24 eenvoudig te moeten weglaten. Aan de belanghebbenden zal, onder hunne verantwoordelijkheid, en aan de bevoegde rechters, wanneer men zich tot hen zal wenden, de zorg moeten overgelaten worden om te oordeelen of de partij, waardoor de overeenkomst gebroken werd, alhoewel de andere maar tijdelijk buiten staat was hare verplichtingen na te komen, in de omstandigheden eene voldoende reden kon vinden, om zich niet langer te aanschouwen als gebonden door de bepalingen eener overeenkomst, welker uitvoering te haren nadeele werd geschorst.

AANVULLENDE BEPALINGEN.

Artikelen 3, 4, 26 en 27 van het ontwerp hebben voor doel den toestand der gehuwde arbeidster te wijzigen.

Door het Burgerlijk Wetboek wordt aan de gehuwde vrouw, die verplicht is te werken, niet toegelaten eene arbeidsovereenkomst te sluiten, zonder de

medehulp van haren echtgenoot, noch het loon van haren arbeid te ontvangen en er vrijelijk over te beschikken. Anderzijds, wanneer zij in rechten moet optreden, kan zij niet gemakkelijk genoeg tot den rechter geraken.

Door het ontwerp wordt voorgesteld de gehuwde arbeidster als 't ware te ontvoogen voor het sluiten en het uitvoeren, niet alleen van de eigenlijke arbeidsovereenkomst, maar nog van iedere hoegenaamde overeenkomst voor verhuring van arbeid of nijverheid: met andere woorden, iedermaal zij hare werkzaamheid zal moeten verstrekken.

De gehuwde vrouw, die verplicht is te werken, zelfs indien zij geene arbeidster van stiel is, kan zelden, zooals de rijke vrouw, de verdeling van goederen aanvangen. Het schijnt dus redematig, billijk en zeer zedelijk een einde te stellen aan de misbruiken, voortspruitende uit hare onbevoegdheid, zoowel tot het sluiten van een contract als tot het vrij beschikken over de opbrengst van haren arbeid; deze laatste misbruiken vooral zijn erg en wraakroepend.

Hoe zou men, overigens, in het algemeen, in de praktijk, de vereischen der nijverheid met de huidige regelen van het Burgerlijk Wetboek in overeenstemming brengen?

Zooals het, overigens, door de Memorie van toelichting wordt vastgesteld, werd in de wetten van sommige andere landen, sinds lang de vaste vooruitgang op het gebied der bescherming van de arbeidende vrouw verwezenlijkt (¹).

Er dient overigens te worden opgemerkt dat de onbevoegdheid van den minderjarige, die verplicht is te werken, zooals zij door het Burgerlijk Wetboek wordt beheerd, ook niet meer in overeenstemming kan gebracht worden met de noodwendigheden van den tegenwoordigen tijd.

« Vooral in de groote nijverheid, gezien het gestadig heen- en weertrekken

(¹) In Italië beschikt de gehuwde vrouw alleen over haar loon.

Door de Zweedsche wet van 11 December 1874 en de Finsche wet van 13 April 1889, wordt haar hetzelfde recht verleend.

Sinds de wet van 7 Mei 1880 mag, in Denemarken, de gehuwde vrouw, « alleen en zonder » de toestemming van haren man, noch van een enkelen voogd, beschikken over de opbrengst » van hare persoonlijke nijverheid, wanneer deze nijverheid niet, voor het grootste gedeelte, » leeft en bestaat door middel der penningen van den man en van de gemeenschap, alsook over » al de voorwerpen, waarvoor het bewezen is, dat zij door het drijven dier nijverheid verwor- » ven werden. »

Door de wet van Noorwegen, 19 Juni 1888, wordt aan de gehuwde vrouw dezelfde bevoegdheid verleend als aan de ongehuwde vrouw en wordt zij gemachtigd alleen iedere overeenkomst van verhuring van diensten te sluiten.

Den 28^e Februari 1896, werd door de Kamer der Afgevaardigden, in Frankrijk, een wetsvoorstel aangenomen, waarbij de vrouw wordt gemachtigd om, zonder de toestemming van haren man, de sommen te ontvangen, van haren persoonlijke arbeid voortkomende, en er vrij over te beschikken.

De Engelsche wet van 11 Augustus 1882, laat aan de gehuwde vrouw toe, zonder machtiging, eene overeenkomst te sluiten en te pleiten.

» der arbeidersbevolking en hare uiterste beweeglijkheid, is het niet mogelijk zich, sinds de afschaffing van het werkmansboekje, in alle gevallen » te vergewissen omtrent de eenzelvigheid van den werkmán, die de verbintenis aangaat. Met des te meer reden is men niet altijd zeker omtrent » zijnen ouderdom of zijne bekwaamheid, omtrent de vraag of hij een » wettig of een onwettig kind is, en of de vader zijne toestemming heeft » verleend. Voor de vrouw is het even moeilijk te weten of zij al dan niet » gehuwd is, of zij al dan niet met de toestemming van haren echtgenoot de » verbintenis aangaat; en des te meer blijft de toestand twijfelachtig, dat de » hoofden der groote nijverheid zelven den werkmán niet aannemen en » niet trachten hem te keuren. » Zoo sprak, vóór den Hoogen Arbeidsraad, de heer Prins, die zijn verslaggever was. Onmogelijk is het, niet te erkennen, dat er in zijne opmerkingen veel waarheid ligt.

Daar het stelsel van het ontwerp beter de rechtvaardigheid en de redelijkheid waarborgt dan het stelstel van het Burgerlijk Wetboek, moet het uitgebreid worden, vooreerst tot de gehuwde vrouwen, die geene arbeidsters zijn, maar die verplicht zijn haar brood en vaak dat van haar huizegezin te verdienen, en verder tot de minderjarigen (¹).

Daar het stelsel eigenlijk eene reeks wijzigingen, aan het Burgerlijk Wetboek toebrengt, is de middenafdeeling van gevoelen dat het heel en gansch naar het hoofdstuk der aanvullende bepalingen moet overgebracht worden, des te meer, daar het ook huurovereenkomsten in zake van werk en nijverheid betreft en niet alleen de bijzondere arbeidsovereenkomst, die in de drie eerste hoofdstukken van het ontwerp alleen besproken wordt.

De middenafdeeling dacht dat zij goed deed bewuste bepalingen zooveel mogelijk overeen te brengen met degene der ontworpen wet op de vakvereenigingen, die er in verband mede staan.

Nochtans, wat voor de gehuwde vrouw, die werkt, het recht betreft, het loon van haren arbeid te trekken, alsook al wat haar toekomt wegens hare verhuring voor het uitvoeren van een bepaald werk of eene bepaalde nijverheid, achtte zij de schikking van artikel 4 van het ontwerp niet te kunnen beperken, door eenig recht van verzet aan den echtgenoot toe te kennen.

Eindelijk hebben enkele wijzigingen, die zij voorstelt aan den tekst der samengevoegde artikelen 3, 4 en 26 van het ontwerp toe te brengen, slechts voor doel het opstel te verbeteren.

(¹) De Deutsche nijverheidswet (§ 119a) luidt als volgt :

- » Bij verordenende bepaling van eene gemeente of eene gemeentelijke vereeniging (§ 142)
- » zal, voor alle nijverheidstakken, of sommige soorten ervan kunnen bepaald worden dat :
- » 1°
- » 2° Het loon, aan de minderjarige werklieden verschuldigd, slechts kon betaald worden
- » aan de ouders of aan den voogd, of rechtstreeks aan den minderjarige, mits toestemming
- » van de ouders of van den voogd, of na dat zij hebben bericht dat het laatste loon door hen
- » werd ontvangen. »

ART. 27.

Het beginsel van dit artikel werd door de middenafdeeling niet betwist. Maar deze laatste denkt ook het voordeel ervan aan de minderjarigen te moeten gunnen. Overigens worden door artikel 88 van de wet op de werkrechtshraden, dezen zoowel bedoeld als de gehuwde vrouwen.

Het overige van het door de middenafdeeling voorgestelde amendement heeft voor doel, in den tekst van artikel 27 dien van artikel 88 der wet van 31 Juli 1889 op de werkrechtshraden te brengen. Zij oordeelde dat het verkieslijk was de bewoordingen dezer laatste bepaling over te nemen, dewijl, volgens de Memorie van toelichting, artikel 27 van het ontwerp enkel voor doel heeft het uitwerksel ervan uit te breiden tot de gevallen waar « de » zaken, die in de bevoegdheid der werkrechtshraden vallen, ook tot de » rechtsmacht der vrederechters behooren. »

ART. 28.

Tot geene opmerking gaf dit artikel aanleiding (1). Twee artikelen der wet van 22 Germinal-2 Floréal jaar XI, zouden daardoor vervallen, maar het eene behelst enkel eenen klaarblijgenden regel, het andere (art. 15) is enkel eene bepaling, die sinds lang in onbruik geraakte.

STEMMING VAN HET ONTWERP.

De rechtsgeleerden, diegenen die de maatschappelijke wetenschappen beoefenen en al degenen, wien de arbeidersstand belang inboezemt, erkennen de noodzakelijkheid dat op de onderhavige zaak eene wet gemaakt worde. Anderzijds, bedoelt het ontwerp, zooals het behoort, de verzekering van den eerbied der wettelijke gelijkheid van beide tegenover elkander staande partijen en belemmert het geenzins hare vrijheid — behalve in enge grenzen en daar waar de bezorgdheid voor de openbare orde zulks vergt. Ook werd het door de middenafdeeling, mits voorbehouding van de door haar voorgestelde amendementen, aangenomen met eenparigheid van stemmen der aanwezige leden, min één onthouding.

(1) Ziehier de twee artikelen der wet van 22 Germinal-2 Floréal, jaar XI, afgeschaft door artikel 28 van het ontwerp :

Art. 14. — De overeenkomsten, die te goeder trouw tusschen werklieden en werkgevers tot stand kwamen, zullen uitgevoerd worden.

Art. 15. — Een werkman mag niet voor meer dan één jaar worden aangenomen, tenzij hij meester-gast, leider van andere werklieden weze, of eene jaarwedde en voorwaarde geniete, door eene opzettelijke akte bepaald.

Insgelijks onder voorbehoud der opmerkingen, die in hare wederzijdsche processen-verbaal voorkomen en die hiervoren overgenomen of besproken werden, hadden ook al de verschillende afdeelingen der Kamer dat ontwerp aangenomen met eenparigheid van stemmen harer aanwezige leden.

De Verslaggever,
Jos. HOYOIS.

De Voorzitter,
B^{an} GEORGES SNOY.

De besproken artikelen werden uitgelegd in de orde en volgens de nummers, door de Regeering aangeduid.



(80)

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 24 FÉVRIER 1898.

Projet de loi sur le contrat de travail (1).

RAPPORT

FAIT, AU NOM DE LA SECTION CENTRALE (2), PAR M. JOS. HOVOIS.

MESSIEURS,

Le 24 janvier 1891, M. Lejeune, ministre de la Justice, chargeait une Commission présidée par M. Van Berchem, conseiller à la Cour de cassation, de préparer un avant-projet de loi sur les *effets du contrat de louage des ouvriers et des domestiques*. Cette Commission eut pour rapporteur M. Dejace. A l'avant-projet sorti de ses délibérations est attaché plus particulièrement le nom de son président.

Une partie considérable du savant rapport de M. Dejace fut consacrée à la question de la responsabilité patronale en cas d'accident. Sur les 110 articles de l'avant-projet de la Commission 95 la concernent.

Le Ministre de la Justice fit sien cet avant-projet et le déposa, comme projet de loi, sur le bureau de la Chambre des Représentants le 14 août 1891, tout en réservant au Gouvernement le droit de l'amender ultérieurement. Les Chambres ayant été dissoutes, ce projet fut frappé de caducité sans avoir même été examiné au sein des sections de la Chambre. Représenté le 2 février 1895, il eut le même malheureux sort, à ceci près qu'on avait au moins, pour l'étudier, constitué une section centrale.

Le 7 novembre 1895, M. Nyssens, ministre de l'Industrie et du Travail, confiait au Conseil supérieur du Travail une mission plus limitée que celle de la Commission de 1891. Ce Collège avait à élaborer, suivant les données

(1) Session de 1896-1897, n° 26.

(2) La section centrale était composée de MM. le baron SNOY, *président*, VAN CLEEMPUTTE, DELBEKE, DE GUCHTENAERE, DE SADELEER, HOVOIS, ANSEEL.

d'un canevas rédigé dans les bureaux de l'Office du Travail, un avant-projet sur le *contrat de travail proprement dit*.

Le Conseil supérieur du Travail constitua dans son sein une Commission spéciale, dont M. Prins fut à la fois le président et le rapporteur.

Cette Commission, ayant constaté que le susdit canevas réservait le problème de la responsabilité patronale en cas d'accident du travail, fut d'avis qu'elle ne devait pas s'en désintéresser. A la suite d'une démarche tentée auprès de l'honorable M. Nyssens, elle fut investie du droit d'en rechercher la solution. Aussi le chapitre V de l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail a-t-il pour objet de le résoudre.

Le projet de loi dont la Chambre est saisie n'est ni l'avant-projet de la Commission instituée en 1891, ni celui dont les termes furent arrêtés par le Conseil supérieur du Travail. Toutefois, il s'inspire dans une large mesure de l'un et de l'autre. Les différences sont cependant nombreuses, ainsi qu'il est aisé de le constater en parcourant leur texte respectif.

Discussion générale (1).

L'omission dans le projet de loi de toute disposition relative au règlement de la responsabilité patronale en cas d'accident du travail constitue la première et la principale de ces différences.

Elle a paru si importante à la section centrale que celle-ci s'est demandé s'il ne conviendrait pas d'amender, quant à ce, le projet, en y introduisant des dispositions plus ou moins analogues à celles qu'ont fait figurer dans

(1) Bibliographie à consulter :

PIRMEZ, *De la responsabilité*. Bruxelles, 1888. — SAINCTELETTE, *De la responsabilité et de la garantie*. Bruxelles, 1884. — *Louage de services*. Bruxelles, 1895. — G. CORNIL, *Du louage de services ou contrat de travail*. Paris, Thorin, 1895. — M. BODEUX, *Etudes sur le contrat de travail*. Paris et Louvain, 1896. — E. STOCQUART, *Le contrat de travail*. Paris, 1895. — LAURENT, *Contrat de louage*, XXV, p. 541. — *Avant-projet de révision du Code civil*, art. 1840 et suiv. — DELECROIX, *Revue de la législation des mines* (nos d'avril-juin 1885). *Etude sur le contrat de travail*. — GLASSON, *Le Code civil et la question ouvrière*. Paris, 1886. — *Congrès international des accidents du travail*, t. II, p. 271. — Voir aussi les *Procès-verbaux de la troisième session (1895-1896) du Conseil supérieur du Travail*. On y trouve les rapports de MM. Dejacq et Prins, auxquels il est renvoyé différentes fois (en tenant compte de leur pagination au volume contenant ces *Procès-verbaux*) dans le cours du présent rapport. — *Arbeitseinstellungen und Fortbildung des Arbeitsvertrags*. Leipzig, 1890. — COURCELLE-SENEUIL, *Le contrat de prestation de travail*. Séances et travaux de l'Académie des sciences morales et politiques, CXXXII (1889), p. 57. — JANNACCONE (P.), *Il contratto di lavoro*. Bologne, 1894. — LABATT (C.-B.), *Estate regulation of the contract of employment*. American law rev., déc. 1895, p. 857. — LEPLAY (F.), *L'organisation du travail*, 1870. — THALLER (Ed.), *A propos du socialisme. La question ouvrière et la science sociale. L'individualisme et le patronage*. La réforme sociale, XXIII (1892), p. 577. — ROSENBERG (W.), *Entwicklung und Stand der Arbeiterfrage*. Prag, 1892. — JOS. FERRAND, *De la résiliation du louage de services à durée indéterminée*. Paris, 1897. — *Ueber die Haftpflicht-Gesetzgebung u. den Arbeits- od. Dienstvertrag nach schweizerischen Recht*. Zurich, 1897. — Etc., etc.

leur œuvre et la Commission de 1891 et le Conseil supérieur du Travail. La majorité de la section centrale s'est cependant prononcée pour la négative. Ce qui l'a déterminée, c'est ce double fait que, d'une part, le Gouvernement a chargé le Conseil supérieur du Travail d'étudier la question de la réparation des accidents du travail et que, d'autre part, il a formellement manifesté l'intention de saisir la Chambre très prochainement, et, selon toutes prévisions, au cours de la session 1897-1898, d'un projet de loi sur la matière. L'Exposé des motifs contient d'ailleurs le passage suivant : « Cette matière (celle de la réparation des accidents du travail) doit, dans notre pensée, faire l'objet d'une loi spéciale, complémentaire de la loi sur le contrat de travail. »

De plus, constatant que, sur les dispositions contenues dans le projet de loi sur le contrat de travail, l'accord des partis et des écoles semble facile à réaliser, la section centrale n'a pas cru pouvoir prendre sur elle d'en retarder l'adoption par la Législature en y introduisant, par voie d'amendements, une série de dispositions relatives à la délicate matière, si controversée encore actuellement à de nombreux et importants points de vue, de la responsabilité patronale en cas d'accidents. Elle a cependant prié son rapporteur d'insister particulièrement sur l'urgence qu'il y a à ce que cette dernière soit enfin réglée dans toute sa complexité.

Une seconde différence essentielle entre le projet de loi et l'avant-projet de la Commission de 1891 réside dans le fait que le premier ne s'occupe pas des domestiques.

L'avant-projet du Conseil supérieur du travail contient pareille omission. Est-ce une lacune fâcheuse ?

Tout en reconnaissant que la condition des domestiques mérite d'être fixée législativement, tout comme celle des ouvriers proprement dits, la section centrale n'a pas été d'avis qu'il y aurait lieu de compléter à leur sujet le projet de loi.

Celui-ci, en effet, n'a pas pour objet le louage d'activité de tous les gens de travail. Il ne vise qu'une catégorie de louage de services : le contrat de travail dans son sens le plus restreint, celui que concluent des ouvriers. Et c'est avec raison, aux yeux de la section centrale. Car, s'il est possible d'établir, au point de vue de leur conception purement juridique, une ressemblance très grande entre les diverses espèces de louages des services des gens de travail, il n'en est pas de même quand on les envisage au point de vue social.

L'assimilation des ouvriers et des domestiques serait à cet égard un non-sens, contraire à la réalité des choses. Les règles qui président, en fait, aux rapports des uns et des autres respectivement avec leur « patron » et leur « maître » sont très différentes. Si les rapports entre les ouvriers et les chefs d'industrie sont souvent loin d'avoir un caractère familial, par contre le domestique vit généralement à côté de celui auquel il preste ses services, fréquemment sous le même toit et parfois même dans une certaine intimité avec lui. Les risques qu'il court n'ont d'ordinaire rien de commun non

plus avec ceux auxquels sont exposés les ouvriers industriels. Pour ces raisons, notamment, il serait peu sage de légiférer par voie de dispositions générales, également applicables aux contrats de louage des services des uns et des autres.

Pour faire du louage d'ouvrage des ouvriers et de celui des domestiques l'objet d'une seule et même loi, il faudrait incontestablement consacrer à chacun d'eux une série de dispositions corrélatives. Dès lors, plusieurs lois semblent préférables. D'autant plus que les domestiques se rangent eux-mêmes en diverses catégories; se subdivisent, entre autres, en domestiques agricoles et en domestiques urbains, dont la situation, même en droit, n'est pas toujours absolument pareille.

Si l'avant-projet de la Commission de 1891 traitait et de la condition juridique des ouvriers et de celle des domestiques, c'est parce que l'arrêté royal instituant cette Commission la chargeait de ce soin. Et, si les termes de sa mission furent aussi larges, on peut croire que ce fut par respect pour la tradition, parce que les deux seuls articles du Code civil où il est question du louage des gens de travail y forment la section première, intitulée « Du louage des domestiques et ouvriers », du chapitre intitulé « Du louage d'ouvrage et d'industrie ».

Plus restreinte fut la tâche du Conseil supérieur du Travail, qui n'eut à songer qu'aux ouvriers. Par l'organe de son rapporteur, il exprima nettement cet avis qu'il valait mieux ne pas établir d'inutile confusion entre des matières vraiment dissemblables ⁽¹⁾.

On pourrait, au surplus, faire remarquer que, déjà plusieurs fois, le législateur a reconnu la nécessité de ne pas confondre les domestiques avec les ouvriers.

D'abord, en réglementant le paiement des salaires. L'article 12 de la loi du 16 août 1887 dispose, en effet, que les dispositions de la loi « ne concernent pas les domestiques ».

Puis encore en votant l'article 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier, lequel dispose que « sont exceptées (de l'obligation du règlement d'atelier) les entreprises industrielles et commerciales dont les ouvriers doivent être considérés comme domestiques ou gens de la maison ».

Une troisième différence importante entre l'avant-projet Van Berchem et le projet dont la Chambre est saisie, c'est celle-ci : le premier s'appliquait aux apprentis aussi, le second les laisse en dehors du cadre de ses dispositions.

M. Prins disait dans son rapport au Conseil supérieur du Travail, après avoir indiqué les raisons pour lesquelles les domestiques et les ouvriers ne doivent pas être visés par une seule et même loi :

« On pourrait de même reprocher à notre avant-projet de ne pas avoir compris les apprentis dans le contrat de travail, et l'on provoquerait la

(1) Voir Rapport de M. Prins, p. 57.

même réponse (que pour les domestiques), à savoir que le contrat d'apprentissage est un contrat spécial qui exige des dispositions particulières, parce qu'il a en vue des rapports particuliers (1). »

Cette manière de voir a été, il est vrai, combattue anticipativement par l'estimable rapporteur de la Commission de 1891, M. Dejace (2).

La section centrale a partagé l'opinion du Conseil supérieur du Travail. En ce faisant, elle a été mue par les motifs qui l'ont poussée à laisser les domestiques en dehors du cadre de la présente loi. Elle a, du reste, pensé ne pas se tromper en regardant la Commission de 1891 comme s'étant ralliée au sentiment opposé parce qu'elle voulait faire bénéficier les apprentis des nombreuses dispositions proposées par elle pour régler les questions de responsabilité en cas d'accidents du travail, bien plutôt que parce qu'elle considérait comme assimilables le contrat dans les liens duquel s'engagent les apprentis et celui conclu par les ouvriers. Or, le présent projet de loi ne règle pas la matière de la réparation des accidents du travail.

Au surplus, la section centrale, s'étant adressée à l'honorable Ministre du Travail, a reçu de lui la réponse dont la teneur suit :

« Bruxelles, le 8 juin 1897.

« Le Gouvernement n'a pas cru devoir confondre le contrat d'apprentissage et le contrat de travail dans un seul et même projet, par la raison que ces deux catégories de conventions sont essentiellement différentes et comportent, dès lors, des conséquences juridiques distinctes.

» Par le contrat de travail, les parties s'obligent, notamment, l'ouvrier à fournir des services déterminés, le chef d'entreprise à payer un salaire.

» Par le contrat d'apprentissage, le patron s'engage à enseigner à l'apprenti la pratique d'une profession ou d'un métier, tandis que l'apprenti assume l'obligation de travailler pour le patron.

» Le salaire est de l'essence du contrat de travail. On conçoit parfaitement, au contraire, le contrat d'apprentissage sans stipulation de salaire. Il y a plus : loin que l'apprenti doive nécessairement être rémunéré par le patron, il arrive que, tout à l'inverse, c'est le patron qui reçoit de l'apprenti le prix de l'enseignement professionnel dont ce dernier profite.

» Je crois inutile d'insister sur le caractère particulier des obligations réciproques des parties qui découle de cette conception du contrat d'apprentissage ; mais je crois devoir encore attirer l'attention de la section centrale sur la connexité qui existe entre la question de l'apprentissage et celle de l'enseignement professionnel qui, pour certains métiers, peut suppléer à l'apprentissage et qui, dans tous les cas, est destiné à le compléter.

» Enfin, les modifications survenues depuis trois quarts de siècle dans

(1) Voir Rapport de M. Prins, p. 38.

(2) Voir Rapport de M. Dejace, p. 524. — Voir aussi l'article 3 de la loi allemande du 6 juillet 1844 et l'article 6 du projet français du ministre Roche.

l'organisation et l'outillage de nombreuses industries ont exercé sur l'apprentissage une influence considérable dont il y a lieu de tenir compte.

» J'estime donc qu'avant d'examiner même s'il convient de légiférer, il est indispensable de procéder à une enquête sur la situation de l'apprentissage en Belgique.

» Mon Département songe à entreprendre une enquête de ce genre, mais il ne peut l'entamer avant que d'autres travaux, actuellement en cours, soient achevés.

» Agréez, etc.

» *Le Ministre,*

» A. NYSSENS. »

La section centrale a pris acte avec satisfaction de la promesse du Gouvernement de faire procéder à une enquête sur l'apprentissage. Elle souhaite que cette enquête soit menée rapidement et que, aussitôt qu'elle sera terminée, un projet de loi sur la matière soit soumis à la Législature.

Parmi les autres différences essentielles entre les avant-projets prérappelés et le projet de loi, il en est une encore qui a particulièrement fixé l'attention de la section centrale. La voici : l'avant-projet Van Berchem ne se désintéresse pas d'une manière absolue des employés ; au contraire, le projet de loi ne les mentionne nulle part.

Convient-il de combler cette lacune ?

Pour l'affirmative, un membre fit remarquer que, « tandis qu'il y a pléthore d'employés, certains des contrats auxquels souscrivent des travailleurs de cette catégorie sont fort draconiens et peu avantageux pour eux ».

Ce à quoi un autre membre répliqua que « ces considérations n'ont rien de décisif en ce qui regarde le point en discussion » ; que « ce qu'il faut envisager, c'est la nature de la coopération que les employés et les ouvriers prêtent respectivement au chef d'entreprise et les conséquences juridiques qui en découlent » ; « or, ajoutait-il, il est clair que les employés se livrent à un travail tout autre que les ouvriers : l'effort manuel tient une place secondaire dans leurs occupations et souvent même il est nul ; leur rang dans la hiérarchie industrielle, le mode de leur rétribution, leurs rapports avec le patron, tout les met dans une situation très différente de celle des ouvriers ». Après avoir signalé ce fait que l'avant-projet Van Berchem ne parle — à l'exclusion notamment des commis de bureau — que « des » employés ou commis d'exploitation d'ordre subalterne occupés dans les » ateliers, chantiers ou travaux, et qui sont, comme les ouvriers, exposés » aux accidents de travail (1) », et ce principalement pour leur permettre de profiter des dispositions relatives à la responsabilité patronale en cas d'accident, il conclut que le contrat de louage des employés doit faire l'objet d'une loi spéciale.

(1) Article 54.

La section centrale s'est rangée à son avis. Toutefois, elle a chargé son rapporteur d'attirer l'attention bienveillante du Gouvernement sur le sort des employés et de le prier tout spécialement de rechercher dans quelle mesure le bénéfice des lois ouvrières déjà votées devrait ou pourrait légitimement leur être étendu.

Discussion des articles.

Le projet de loi est divisé en quatre chapitres. Le premier traite de la formation et des conditions générales du contrat de travail ; le second, des obligations respectives des parties ; le troisième, des manières dont le contrat finit ; le quatrième, intitulé « Dispositions additionnelles », a pour objet d'étendre les droits de la femme qui travaille et d'abroger deux articles d'une loi de l'an XI.

CHAPITRE PREMIER.

ARTICLE PREMIER. — L'article 1^{er}, qui délimite nettement la portée du projet de loi et est comme son article-principe, est composé de deux alinéas, dont le premier renferme la définition du contrat particulier faisant l'objet du projet.

A raison de son importance majeure, une première discussion, générale, s'ouvrit à son sujet au sein de la section centrale.

Elle roula sur le point de savoir si les seules entreprises dont il y ait lieu de régler les conditions juridiques sont celles présentant un caractère privé.

L'avant-projet de la Commission de 1891 contenait un article 36 ainsi conçu : « Sauf exception expresse, les dispositions de la présente loi sont applicables aux ouvriers qui travaillent pour le compte et sous les ordres directs de l'État, des provinces, des communes et des établissements publics. »

Cet article ne fut pas reproduit *in terminis* dans l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail. Mais, il résulte des déclarations faites au cours de la discussion devant ce Collège que son avant-projet vise implicitement les entreprises publiques aussi bien que les entreprises privées ; il les comprend les unes comme les autres dans la définition du contrat de travail telle qu'elle figure à son article 1^{er}.

Aucune disposition analogue à celle de l'article 36 de l'avant-projet Van Berchem ne figure dans le projet de loi. Toutefois, l'expression générique « chef d'entreprise » de l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail se retrouve à son article 1^{er}.

Désireuse de prévenir, en conséquence, toute équivoque, la section centrale pria son rapporteur de demander à M. le Ministre de l'Industrie et du Travail si, dans sa pensée, les dispositions de la loi sur le contrat de travail seraient applicables aux entreprises publiques.

Voici la réponse de l'honorable Ministre :

« *A Monsieur Jos. Hoyoïs, membre de la Chambre des Représentants.*

» Bruxelles, le 31 août 1897.

» MONSIEUR LE REPRÉSENTANT,

» J'ai l'honneur de vous faire connaître mon opinion au sujet de la question que vous me posez dans votre lettre du 23 juin, au nom de la section centrale chargée de l'examen du projet de loi sur le contrat de travail.

» Le principe de l'applicabilité des lois de police, en matière de travail, soulève de graves objections en ce qui concerne l'État; la Chambre a eu l'occasion de se prononcer à ce sujet, notamment lors de la discussion de la loi sur les règlements d'atelier, et, d'accord avec le Gouvernement, elle a exclu alors du bénéfice de cette loi les ouvriers au service de l'État.

» Mais les mêmes objections n'existent point en ce qui concerne les lois de pur droit civil : rien ne s'oppose ici, en principe, à ce que les règles générales en matière de conventions régissent les contrats que l'État est amené à conclure pour les nécessités des services dont il assume la gestion.

» En droit, j'estime donc — toutes réserves faites quant à la diversité des situations de fait qui peuvent se présenter — que la loi sur le contrat de travail pourra s'appliquer à l'État comme aux simples particuliers, en tant qu'elle détermine les relations de droit civil des parties contractantes. Il en sera de même pour les contrats de travail intervenus avec les provinces et les communes.

» Veuillez agréer, Monsieur le Représentant, l'assurance de ma considération la plus distinguée.

» *Le Ministre,*

» A. NYSENS. »

La section centrale a pris acte avec satisfaction de cette déclaration, qui met sur un pied d'égalité rationnelle, en ce qui regarde des dispositions effectivement de pur droit civil, les entreprises privées et les entreprises publiques.

En agissant de la sorte, la loi belge n'innovera pas : car le titre VII de la *Gewerbe-Ordnung* allemande, pour ne citer qu'elle, est appliqué non seulement aux personnes privées, mais encore aux personnes publiques, comme l'Empire ou les États particuliers.

Le contrat de travail est un contrat de droit civil. Or, l'État est soumis au Code civil. Il ne soutient pas que les règles du dépôt, du mandat, de la vente ne s'appliquent pas aux contrats auxquels il est partie intervenante. Donc, il ne pourrait soutenir que les règles du contrat de travail ne lui sont pas applicables le cas échéant. A quel titre le ferait-il ? « L'État », disait avec raison M. Prins, dans son rapport au Conseil supérieur du Travail, « en cette matière n'est qu'un grand industriel. S'il pouvait se soustraire

au droit civil, tout grand industriel le pourrait également. L'État est, au contraire, le patron modèle ; il est la conscience de ceux qui n'en ont pas, selon le mot de M. Cheysson. Il doit donner l'exemple du respect des lois. » L'État-chemins de fer, l'État-télégraphes, l'État-postes, l'État travaillant en régie sur l'un ou l'autre chantier public n'est-il pas un chef d'entreprise comme tout autre ? La commune de Bruxelles, fabricante de gaz, d'électricité, n'est-elle pas chef d'entreprise, assimilable, au point de vue spécial dont il s'agit, à n'importe quel autre ?

La discussion générale de l'art. 1^{er} du projet ayant été close, la section centrale crut utile d'en comparer le premier alinéa à l'art. 1^{er} correspondant et de l'avant-projet Van Berchem et de l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail. De cet examen il résulte qu'il n'est la reproduction textuelle ni de l'un ni de l'autre.

L'article 1^{er} de l'avant-projet Van Berchem est ainsi conçu : « Le louage » de services *des* ouvriers et des domestiques est un contrat par lequel *ils* » s'engagent à *accomplir un travail* ou un service *sous l'autorité, la direc-* » *tion et la surveillance* d'un chef d'industrie ou patron, ou d'un chef de » ménage, moyennant une *rétribution* à fournir par ceux-ci. »

L'article 1^{er} de l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail est libellé comme suit : « Le contrat de travail est le contrat qui intervient entre *un* » ouvrier et *un* chef d'entreprise, et par lequel l'ouvrier s'engage à *prester* » *son travail* moyennant un *salaire* à payer par le chef d'entreprise. »

Enfin, le premier alinéa de l'article 1^{er} du projet de loi est celui-ci : « *La* » *présente loi régit* le contrat par lequel les ouvriers s'engagent à *travailler* » sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise, » moyennant une *rémunération* à fournir par celui-ci, *et calculée, soit à rai-* » *son de la durée du travail, soit en proportion de la quantité, de la qualité* » *ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée* » *entre parties.* »

Une première remarque à faire est celle-ci :

L'alinéa 1^{er} de l'article 1^{er} du projet de loi fixe l'objet de la loi nouvelle et non celui du contrat particulier qui en est la matière, comme le faisaient les deux avant-projets précités. L'Exposé des motifs renferme cette déclaration : « Le projet ne s'applique pas au contrat de louage de services compris dans » le sens le plus général. Les conditions dans lesquelles se fait ce contrat et » les effets que les parties entendent y attacher sont loin d'être les mêmes » pour toutes les catégories de travailleurs.... Le projet vise uniquement » le contrat que les ouvriers font avec les chefs d'entreprise dans les » conditions définies aux articles 1^{er} et 2, etc. » Le fait constaté par l'Exposé des motifs étant exact, la section centrale ne voit pas d'inconvénient à maintenir les mots « la présente loi régit » par lesquels débute l'article 1^{er} du projet. Toute équivoque sur la portée de la loi sera ainsi évitée. Toutefois, le titre de celle-ci devra logiquement être mis en concordance avec le libellé de l'article 1^{er}. Ce titre ne peut pas demeurer aussi général qu'il l'est dans le projet. Il faudra y spécifier l'espèce particulière du contrat réglé par la loi.

Ce contrat étant d'ordinaire conclu entre un seul ouvrier et un seul chef d'entreprise, la section centrale propose de substituer les mots « un ouvrier » aux mots « les ouvriers », imitant en cela la rédaction adoptée par le Conseil supérieur du Travail.

Il va de soi, du reste, que cette rédaction ne fait pas obstacle à ce qu'un être collectif, revêtu de la personnalité juridique, puisse intervenir comme partie dans un contrat de travail.

A l'article 1^{er}, comme partout ailleurs dans le projet, convient-il d'introduire les mots « un patron » après ceux-ci « un chef d'industrie », ou même n'y a-t-il pas lieu de substituer les premiers aux seconds? La section centrale se l'est demandé.

Il n'est question que du « chef d'industrie » dans l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail. Le « patron » est, au contraire, mentionné à côté du « chef d'industrie » dans l'avant-projet Van Berchem, abstraction faite du « chef de ménage », qui y est également visé (parce que ce dernier avant-projet réglait la condition juridique des domestiques en même temps que celle des ouvriers). D'autre part, dans le canevas d'avant-projet soumis par l'honorable M. Nyssens au Conseil supérieur du Travail, le mot « patron » se rencontrait seul.

Ce qui est, en tous cas, incontestable, c'est que, dans l'état actuel des mœurs et en présence de la terminologie usitée couramment par les intéressés eux-mêmes, il ne saurait être question de garder, dans la définition du contrat de travail, le mot « maître », que le Code civil oppose — d'aucuns ont dit : « avec une certaine raideur » — à l'expression « gens de travail ».

Les mots « chefs d'industrie » et « patrons » correspondent à des situations différentes. Les « chefs d'industrie » sont les personnes dirigeant une grande exploitation ; les « patrons » celles en conduisant d'autres, parfois très modestes. Il est certain que les mots « chefs d'entreprise » ne sont pas employés dans le langage ordinaire pour désigner, par exemple, un maître cordonnier aidé de quelques ouvriers, un menuisier ayant deux ou trois aides et quelquefois un seul, ni dans aucun cas analogue. Les ouvriers, comme le public, lorsqu'il ne s'agit pas d'une affaire importante et exigeant presque toujours un personnel considérable, appliquent à celui qui la conduit l'appellation de « patron ».

Pourquoi, dès lors, proscrire du texte de la loi une expression que l'usage même a consacrée et maintiendra vraisemblablement?

Le fait que le mot « patron » ne s'y rencontrerait nulle part pourrait faire croire que la section centrale a entendu donner indirectement raison à ceux qui vont affirmant que « l'ouvrier moderne n'accepte plus le patronat ».

Les partisans de l'emploi du mot « patron » peuvent, du reste, invoquer l'exemple des législations étrangères : on le trouve, en effet, dans les dispositions du code industriel allemand relatives au contrat de travail, dans la loi fédérale suisse sur le travail dans les fabriques et dans la loi autrichienne sur l'industrie.

A tort leur objecterait-on la teneur de la loi récente sur les règlements d'atelier. En effet, si l'expression « chef d'entreprise » y est généralement employée, il convient de remarquer que ses articles 15, 16 et 17 — qui ont pour but de lui assurer le maximum d'efficacité possible, en sanctionnant de pénalités diverses ses prescriptions — citent soigneusement et les « patrons » et les « chefs d'entreprise ».

La loi sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants dans les établissements industriels, tout comme celle du 5 mai 1888 relative à l'inspection des établissements dangereux, insalubres et incommodes, citent aussi nominativement les « patrons » après les « chefs d'entreprise ». La loi sur la réglementation du paiement des salaires aux ouvriers ne procède pas autrement, sauf que l'expression « patron » y est générique dans plus d'un article et comprend, en conséquence, les « chefs d'entreprise » eux-mêmes. Pour ne plus parler que d'elle, la loi du 16 août 1887 sur les Conseils de l'industrie et du travail emploie indifféremment, tantôt l'expression « patron », tantôt les mots « chef d'entreprise ».

Enfin, il n'est pas sans intérêt de faire remarquer que du texte des articles 20 de la loi sur les règlements d'ateliers, 16 de la loi sur le travail des femmes, des adolescents et des enfants, 5 de la loi sur l'inspection des établissements dangereux, qui sont textuellement pareils, résulte implicitement la preuve du bien-fondé de cette affirmation que l'expression « chef d'industrie » est surtout à sa place quand il s'agit de la grande industrie. En effet, on n'y rencontre pas le mot « patron » et ils sont conçus comme ceci : « Les » chefs d'industrie sont civilement responsables du paiement des amendes » prononcées à charge de leurs directeurs ou gérants. »

De tout ce qui précède il y a lieu, semble-t-il, de conclure que les expressions « chef d'entreprise » et « patron » répondent à des situations différentes et à viser semblablement dans la loi nouvelle. C'est pourquoi la section centrale a cru bien faire en les introduisant l'une et l'autre dans l'article 1^{er}, tel qu'elle l'a amendé, et dans les autres du projet, où pareille adjonction est justifiée par les mêmes motifs.

La question qui vient d'être examinée paraîtra peut-être à d'aucuns une pure querelle de mots. Mais, il n'en saurait être de même du point de savoir s'il convient de maintenir, dans la définition du contrat de travail, cette mention que l'ouvrier auquel les dispositions de la loi seront applicables est celui qui travaille *sous l'autorité, la direction et la surveillance* d'un chef d'industrie ou patron, ainsi que le porte le projet de loi, à l'instar de l'avant-projet Van Berchem et à la différence de l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail.

La section centrale approuve la rédaction du projet. A ses yeux, en effet, il n'y a pas lieu d'assimiler aux autres les ouvriers indépendants — dont la condition juridique est très différente — soit qu'ils traitent pour leur propre compte avec des particuliers, soit qu'ils travaillent à domicile. Or, c'est précisément pour éviter cette assimilation que l'article 1^{er} du projet porte que les ouvriers visés par celui-ci sont exclusivement ceux qui s'engagent à tra-

vailler sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'autre partie au contrat. L'Exposé des motifs le déclare nettement, ajoutant, d'ailleurs, et à bon droit, qu'il ne peut être question d'exiger que ces derniers soient sous le contrôle continu et incessant du chef d'entreprise : les plombiers, ardoisiers, menuisiers, etc., étant sous la surveillance du patron et travaillant aux endroits désignés par lui, rentrent, aussi bien que les ouvriers de fabrique, dans le cadre des prévisions de la loi.

Faut-il dire que l'ouvrier partie à un contrat de travail s'engage à « accomplir un travail », comme la Commission de 1891, à « prêter son travail », comme le Conseil supérieur du Travail, ou à « travailler », comme le projet de loi ? Les deux dernières expressions sont certainement préférables à la première, laquelle évoque l'idée de « devis et marchés », d'une *locatio operis*, tandis que le contrat de travail est une espèce de *locatio operarum*, portant sur l'emploi plus continu de la force de l'ouvrier. Peut-être même l'expression « prêter son travail » serait-elle celle qui rendrait le plus adéquatement, au point de vue juridique, la pensée à formuler. Mais, elle n'est pas usitée dans le langage ordinaire. D'autre part, le mot « travailler », surtout suivi de ceux-ci « sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise, etc. », ne saurait donner lieu à équivoque. La section centrale a, en conséquence, opiné pour son maintien.

La seule des obligations du patron mentionnée à l'article 1^{er} du projet — parce que c'est l'essentielle, celle que l'ouvrier a en vue avant toutes autres en engageant son travail — est visée comme suit *in fine* de l'alinéa 1^{er} : « moyennant une *rémunération* à fournir par celui-ci (le chef d'entreprise ou le patron) et *calculée, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité, de la quantité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties* ». L'avant-projet Van Berchem dit : « moyennant une *rétribution* à fournir par ceux-ci » (le chef d'entreprise ou le patron) et l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail : « moyennant un *salaire* à payer par le chef d'entreprise ».

Le mot « rémunération », étant incontestablement plus large dans sa conception que le mot « salaire », convient mieux, à n'en pas douter. Il exprime, d'autre part, tout aussi nettement pour le moins que le mot « rétribution », la contre-partie essentielle de l'engagement de l'ouvrier : avantages en nature aussi bien qu'en argent. Il n'y a donc pas de motif pour ne pas l'accepter.

Mais, faut-il, ainsi que le fait le projet de loi à la différence des deux avant-projets, tenter de spécifier les diverses formes que peut revêtir la rémunération à fournir par le patron ou plus exactement les diverses bases sur lesquelles elle sera calculée ? Cette façon de procéder ne semble présenter aucune utilité. Elle aurait même des inconvénients sérieux si l'énumération des modes de calcul de la rémunération de l'ouvrier avait une tournure limitative. Tel n'est point le cas, puisque, après avoir indiqué quelques-unes des bases d'après lesquelles les contractants peuvent convenir

de déterminer la rémunération de l'ouvrier, l'article 1^{er} du projet ajoute « soit d'après toute autre base arrêtée entre parties ». Cette finale prouve l'inutilité de toute énumération ; mais, elle prévient aussi toute difficulté d'application de la loi, tout doute sur la pensée du législateur. Cela étant, la section centrale, tout en inclinant à sa suppression, regarde son maintien comme indifférent. L'Exposé des motifs permet de supposer que l'ajoute faite par le projet aux deux avant-projets a pour but d'empêcher qu'on ne considère les ouvriers travaillant « à l'entreprise », « à la pièce », mais dans l'atelier, dans l'usine, sur le chantier, comme n'étant point à ranger parmi ceux dont s'occupe la loi nouvelle. La crainte de pareille erreur est chimérique : ces ouvriers travaillent, en effet, sous l'autorité, la direction et la surveillance du patron ou chef d'entreprise.

Il reste à rechercher quelles sont exactement les personnes dont le projet règle les rapports juridiques ; en d'autres termes, qui il faut comprendre parmi les « ouvriers » et qui parmi les « chefs d'entreprise » et « patrons » (si l'on amende le projet comme la section centrale propose de le faire).

Si les mots « ouvriers », d'une part, et « chefs d'entreprise », d'autre part, se trouvaient définis dans le projet, il suffirait de s'en référer à cette double définition et de vérifier si elle est bonne et complète.

Mais, il n'y a rien de pareil dans le projet de loi.

L'Exposé des motifs déclare que le plus sûr est de s'en référer au sens usuel des mots dont il s'agit et de s'abstenir de toute définition.

C'est également l'avis de la section centrale.

Une définition serait inutile et dangereuse ; inutile, si, au prix d'une longue énumération, elle parvenait à comprendre tous les preneurs et donneurs d'ouvrage rangés aujourd'hui respectivement sans discussion dans la catégorie des ouvriers et dans celle des chefs d'entreprise ; dangereuse, si elle oubliait ou omettait de citer certains d'entre eux.

La loi du 9 avril 1889, sur les habitations ouvrières, ne contient pas non plus de définition du mot « ouvrier », qui y est fréquemment employé. Objecte-t-on que, dans son application, l'on s'est trouvé parfois embarrassé pour savoir si tel ou tel travailleur est à considérer comme « ouvrier », on pourra répliquer que c'est bien plutôt au passif du fisc qu'à celui des tribunaux qu'il faut porter ces difficultés d'interprétation.

On pourrait rappeler que la loi du 31 juillet 1889, relative à l'organisation des Conseils de prud'hommes et à la nomination des prud'hommes, définit soigneusement, à son article 2, ce qu'elle entend et par « chefs d'industrie » et par « ouvriers ». Mais, elle le fait — il importe de ne pas l'oublier — parce qu'elle est une loi électorale spéciale et que, à raison de cette circonstance, elle ne pouvait pas ne pas contenir d'une façon précise l'indication de ceux auxquels appartiendrait, à l'exclusion de toutes autres personnes, les droits qu'elle tend à conférer. L'omission d'une catégorie de travailleurs ou de chefs d'industrie dans une pareille loi serait loin de présenter le même inconvénient que semblable omission dans une loi de pur droit privé, comme celle sur le contrat de travail. Au surplus, il suffit

de lire l'article 2 de la loi du 31 juillet 1889 pour constater que les mots « chefs d'industrie » et « ouvriers », ayant dans cette loi non leur sens usuel, mais un sens particulier, devaient y être définis *pro subjecta materia*. Aussi personne ne proposerait-il, par voie d'amendement, d'introduire l'article 2 de la loi sur les Conseils de prud'hommes dans la loi sur le contrat de travail.

En vain se prévaudrait-on encore de la teneur de certaine loi anglaise, du texte de l'*Employers and Workmen Act* : elle a essayé une définition de « l'ouvrier » par énumération ; mais sans succès, car elle doit la terminer par ces mots : « ou toute personne engagée autrement dans les liens du contrat de travail » (1).

Tous les preneurs d'ouvrage travaillant sous l'autorité, la direction, la surveillance d'un chef d'industrie ou patron étant, sans exception aucune, à comprendre parmi les « ouvriers » que visera la loi sur le contrat de travail, il en sera des ouvriers agricoles comme des ouvriers industriels. Sans doute, il ne sera pas toujours aisé de distinguer l'ouvrier agricole du domestique. La jurisprudence aura à tenir compte des situations de fait, que le législateur ne saurait prévoir.

Quant aux « chefs d'industrie » et « patrons » auxquels la loi nouvelle s'appliquera, ce seront tous les donneurs d'ouvrage — qu'ils soient de la grande ou de la petite industrie et que leur entreprise soit industrielle, commerciale ou agricole — sous réserve du cas où ils ne seraient que de simples particuliers, du moins au point de vue du produit travaillé par leur ouvrier ou leurs ouvriers. Au regard de ce produit, il faudra qu'ils poursuivent un but de lucre : que ce soit dans le domaine agricole, dans le commerce ou dans l'industrie, peu importera. Ainsi, il est certain que le propriétaire qui, pour faire procéder à des coupes de bois, devra engager des ouvriers à cet effet, ne deviendra pas *ipso facto* chef d'entreprise ou patron tombant sous le coup des dispositions de la loi sur le contrat de travail. Celui qui ferait métier de spéculer sur des achats et des reventes de bois serait dans une toute autre situation.

Le second alinéa de l'article 1^{er} du projet a pour objet d'assimiler les contremaitres et les chefs-ouvriers aux ouvriers. Cette assimilation est rationnelle : les fonctions spéciales, mais subalternes, des « contremaitres » et des « chefs ouvriers » ne pouvant leur enlever le caractère d'ouvriers qu'ils conservent vis-à-vis du patron.

Il n'y aurait pas lieu d'agir de même vis-à-vis des autres collaborateurs du chef d'entreprise ou patron, tels que les employés d'écritures, de comptabilité, de recettes, les agents techniques d'un ordre plus relevé. Si l'on comprend que, dans des lois ayant en vue la responsabilité patronale en cas d'accident du travail, on aille plus loin que le projet de loi et qu'on y mette sur le pied des ouvriers proprement dits une série plus ou moins grande d'autres personnes aux services desquelles le patron recourt, on n'aperçoit

(1) G. HOWELL, *Handbook of the labour laws*.

aucune bonne raison pour imiter cet exemple quand il ne s'agit que de fixer les règles et conditions du seul contrat de travail, entendu dans son sens le plus restreint.

C'est pourquoi la section centrale s'est ralliée au texte du second alinéa de l'article 1^{er}, tel qu'il figure au projet de loi.

ARTICLE 2. — L'article 2 du projet de loi prévoit un cas particulier, celui d'ouvriers engagés eux-mêmes dans les conditions de l'article 1^{er} et devant, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades. Il dispose que vis-à-vis de leurs collaborateurs, fussent-ils recrutés par eux, ces ouvriers ne sont pas substitués au chef d'entreprise, ne deviennent pas chefs d'entreprise eux-mêmes, mais sont présumés agir à titre de mandataires du chef d'entreprise. Cette présomption est même *juris et de jure*, c'est-à-dire qu'elle ne peut être renversée par la preuve contraire.

Comme le dit l'Exposé des motifs, cette situation se présente, avec des modalités diverses, dans les ateliers de construction, les houillères, les ardoisières, etc.

Elle se rencontre aussi dans l'industrie de la briqueterie. C'est même uniquement de l'application à cette dernière de la disposition proposée qu'il a été question dans les échanges de vues qui ont eu lieu dans les diverses sections de la Chambre lors de l'examen de cet article du projet de loi.

Il importe de remarquer que pareille disposition ne se rencontre ni dans les législations étrangères sur la matière ni dans les avant-projets de la Commission de 1891 et du Conseil supérieur du Travail.

Il n'a été parlé de rien de semblable ni dans le rapport de M. Dejace, ni dans celui de M. Prins, ni dans les discussions qui ont eu lieu devant le Conseil supérieur du Travail.

La section centrale n'en a pas moins regardé la disposition proposée comme extrêmement utile et de nature à couper court à des abus qui ont été maintes fois signalés (1).

Elle n'a pas cru pouvoir faire sien ce vœu d'une des sections que, « pour que l'article 2 du projet reçoive son application, les hommes de la brigade,

(1) Au surplus, l'on ne pourrait soutenir que l'article 2 du projet innove véritablement. L'un des derniers jugements sur la matière est du 19 août 1897. Il concerne les chefs mouleurs ou de table de l'industrie briquetière. Le voici :

« Dans l'industrie briquetière, les chefs mouleurs ou chefs de table sont de simples ouvriers, et non des entrepreneurs.

• En dehors de leur travail manuel, ils se bornent à engager les autres ouvriers qui composent la table et à recevoir le salaire pour toute la brigade ; ils partagent le salaire par parts égales entre tous les ouvriers de la table, sans spéculer sur la part de ceux-ci ; tout comme leurs compagnons, les chefs mouleurs ou chefs de table ne sont rétribués que pour le simple travail manuel qu'ils ont effectué.

• L'organisation des ouvriers briquetiers par groupes connus sous la dénomination de *tables* n'est qu'une forme spéciale du louage de services, dont la seule raison d'être est de faciliter l'embauchage des ouvriers par le patron briquetier. » (*Justice de paix de Laeken.*)

du groupe, devront avoir été choisis par le patron lui-même » : la qualité de mandataire attribuée au chef de groupe ou de brigade s'étendant au recrutement auquel il lui arrive de procéder, comme à la direction du travail.

L'on s'est demandé, dans deux sections, s'il est juste de faire assumer éventuellement par le patron la responsabilité des faits et gestes du chef de groupe ou de brigade. Dans les limites de l'article 2, oui. Ces chefs de groupe ou de brigade sont, vis-à-vis du patron, « des ouvriers engagés dans les conditions définies à l'article 1^{er} » ; ils agissent comme « préposés » du patron. Il est donc naturel que celui-ci ne puisse pas décliner la responsabilité des actes qu'ils posent en qualité de mandataires.

ARTICLES 3 et 4. — L'article 3 est relatif à la femme mariée désireuse de conclure un contrat de travail.

L'article 4 assimile, quant à ses droits sur son salaire, la femme mariée engagée dans les liens d'un contrat de travail à la femme judiciairement séparée de biens.

La section centrale estime que cette disposition n'est pas à sa place dans le chapitre 1^{er} du projet de loi, intitulé « De la formation et des conditions générales du contrat ».

Au surplus, elle croit préférable, pour des raisons qui seront indiquées plus loin, de rejeter les dispositions des articles 3 et 4 parmi les dispositions additionnelles et de changer, en conséquence, le numérotage de tous les articles intermédiaires du projet.

ARTICLE 3. — Si les mots « sans préjudice aux dispositions légales d'ordre public » qui terminent son premier alinéa ne sont pas heureux et expriment une idée qui, sous cette forme, ne serait pas exacte, on doit trouver très rationnelles ces deux dispositions : 1^o que « le montant et la nature du » salaire sont déterminés par la convention », et 2^o que « à défaut de convention, les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage des lieux » et subsidiairement à l'arbitrage du juge ».

Cet article est la reproduction textuelle, à un mot près, de l'article 31 de l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail.

L'avant-projet Van Berchem ne renfermait que cette disposition : « Si le » montant de la rétribution due pour le travail (ou le service) n'a pas été » expressément convenu entre parties, elles sont censées s'être rapportées, » quant à ce point, à l'usage des lieux et, au besoin, à l'arbitrage du juge ».

Encore que — sous réserve de ce qui est dit ci-dessus à propos de sa partie finale et de ce qui sera dit plus loin au sujet des mots « des lieux » — la disposition de l'alinéa 1^{er} de l'article 3 du projet ait semblé fondée à la section centrale, celle-ci en propose cependant la suppression.

Cette disposition ne vise, en effet, qu'un seul des objets — le principal, à la vérité, au regard de l'ouvrier — sur lesquels porte un contrat de travail. Or, s'il est utile de faire mention expresse, dans un article de la loi, des conventions des parties, il n'est pas possible de donner à celui-ci une portée

restreinte : il doit avoir un caractère général, concerner tout ce qui peut faire la matière juridique du contrat tant vis-à-vis du chef d'entreprise que vis-à-vis de l'ouvrier.

Il serait d'autant plus dangereux de maintenir, telle qu'elle figure au projet, la rédaction de l'article 5, que, dans ce cas, le second alinéa de cet article aurait la portée restreinte du premier. Or, lui aussi doit avoir un caractère général (1).

Quant aux mots à substituer à ceux-ci : « sans préjudice aux dispositions légales d'ordre public » et qui rendraient exactement l'idée si imparfaitement exprimée par ces derniers, ils n'auraient aucune utilité. Car le contrat de travail est soumis à l'empire des principes généraux du droit civil. Or, l'article 1108 du Code civil exige, pour la validité de toute convention, une « cause licite ». Et, aux termes de l'article 1133 du même Code, « la cause » est illicite, quand elle est prohibée par la loi, quand elle est contraire aux « bonnes mœurs ou à l'ordre public ».

Pour ces diverses considérations, la section centrale estime que le second alinéa de l'article 5 doit seul être maintenu, étant entendu qu'il ne vise pas exclusivement la question du salaire ou tout autre objet particulier d'un contrat de travail, mais celui-ci dans son ensemble ou dans n'importe laquelle des stipulations qu'il comporte.

Une retouche doit cependant y être faite. En effet, il stipule que « l'usage des lieux » suppléera, le cas échéant, à la convention. Certes, quand l'usage industriel variera de localité à localité, celui des lieux où les parties auront contracté aura, en principe, le pas sur tout autre. Mais, s'il n'y a dans la localité qu'un seul établissement, un seul atelier, une seule usine, une seule industrie de l'espèce dont il s'agira entre parties, comment ne pas tenir compte de l'usage suivi dans les établissements, ateliers, usines, industries similaires des autres localités, du moins de la même région ? Le système contraire présenterait, semble-t-il, de réels inconvénients. Au surplus, on peut citer telles industries ne comportant que quelques établissements et à propos desquelles il ne saurait être fait abstraction des usages suivis dans les établissements des patrons ou mieux des chefs d'industries autres que celui avec lequel l'ouvrier aura traité en concluant un contrat de travail. Ces diverses considérations ont déterminé la section centrale à proposer à la Chambre de ne pas maintenir, à l'alinéa 2 de l'article 5 du projet, les mots « des lieux ».

On y parle aussi de « l'arbitrage » du juge. Quand le juge intervient pour trancher une contestation, ce n'est pas d'ordinaire comme arbitre. Le mot « estimation », employé dans l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail, et le mot « appréciation » paraissent en conséquence pouvoir être avantageusement substitués au mot « arbitrage ». Cependant, en faveur de ce dernier, on pourrait alléguer qu'il est d'usage et marque bien que le juge statue *ex æquo et bono*.

(1) Voir les articles 4, 1139 et 1160 du Code civil.

Le juge dont il s'agit à l'article 5 n'est pas spécifié. Il variera selon les cas : ce sera celui qui aura compétence *ratione materiæ* et *ratione loci* pour trancher la difficulté soulevée ⁽¹⁾.

Quelle sera l'efficacité de l'article 5, modifié comme il vient d'être dit ?

L'article 22 de la loi sur les règlements d'ateliers exige que les chefs d'entreprises soumis à l'observation de ses prescriptions aient, au plus tard le 31 décembre 1897, rédigé ou modifié leurs règlements conformément à sa teneur. Son article 1^{er} impose l'obligation du règlement d'atelier aux « entreprises industrielles et commerciales, ainsi qu'aux services des provinces et des communes qui emploient dix ouvriers au moins » ; il permet aussi de « l'étendre par arrêté royal aux entreprises employant moins de 10 ouvriers » et stipule même qu'« elle le sera avant l'an 1900 aux entreprises qui emploient cinq ouvriers au moins ». Le tout sous réserve de ce qui est dit, à son alinéa 3, de certaines entreprises.

Étant donné l'article 10 de la même loi et l'article 6 du présent projet (devenant l'alinéa 2 du même article du projet amendé par la section centrale), le nombre des cas d'application de l'alinéa 2 de l'article 5 de celui-ci sera infiniment moins considérable qu'il ne l'aurait été sans la loi sur les règlements d'ateliers.

Cette disposition aura cependant encore fréquemment son utilité.

D'abord, quand il s'agira des industries exemptées, aux termes de l'alinéa 3 de l'article 1^{er} de la loi sur les règlements d'ateliers, de l'obligation d'observer ses prescriptions, savoir : « les entreprises agricoles, ainsi que les » entreprises industrielles et commerciales où le chef d'entreprise ne tra-

(1) Peut-être n'est-il pas inopportun de rappeler quelques dispositions de lois déjà en vigueur.

L'article 81 de la loi du 31 juillet 1889, relative aux conseils de prud'hommes, dispose : « Les conseils de prud'hommes connaissent des contestations, soit entre ouvriers, soit entre » chefs d'industrie et leurs ouvriers, des deux sexes, pour tout fait d'ouvrage, de travail et de » salaire, concernant la branche d'industrie exercée par les justiciables. »

L'article 86, alinéa 1^{er}, de la même loi dispose : « Les conseils de prud'hommes connaissent » des demandes de leur compétence jusqu'à 200 francs, sans appel, et, à charge d'appel, à » quelque valeur que la demande puisse monter. »

La loi du 25 mars 1876, contenant le titre préliminaire du Code de procédure civile, dispose, à son article 5 : « Ils (les juges de paix) connaissent, en dernier ressort, jusqu'à la valeur de » 100 francs et, en premier ressort, à quelque valeur que la demande puisse s'élever . . . »

« . . . »
« 5° des contestations relatives aux engagements respectifs des gens de travail et de ceux qui » les emploient, des maîtres et des domestiques ou gens de service à gages, des maîtres et de » leurs ouvriers ou apprentis, sans préjudice à la juridiction des prud'hommes, dans les lieux » où elle est établie. »

L'article 9 de cette même loi est ainsi conçu : « Les tribunaux de première instance connais- » sent de l'appel des jugements rendus en premier ressort par les juges de paix. »

Enfin, l'article 86, 3^e alinéa, de la loi du 31 juillet 1889 sur les conseils de prud'hommes dispose : « L'appel (des sentences des conseils de prud'hommes) sera porté devant le tribunal » de commerce, sauf pour les affaires des mines, dont connaîtra le tribunal civil de » première instance. »

» vaille qu'avec son ménage ou des membres de sa famille habitant avec » lui ». Également, jusqu'à l'an 1900, quand il s'agira des entreprises industrielles ou commerciales employant plus de 4 ouvriers et moins de 10, sauf si un arrêté royal leur a imposé l'obligation du règlement d'atelier. Et aussi quand il s'agira, sous la même réserve, et même après le 1^{er} janvier 1900, d'entreprises similaires n'employant pas 5 ouvriers au moins. Le tout, naturellement, à moins que le chef d'entreprise ou le patron n'ait arrêté, de son plein gré, un règlement d'atelier.

Il y aura lieu d'y recourir encore chaque fois que l'objet de la contestation n'aura pas été visé, implicitement ou explicitement, par le règlement d'atelier, là où il y en aura un.

L'article 5 déclarant que les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage et subsidiairement à l'arbitrage du juge, à défaut de convention, il est intéressant de savoir quand on devra les regarder comme ayant conclu une convention ; en d'autres termes, en quelle forme celle-ci devra avoir été passée.

Le projet ne le dit pas, encore que le Code civil le fasse à propos de tous les contrats dont il s'occupe.

L'avant-projet Van Berchem et l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail règlent ce point.

Le premier dispose, en son article 2, que : « Le contrat est parfait par le seul consentement des parties et se conclut par écrit ou verbalement. »

Le second dispose, en son article 3, que : « Le contrat est parfait par le seul consentement des parties. »

La section centrale n'a cru devoir accorder ses préférences ni à l'une ni à l'autre de ces deux formules. En effet, selon elle, il résulte suffisamment de l'alinéa nouveau qu'elle propose de placer en tête de l'article 6 (du projet du Gouvernement) qu'aucune formalité particulière, substantielle, ne sera exigée pour la validité et encore moins pour l'existence du contrat, quelle que soit l'importance de son objet. Portât-il sur une somme ou valeur excédant 150 francs, il pourra se conclure même verbalement, pour les raisons qui seront indiquées ci-dessous.

En fait, donc, le contrat sera parfait, même au regard de la loi civile, par le seul consentement des parties.

Ainsi que pour tout autre contrat, le consentement des parties sera indispensable pour l'existence de celui dont le projet règle les conditions juridiques. Mais, évidemment, rien n'empêchera les parties de traiter par intermédiaires ayant pouvoir de consentir en leur nom. Cette observation n'est pas sans utilité en présence des discussions qui ont eu lieu au Conseil supérieur du Travail sur la question de l'intervention éventuelle des syndicats, jouissant de la personnification civile, dans la formation de contrats de travail intéressant leurs membres. Les parties seront libres de recourir aux bons offices d'un mandataire, fût-il même une personne morale — telle une Union professionnelle reconnue.

ARTICLE 6. — Il est ainsi conçu : « Le règlement *rédigé et affiché* conformément à la loi sur les règlements d'ateliers *fait foi* des conventions qu'il renferme, entre les parties contractantes et leurs héritiers ou ayants cause. »

La loi sur les règlements d'ateliers, du 15 juin 1896, contient une disposition qui est à rapprocher de celle de l'article 6 du projet de loi.

Elle figure à son article 10 et est ainsi libellée : « Les règlements *faits* conformément à la présente loi *lient* les parties pour toute la durée de l'engagement, tant dans les dispositions obligatoires prévues ci-dessus (1), que dans les dispositions facultatives qui y seraient jointes en vue d'établir les conditions du contrat de travail. »

Ainsi qu'on le constate à première lecture, il existe une première différence, essentielle, entre les deux dispositions dont il s'agit. L'une, en effet, celle de la loi sur les règlements d'ateliers, déclare que ceux-ci, lorsqu'ils sont « *faits* » conformément à ses prescriptions, « *lient* » les parties : autrement dit qu'ils constituent la convention, le contrat dans les liens duquel les parties sont engagées. L'autre, celle du projet de loi, stipule seulement que les règlements « *rédigés et affichés* » conformément à la susdite loi « *font foi* » des conventions qu'ils renferment : en d'autres termes, qu'ils seront l'*instrumentum*, le moyen de preuve à l'aide duquel les parties établiront les clauses et stipulations de leur contrat.

L'Exposé des motifs n'a qu'une ligne et demie pour justifier l'introduction de l'article 6 dans le projet. Il le regarde « comme une conséquence naturelle de la loi du 15 juin 1896 ». Et il a parfaitement raison.

Peut-être eût-il gagné à être moins laconique et à indiquer à la Chambre les raisons pour lesquelles, à la différence de l'avant-projet de la Commission de 1894 et de l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail, le projet de loi est muet sur la question de savoir comment se fera, en dehors du cas particulier prévu à son article 6, la preuve du contrat de travail et de ses conditions.

On lit à l'avant-projet Van Berchem, article 2, alinéa 2 : « Dans ce dernier cas » (c'est-à-dire quand le contrat est conclu verbalement), « la preuve des conditions et de l'exécution du contrat peut se faire par témoins, même s'il s'agit d'une valeur de plus de 150 francs. »

On lit, d'autre part, à l'article 3, alinéa 2, de l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail : « Par dérogation à l'article 1341 du Code civil, la preuve par témoins est admise en matière de contrat de travail, quelle que soit la valeur du litige. »

Il y a lieu d'observer que la rédaction du premier de ces avant-projets vise deux objets sur lesquels pourra porter la preuve testimoniale : les *conditions* et l'*exécution* du contrat de travail.

La section centrale ne croit pas utile de viser, dans son amendement,

(1) Articles 2, 3, 5 de la loi du 15 juin 1896.

« l'exécution » du contrat de travail, parce qu'on ne peut guère concevoir celle-ci autrement que comme un fait dont « il n'aura pas été possible au créancier de se procurer une preuve littérale » et auquel, en conséquence, le bénéfice de l'article 1348 du Code civil sera toujours applicable.

Elle croit donc préférable de trancher, dans un texte spécial, exclusivement la question de la preuve du contrat, en d'autres termes celle de la preuve tant de son existence même que de la réalité ou de la portée de chacune de ses clauses ou conditions.

Le texte du Conseil supérieur du Travail est plus rigoureusement juridique que celui de l'autre avant-projet en tant qu'il ne vise pas spécialement l'hypothèse où le contrat de travail aura été conclu verbalement. En effet, c'est un principe général, inscrit à l'article 1341 du Code civil, qu'« il n'est reçu aucune preuve par témoins contre et outre le contenu aux actes, ni sur ce qui serait allégué avoir été dit avant, lors ou depuis les actes, encore qu'il s'agisse d'une somme ou valeur moindre de cent cinquante francs ».

Quand le Conseil supérieur du Travail parle d'une dérogation à ce même article 1341 du Code civil, c'est à la règle inscrite en tête de cet article qu'il fait allusion : celle aux termes de laquelle « il doit être passé acte devant notaires ou sous signature privée de toutes choses excédant la somme ou valeur de cent cinquante francs ».

L'obligation de la preuve littérale, chaque fois que l'objet du litige a une valeur supérieure à 150 francs, est de droit commun. En d'autres termes, elle est de rigueur, sauf exception inscrite dans la loi spéciale invoquée.

Une exception importante y a été apportée par la loi du 13 décembre 1872. Elle est relative à la preuve des engagements commerciaux. Aux termes de l'article 25 de cette loi : « Indépendamment des moyens de » preuve admis par le droit civil, les engagements commerciaux pourront » être constatés par la preuve testimoniale, dans tous les cas où le tribunal » croira devoir l'admettre, sauf les exceptions établies pour des cas particuliers. »

La loi du 31 juillet 1889 sur les Conseils de prud'hommes renferme, de son côté, un article 102 ainsi conçu : « Si les parties sont contraires en faits » de nature à être constatés par témoins, et dont le Conseil de prud'hommes » trouve la vérification utile et admissible, il ordonnera la preuve et en » fixera précisément l'objet. »

Enfin, il importe de ne pas perdre de vue l'article 13 de la loi du 25 mars 1876, aux termes duquel : « Si la contestation a pour objet un acte » qui n'est pas commercial à l'égard de toutes les parties, la compétence se » détermine par la nature de l'engagement du défendeur. »

Du rapprochement des diverses dispositions précitées il semble résulter que, en matière de contrat de travail, lorsque l'objet du litige sera de plus de 150 francs, tantôt la preuve testimoniale sera admise et tantôt elle ne le sera pas. Tout dépendra du point de savoir qui sera et ce que sera le défendeur, quelle sera la juridiction compétente.

Il semble préférable à tous égards de n'avoir qu'une seule et même règle, applicable à tous les cas.

Cette règle doit être, aux yeux de la section centrale, que la preuve testimoniale sera toujours admissible, même seule, pour les deux parties en présence — lorsque, cela va de soi, les faits cotés seront suffisamment précis, relevant et pertinents. Contrairement, notamment, au prescrit de la loi suédoise, laquelle exige que le contrat se fasse toujours par écrit et devant témoins (1), et contrairement aussi au prescrit du Code civil russe lequel, exigeant, en thèse générale, que le contrat de louage de services soit « écrit et classé », autorise cependant la preuve testimoniale pour les ouvriers (2).

Il convient, en effet, de conformer le plus possible le droit aux faits, aux usages, à ce que l'on nomme « la pratique ».

Or, il est incontestable que, en matière de contrat de travail, l'habitude est de traiter verbalement (3). L'enquête du travail de 1886 l'a démontré. Il serait même souvent impossible de procéder autrement et cela chaque fois que celui qui engage son travail est un illettré. A moins de recourir dans ce dernier cas, encore fort commun aujourd'hui, à l'acte authentique, notarié!

La section centrale est, en conséquence, d'avis qu'il y a lieu de faire précéder l'article 6 actuel du projet de loi d'une disposition ainsi conçue : « La » preuve du contrat peut se faire par témoins, quelle que soit la valeur » du litige. »

Naturellement, cette disposition ne pourra préjudicier au droit des parties d'invoquer, comme instrument de preuve, le règlement d'atelier, quand il en existera un, rédigé et affiché conformément aux prescriptions de la loi du 15 juin 1896. Sinon, l'un des buts de cette dernière loi ne serait pas atteint.

Il y aurait donc lieu de viser ce cas particulier dans un second alinéa de l'article dont il s'agit et de le rédiger comme suit : « Toutefois, le règlement » rédigé et affiché conformément à la loi sur les règlements d'ateliers fait foi » des conventions qu'il renferme. »

La section centrale croit inutile d'ajouter les mots « entre les parties » contractantes, leurs héritiers ou ayants cause ». La convention constatée par le règlement d'atelier aura les effets résultant du droit commun (art. 1319 et 1322 du C. civ.).

ARTICLE 7. — L'article 7 du projet est conçu comme suit : « On ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée ».

C'est la reproduction de l'article 1780 du Code civil, à ceci près que le Code civil dit « ses services » et non « son travail », pour la raison que son

(1) Voir Rapport sur les conditions du travail en Suède, R. p. 31-2 et annexe n° 5. BERGER LEVRAULT, Paris, 1894.

(2) Voir articles 2224 et 2226, 7.

(3) BODEUX, *Etudes sur le contrat de travail*. — Voir aussi les discussions de l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail.

texte est plus général, vise les domestiques comme les ouvriers, ce qui n'est pas le cas du projet de loi.

Que la disposition de l'article 1780 du Code civil défie, en elle-même, toute critique, dans l'état actuel de notre organisation sociale, cela ne semble même pas pouvoir être contesté (1).

Mais, la question est de savoir s'il y a utilité à l'insérer dans la loi sur le contrat de travail, entendu dans le sens le plus restreint.

La section centrale opine pour la négative. En effet, d'une part, le projet de loi ne déclare pas abrogé l'article 1780 du Code civil. D'autre part, celui-ci renferme une disposition applicable — directement ou par analogie et en vertu des articles 6 et 1153 du Code civil — à toutes les espèces de « louage des gens de travail ». Les « gens de travail », ainsi que cela est déjà dit plus haut, se subdivisent en diverses catégories. Le projet de loi n'en prévoit qu'une seule : les « ouvriers travaillant sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron ». Si une reproduction du principe de l'article 1780 du Code civil y doit figurer, il faudra reproduire également cet article dans les autres lois relatives à d'autres « gens de travail » — les commis, les domestiques, par exemple — qui seraient ultérieurement votées. A quoi bon ?

La place des principes généraux de droit civil est dans le Code civil et non dans des lois particulières. Et l'on se demande vainement pourquoi, si dans le projet actuel doit figurer la reproduction de celui visé à son article 7, les autres n'y devraient pas être pareillement mentionnés.

Pour le cas où la Chambre ne partagerait pas la manière de voir de la section centrale, il serait peut-être utile de faire, à propos de l'article dont il s'agit, quelques remarques.

Les voici :

L'article 1780 du Code civil ne va pas aussi loin, et avec infiniment de raison, que la loi de germinal an XI, laquelle, par défiance vis-à-vis du régime corporatif, défendait aux ouvriers de s'engager pour plus d'une année.

Il proscrit ou considère comme nul non seulement un engagement à vie, mais encore un engagement qui dépasserait la durée probable de la vie du contractant (2).

Le Code civil italien (art. 1628), le Code civil espagnol (art. 1588), le Code

(1) Emprunté textuellement à l'avant-projet de la Commission de 1891 et à celui du Conseil supérieur du Travail, cet article du projet s'inspire, comme l'article 1780 du Code civil, de la célèbre Déclaration des Droits de l'homme et aurait la portée sociale que Galli donnait au dit article 1780 du Code civil dans son Exposé des motifs au Corps législatif, lorsqu'il y disait : « Il serait étrange (qu'un domestique), qu'un ouvrier (pussent) pût engager (leurs) ses services pour toute (leur) sa vie. » La règle inscrite dans la Déclaration des Droits de l'homme n'avait, du reste, pas le mérite de la nouveauté, comme l'observe M. Bodeux dans son ouvrage sur le *Contrat de travail*. Elle était, en effet, admise par l'ancienne jurisprudence. (Voir DALLON, *Répertoire*, V° *Louage de services et d'ouvrage*, n. 21.)

(2) Voir des exemples dans BODEUX, *Contrat de travail*

civil hollandais (art. 1637) et le Code civil allemand encore en vigueur (art. 1780) contiennent telle quelle la disposition de l'article 1780 du Code Napoléon.

Le nouveau Code civil allemand stipule que, si le louage de services est contracté pour la durée de la vie d'une personne ou pour plus de cinq ans, il peut être dénoncé par le débiteur après l'expiration de cinq ans, moyennant l'observation d'un délai de dénonciation de 6 mois (art. 24).

D'autre part, l'article 345 du Code fédéral suisse des obligations (de 1881) est ainsi conçu : « Le contrat conclu pour toute la vie de l'une des parties ou pour un temps qui, selon toutes les probabilités, s'étendrait même au delà, peut être résilié en tout temps et sans indemnité, par celle des parties qui a engagé ses services, moyennant six mois d'avertissement préalable. » La loi civile russe, elle, ne reconnaît pas d'engagement supérieur à cinq ans (art. 2214). La loi suédoise fixe même à trois ans la durée maxima d'un contrat de l'espèce.

Il n'est pas sans intérêt de faire observer que la réciproque de la règle inscrite à l'article 1780 du Code civil n'est pas vraie. Le patron peut, en principe, licitement s'astreindre à garder son ouvrier aussi longtemps qu'il exercera son industrie (1).

Les engagements à forme négative sont prohibés comme les autres.

Ainsi, un arrêt de la Cour de Paris (2) réprouve le contrat par lequel l'ouvrier prend l'engagement de ne jamais travailler dans une fabrique de même espèce que celle du patron. Cependant — encore que les décisions de la jurisprudence ne s'accordent pas d'une manière absolue sur ce point — l'engagement serait valable si le fait, illimité quant au temps, se restreignait à certains lieux, à telle ou telle région (3).

Enfin, d'après l'universalité de la doctrine, il faut donner aux mots « ou pour une entreprise déterminée » de l'article 1780 du Code civil cette signification que cette entreprise est un « ensemble d'actes dirigés vers un but et limités par le temps » ; sinon, on autoriserait indirectement un engagement à vie. Cependant, M. Bodeux émet l'avis que, en se « servant des » mots « entreprise déterminée », le législateur a autorisé un engagement « portant sur une plus longue durée (4) ».

ARTICLE 7^{bis}. — Comme dernier article du premier chapitre du projet, la section centrale propose une disposition nouvelle, relative à la prescription des actions dérivant du contrat de travail.

Le droit commun pour la prescription des actions en matière civile est, on le sait, celle de trente ans.

Il ne saurait être question de la maintenir dans la matière spéciale du contrat de travail. Comment laisser éventuellement un patron et à plus

(1) Lyon, 5 mars 1890. *Mon.*, Lyon, 3 avril 1890.

(2) *Cassat. civ.*, 15 mai 1888.

(3) BODEUX, *Contrat de travail*.

(4) BODEUX, *Contrat de travail*, p. 75.

forte raison un ouvrier exposé à un ou à des procès pouvant s'entamer de nombreuses années après que l'exécution du contrat aura cessé ?

Déjà l'article 2274 du Code civil établit une courte prescription pour l'action des ouvriers en paiement de leur salaire.

Il a paru sage à la section centrale de généraliser la règle de cet article et de l'étendre à toutes les actions dérivant du contrat de travail.

Sans préjudice des prescriptions plus longues pouvant être établies par des lois particulières.

Sans préjudice aussi de ce qui doit, en équité, se produire en cas de dol : alors, le délai de six mois ne commencera à courir qu'à partir du moment où le dol aura été découvert.

L'amendement de la section centrale admet une exception importante à la règle de la prescription de six mois, et ce pour les actions tendant à la réparation des accidents du travail. Pour ces actions, le délai de six mois sera d'ordinaire insuffisant. L'expérience de tous les jours le prouve. Quand le législateur réglera l'ensemble de la matière des accidents du travail, il ne manquera pas d'examiner avec attention quelle doit être le délai raisonnable de la prescription pour les actions en résultant. En attendant qu'il se prononce à cet égard, la section centrale croit préférable de ne pas innover à leur sujet.

Peut-être la Chambre se demandera-t-elle si le serment de crédibilité, prévu à l'art. 2275 du Code civil pour les cas de prescriptions courtes, ne pourrait être également déféré lorsqu'une prescription de six mois sera opposée à une action dérivant d'un contrat de travail. Si elle opine pour l'affirmative, un amendement complémentaire devra être ajouté au projet.

Il échet de faire ici une remarque en ce qui regarde l'intitulé du chapitre I^{er} du projet de loi. Il est ainsi conçu : « De la formation et des conditions générales du contrat. » Du moment que le chapitre I^{er} renferme des dispositions relatives à la preuve du contrat de travail et à la prescription des actions en dérivant, cet intitulé devient incomplet. Il y a donc lieu de le modifier.

Pour des raisons d'analogie, notamment, le mieux semble être d'adopter l'intitulé du chapitre I^{er} du titre VIII du livre III du Code civil, relatif au contrat de louage et intitulé simplement, comme du reste le chapitre I^{er} de l'avant-projet de la Commission de 1891 : « *Dispositions générales.* » C'est également l'intitulé du chapitre I^{er} du titre IX du livre III du Code civil relatif au contrat de société.

CHAPITRE II.

Il porte cette rubrique : « Des obligations de l'ouvrier et du chef d'entreprise. » Ces obligations ne sont pas communes à l'ouvrier et au patron. Il serait donc préférable de libeller ainsi cette rubrique : « Des obligations de l'ouvrier et de celles du chef d'entreprise ou patron. » Mieux vaut encore s'en tenir à celle-ci : « Des obligations des parties. »

ARTICLE 8. — Cet article énumère les obligations les plus générales de l'ouvrier (1).

Il va de soi que l'énumération de l'article 8 du projet de loi ne saurait être qu'exemplative. Comme le rappelle l'Exposé des motifs, les conventions doivent être interprétées de bonne foi (art. 1134 du Code civil) et elles obligent, non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature (art. 1135 du Code civil).

Il importe d'examiner séparément chacune des obligations que l'article 8 du projet de loi impose à l'ouvrier.

La première consiste à « exécuter son travail *en y apportant* (2) — le texte dit « avec » — les soins d'un bon père de famille, *et ce* au temps, au lieu et dans les conditions convenues ».

Cette disposition ne semble guère avoir besoin d'être justifiée, même en ce qui regarde les mots « avec les soins d'un bon père de famille », qui ne figurent ni dans l'avant-projet Van Berchem ni dans celui du Conseil supérieur du Travail.

A ces mots doit être donné le sens consacré par la doctrine et la jurisprudence, à savoir celui-ci : que l'ouvrier répond de ce que l'on appelle dans le langage des écoles de droit la faute légère, par opposition à la faute lourde et à la faute dite la plus légère. Cette faute devra naturellement être appréciée en tenant compte de l'habileté spéciale que l'on doit attendre de la moyenne (et non de l'élite) des gens de métier (3). Le silence de la loi sur ce point n'empêcherait d'ailleurs pas qu'il en fût ainsi. En effet, la faute légère *in abstracto* est le droit commun en matière d'obligations conventionnelles, qu'il s'agisse d'obligations de faire ou d'obligations de donner (4).

Le Code industriel autrichien déclare que c'est « de son mieux » que l'ouvrier doit exécuter le travail qui lui est confié. La loi suédoise, que

(1) L'article 76 du Code industriel autrichien, qu'il convient de rapprocher de l'article 8 du projet de loi, est ainsi conçu :

« Les ouvriers sont tenus, vis-à-vis de l'industriel, à la fidélité, à l'obéissance et au respect. Ils doivent se comporter convenablement, observer le temps de travail convenu ou en usage dans la fabrique, exécuter de leur mieux les travaux leur confiés, garder le silence sur les conditions d'exploitation, avoir de bons rapports avec les autres ouvriers et autres membres du personnel de la maison, et bien traiter les apprentis et les enfants qui travaillent sous la direction des ouvriers.

» Ils ne sont pas tenus, à moins de conventions contraires, d'exécuter des travaux domestiques qui ne rentrent pas dans l'exploitation. »

(2) Les mots « en y apportant » sont proposés pour conserver la terminologie de l'article 1137 du Code civil.

(3) BODEUX, p. 150.

(4) LAURENT, t. XVI, n° 215 à 252.

« l'ouvrier doit montrer de la bonne volonté » (1). La loi russe, qu'il doit « exécuter avec zèle les ordres du maître conformément aux stipulations convenues » (2).

La formule du projet est plus heureuse, au point de vue belge du moins, parce qu'elle conserve une expression séculaire, dont la portée est depuis longtemps fixée par la doctrine et par la jurisprudence.

Naturellement, les parties demeurent libres de modifier par leurs conventions la présomption de la loi, quant au degré de la faute dont répondra éventuellement l'ouvrier : sauf à celle d'entre elles à qui elle incombera à administrer, conformément aux principes généraux du droit, la preuve de la dérogation alléguée.

La disposition proposée ne fait pas davantage obstacle à ce que l'on tienne compte, dans l'appréciation du travail de l'ouvrier, de ses ouvrages antérieurs, s'ils ont été connus du patron (3).

Également aux termes du 1^o de l'article 8, l'ouvrier devra exécuter son travail « au temps, au lieu et dans les conditions convenues » (le projet dit « déterminées par la convention ou l'usage », texte inutile et même incomplet en présence du prescrit de l'art. 5).

Le retard, par exemple, constituera l'ouvrier en faute.

Le 1^o de l'article 8 emploie les mots « son travail », sans préciser autrement ce travail, notamment par voie d'élimination de tout travail domestique (comme le font les articles 121 du Code industriel allemand et 76 du Code industriel autrichien). La section centrale estime qu'on peut exiger de l'ouvrier uniquement le travail convenu entre parties, mais aussi tout ce travail, fût-il en partie du travail plus spécialement appelé « domestique ». Sous aucun prétexte, ce ne pourrait être un autre travail. Ainsi, un ouvrier engagé comme filateur pourra incontestablement refuser de travailler au tissage (4).

Si les parties ne sont convenues ni explicitement ni tacitement du travail à fournir, il semble à la section centrale que l'obligation à laquelle l'ouvrier peut être astreint ne trouve d'autres limites que celles indiquées à l'article 1153 du Code civil. On ne devra s'abstenir de réclamer de lui que ce qui est « prohibé par la loi, ou contraire soit à l'ordre public, soit aux bonnes mœurs ».

Comme sanction du prescrit du 1^o de l'article 8, l'ouvrier pourra-t-il être contraint d'exécuter, malgré lui, le travail dû ?

Le paragraphe 85 de la *Gewerbe-Ordnung* autrichienne permet à l'industriel de « faire obliger l'ouvrier par l'autorité à reprendre l'ouvrage pour le » temps restant à courir en cas de départ prématuré ».

(1) Voir Rapport déjà cité sur les conditions du travail en Suède.

(2) Voir LEHR.

(3) BODEUX, p. 150. Y lire, notamment, une règle du 16 fructidor an IV sur la police des papeteries. — Voir aussi WAELBROECK, II, n° 357, et le *Dalloz périodique*, 1892, I, 564.

(4) WAELBROECK, II, 554, citant MOLLOT, n° 157.

Sous l'ancien droit français, une ordonnance de Charles IX, une déclaration de Henri III et une ordonnance de police du 16 octobre 1720 regardaient, à l'instar de la législation autrichienne, le fait de l'ouvrier abandonnant prématurément sa besogne comme un acte délictueux et le frappaient d'amende au profit du fisc, en même temps qu'elles le rendaient passible de dommages-intérêts envers le patron.

Le droit commun en matière d'inexécution des obligations de faire est aujourd'hui fixé par les articles 1142 et 1144 du Code civil, qui n'accordent au créancier qu'un droit à des dommages-intérêts, à moins qu'il ne préfère demander l'autorisation de faire exécuter l'obligation aux dépens du débiteur.

La matière du contrat de travail est spéciale. L'inexécution, totale ou partielle, par l'ouvrier de celle de ses obligations dont il s'agit pourra donner lieu à l'application de stipulations conventionnelles, réglementaires d'ordinaire, justifier une demande de dommages-intérêts, voire même un renvoi avec ou sans observation du délai de congé, le tout selon son degré de gravité. L'art. 18 du projet autorise le patron à réclamer des dommages-intérêts, s'il y a lieu, même dans le cas où il se sera trouvé contraint de renvoyer l'ouvrier sur l'heure pour manquement grave à ses obligations relatives à l'exécution du travail.

La disposition du 2° de l'article 8 du projet de loi vise les obligations disciplinaires de l'ouvrier. Celles-ci comporteront, notamment, le respect des prescriptions relatives aux heures d'entrée, de repas, de sortie, de repos.

Que le respect des convenances et celui des bonnes mœurs soient exigés de l'ouvrier (art. 8, 3°), c'est chose très naturelle, commandée par le souci qu'il doit avoir lui-même de sa propre dignité et de celle de ses compagnons de travail.

L'obligation de garder les secrets de fabrication (art. 8, 4°) ne saurait être discutée.

Pas plus que celle imposée à l'ouvrier par le 5° de l'article 8 et qui consiste dans « l'abstention de tout ce qui pourrait nuire *tant* à sa propre sécurité *qu'à* celle de ses compagnons ou de tiers ».

Ce n'est pas le lieu d'apprécier les conséquences que peut avoir l'inobservation de cette prescription, si elle entraîne pour l'ouvrier qui s'en est écarté des blessures, l'incapacité de travail ou la mort. Cette matière, réglée aujourd'hui par le Code civil, devra évidemment être réglée par la loi sur la responsabilité des accidents du travail.

Quant à l'ouvrier qui, en contrevenant au prescrit du 5° de l'art. 8, nuit à ses compagnons ou à des tiers, il engage évidemment sa responsabilité, comme il est dit aux articles 1382 et 1383 du Code civil.

Implicitement, la prescription du 5° de l'article 8 oblige l'ouvrier à ne se servir des outils, des engins, des matériaux, de la matière première, même fournis par le patron, qu'après en avoir vérifié, autant que cela est en son

pouvoir, la solidité ou l'innocuité; comme aussi à signaler au patron ou à ses préposés les dangers qu'il constate, soit à raison des installations, soit à raison de circonstances anormales faisant redouter un accident. C'est ce que le rapporteur de la Commission de 1891 signalait déjà à ce Collège. La loi anglaise consacre les susdites obligations de l'ouvrier dans celle de ses dispositions aux termes de laquelle « l'indemnité pour accident de travail n'est pas due si l'ouvrier blessé, instruit de la partie défectueuse de l'outillage qui a causé l'accident, a omis d'en avertir le patron ou ses préposés, à moins qu'il n'ait su que ce vice leur était connu (1). »

ARTICLE 9. — Cet article vise ce que la législation ouvrière russe (art. 31) appelle le *travail inexact*, c'est-à-dire, d'une part, la détérioration des matières restées sans emploi, machines, outils et généralement tous instruments qui ont été confiés à l'ouvrier, et, d'autre part, la confection par négligence de produits de mauvaise qualité (2). Il défend également à l'ouvrier d'user « abusivement » des matériaux ou matières premières : en d'autres termes, de s'en servir mal ou avec exagération et en les gaspillant, de manière à infliger au chef d'entreprise des pertes d'argent que les soins d'un ouvrier agissant en « bon père de famille » lui éviteraient. Il lui prescrit aussi de ne point détériorer « les produits » confectionnés, en tout ou en partie. Il sanctionne ses prescriptions en déclarant l'ouvrier responsable des conséquences préjudiciables qu'auraient pour le patron ses agissements incorrects.

En somme, cet article ne consacre qu'une règle de bon sens et d'équité, à laquelle il serait impossible de ne pas souscrire. Elle ne fait pas obstacle à ce que, conformément à l'usage, l'ouvrier puisse, dans certaines industries, garder les déchets (3).

Il n'y a lieu, semble-t-il, d'en préciser la portée qu'en tant qu'elle concerne les « malfaçons ». Il est évident qu'elle ne peut viser que les malfaçons imputables soit au mauvais vouloir de l'ouvrier, soit à sa négligence. L'avant-projet du Conseil supérieur du Travail déclare même *in terminis*, à son article 19, que ce sont ces dernières qu'il a en vue. Il va de soi, en effet, que les malfaçons ne peuvent engager la responsabilité de l'ouvrier lorsqu'elles sont le résultat de son peu d'habileté; pourvu que son manque de savoir ou d'adresse ait été connu de son patron au moment de l'engagement — ou même ultérieurement, mais en temps utile pour que le patron ait pu prévenir le fait préjudiciable. Dans ce cas, l'ouvrier aura fait « de son mieux » au regard de la moyenne des ouvriers de sa qualité. Il ne saurait alors être inquiété. De même si la malfaçon provient des vices de la matière première. De même si l'ouvrier a exécuté les ordres reçus. De même encore si l'outillage dont il a dû se servir était défectueux.

Il vaudrait mieux rédiger l'alinéa 2 de l'article 9 comme ceci : « Il (l'ouvrier) » répond de sa faute en cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux et de

(1) EMPLOYERS. *Liability Act*, du 7 septembre 1880, art. 2.

(2) BODEUX, p. 185.

(3) BODEUX, p. 132.

» matières premières, de perte ou de détérioration de matériel ou de » produits. » Toutefois, le sens de la disposition telle qu'elle figure au projet est bien celui qu'elle aurait si elle était rédigée comme il vient d'être dit. D'autre part, la rédaction du projet — quelque défectueuse qu'on puisse l'estimer — correspond à celle d'une disposition corrélatrice de la loi sur les règlements d'atelier. Pour ces deux motifs, la section centrale ne croit pas devoir l'amender.

De quelle manière le patron pourra-t-il se faire indemniser, lorsque l'ouvrier aura contrevenu au prescrit des dispositions diverses de l'art. 9? Cette question est déjà tranchée, comme elle l'est en Suisse, par l'article 23 de la loi du 13 juin 1896 sur les règlements d'atelier, aux termes duquel il est ajouté au 1^{er} de l'article 7 de la loi du 16 août 1887 sur le paiement des salaires — article indiquant les retenues possibles sur le salaire de l'ouvrier — les mots « ainsi que du chef d'indemnités pour malfaçon, emploi » abusif de matériaux, ou détérioration de matériel, de matières premières » ou produits ».

ARTICLE 10. — L'article 10 du projet consacre une double règle.

Il stipule d'abord que « l'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure due à l'usage normal des choses, ni de la perte qui arrive par cas fortuit » : ce qui est, encore une fois, la consécration d'une règle de bon sens, d'équité et, peut-on ajouter, de droit commun, admise depuis toujours en fait.

Il stipule aussi que l'ouvrier « n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage ».

Cette disposition fixe le moment précis où le patron, qui aurait pu se faire indemniser du chef d'une malfaçon, perdra définitivement le droit de le faire. Ce moment, ce sera celui de la réception de l'ouvrage. Celle-ci étant devenue un fait accompli, l'ouvrier ne pourra plus être inquiété dans sa rémunération : le travail qu'il aura fait devra être regardé comme méritant l'entière de la rémunération convenue ou d'usage.

Pourvu, naturellement, que les effets de la réception, quant à ce, n'aient pas été neutralisés par des réserves opérant en sens contraire, ainsi que le déclare formellement l'article 640 du nouveau Code civil allemand. Et encore sans préjudice aux règles de droit commun, en cas de dol ou en cas de stipulations particulières dans le contrat.

S'il s'agit des vices du produit qui sont apparents, en le recevant tel qu'il le trouve et le voit, le patron est censé renoncer volontairement à ses droits du chef de la malfaçon.

Est-il rationnel d'agir de même quand il s'agit de défauts cachés? A la rigueur, on pourrait soutenir le contraire et faire observer que, dans l'ancien droit, la responsabilité de l'ouvrier ne disparaissait qu'un an après la réception de son ouvrage. Mais les auteurs (1) ont argumenté de la circonstance que cette disposition n'a point passé dans le Code pour en conclure,

(1) WAELBROECK, II, n° 513. — POTIER, 455-57. — DUFOURMANTELLE, p. 133.

tenant compte d'autre part et des discussions au Conseil d'État et de la limitation à dix ans de la responsabilité des entrepreneurs et architectes, que la responsabilité des ouvriers cesse dès réception du travail dont le défaut n'est pas apparent. Dès lors, la disposition proposée ne ferait que maintenir la règle actuellement suivie ; ce qui milite pour son adoption.

ARTICLE 11. — Aux termes de cet article du projet de loi, « sauf convention contraire, l'ouvrier est tenu d'exécuter lui-même le travail promis. »

Le nouveau Code civil allemand consacre implicitement le même principe, au titre du louage de services, à son article 613, ainsi conçu : « En cas de doute, celui qui est obligé à la prestation de services doit les prêter en personne. » .

L'Exposé des motifs déclare que la règle inscrite au premier alinéa de l'article 11 n'est qu'une application des principes généraux du droit, « les dettes étant incessibles ».

Plus exactement peut-être, il y a lieu de dire qu'elle n'est qu'une application de l'article 1257 du Code civil, lequel dispose que « l'obligation de faire ne peut être acquittée par un tiers contre le gré du créancier, lorsque ce dernier a intérêt qu'elle soit remplie par le débiteur lui-même ».

Puisqu'il ne s'agit pas, dans la matière du contrat de travail, d'un travail à façon pouvant être exécuté à domicile, l'obligation de l'ouvrier revêt un caractère personnel.

Il est donc juste qu'il doive, en principe, exécuter lui-même la besogne convenue.

Cependant, l'ouvrier — il semble difficile que ce puisse être même tacitement, comme dans la matière du mandat — peut être autorisé par son patron à se faire remplacer, « momentanément » ajoute l'alinéa 2 de l'article 11 du projet. Le mot « momentanément » devra évidemment être entendu dans son sens le plus large. Avec cette signification, il peut être maintenu, parce qu'il est bien évident que, en pratique, si le remplacement d'un ouvrier déterminé devait être effectué, non pour un certain temps, mais d'une manière constante, le chef d'industrie ou patron ne traiterait pas avec lui ou le congédierait.

En cas de remplacement permis par le patron, deux éventualités peuvent se présenter : ou bien le patron a nominativement désigné le remplaçant qu'il agréera, ou bien il a laissé son ouvrier complètement libre dans son choix.

Dans le premier cas, le remplaçant prend la place du remplacé et le patron ne peut — l'hypothèse du dol étant évidemment réservée — imputer à faute au remplacé la désignation du remplaçant qui a été agréé. Il est censé connaître les qualités et les défauts du substitué. Si la désignation a été mal faite, il ne peut s'en prendre qu'à lui-même de l'avoir acceptée ou imposée.

Dans le second cas, l'ouvrier répond de son choix, de la *culpa in eligendo*.

C'est la double règle consacrée, au titre du mandat, par l'article 1994 du Code civil.

Cet article du Code — il importe de le remarquer — dispose que, « dans

le cas où le pouvoir de se substituer quelqu'un a été conféré au mandataire sans désignation d'une personne, il répond de la personne qu'il s'est substituée si elle était notoirement incapable ou insolvable. »

L'Exposé des motifs déclare que — dans la même hypothèse, évidemment — « l'ouvrier n'encourra de responsabilité que s'il a fait choix d'un remplaçant notoirement incapable ». Il ne vise pas, comme l'article 1994 du Code civil, « l'insolvabilité notoire » du remplaçant.

La section centrale pense que ce n'est pas absolument avec raison.

Encore que la solvabilité de l'ouvrier puisse importer au patron dans l'éventualité où le second serait fondé à réclamer des dommages-intérêts au premier, — généralement, dans la conclusion du contrat de travail, les parties ne se préoccupent que du savoir, de l'habileté de l'ouvrier et non de sa solvabilité, du reste variable et toujours presque impossible à apprécier.

Cependant, très exceptionnellement, le remplacé pourrait avoir à répondre également de l'insolvabilité de son remplaçant, et ce si le patron avait dû lui-même — à raison, par exemple, de la nature du travail ou mieux de la valeur des matières premières à l'aide desquelles il s'exécute — tenir compte de la solvabilité de son collaborateur. Dans ce cas, la loi suisse permet même au chef d'entreprise de se faire verser, avant l'exécution du contrat, une sorte de « garantie en espèces » ou de « provision » éventuelle. Il est juste qu'alors le remplacé doive répondre même de l'insolvabilité notoire de celui qu'il s'est substitué à la suite d'une autorisation générale du patron.

Il existe entre le texte de l'alinéa 2 de l'article 11 du projet et la partie corrélatrice de l'article 1994 du Code civil une différence de rédaction à signaler.

L'article 11 du projet de loi dispose, en effet, que, dans le cas où l'ouvrier a eu pouvoir de se substituer quelqu'un sans désignation de personne, « il ne répond que de son choix ».

L'article 1994 du Code civil, par contre, a une tournure positive et non négative. Les mots « ne . . . que » ne s'y lisent pas.

Faut-il en conclure que la règle de l'article 11 du projet n'est pas exactement la même que celle consacrée par l'article 1994 du Code civil? Rien dans l'Exposé des motifs ne permet de le supposer. Au contraire, puisqu'il renvoie purement et simplement à cet article.

Dès lors, il paraîtrait peut-être sage de rédiger l'alinéa 2 de l'article 11 du projet de la même manière que l'article 1994 du Code civil. La jurisprudence, en effet, a depuis longtemps fixé exactement les limites de la *culpa in eligendo*, que l'alinéa 2 de l'art. 11 du projet rend commune à la matière du mandat et à celle du contrat de travail. Il conviendrait, serait-on tenté d'affirmer, de ne pas faire supposer, par des différences de rédaction, que la responsabilité de l'ouvrier qui se choisira un remplaçant ne devra pas se comprendre comme celle du mandataire qui se substituerait quelqu'un. La section centrale ne propose cependant pas d'amender l'alinéa 2 de l'article 11. Et cela parce que, à son avis, la tournure négative qui y est

employée exprime plus catégoriquement et plus clairement encore que la tournure positive de l'article 1994 du Code civil la règle commune à ces deux dispositions.

L'ouvrier ne répondra donc pas de la façon de se gérer de son remplaçant, ne pourra avoir à assumer aucune responsabilité lorsque son choix ne sera pas critiquable en ce qui regarde la capacité et exceptionnellement la solvabilité de ce dernier. Il en est de même dans la matière du mandat ⁽¹⁾.

Le troisième alinéa de l'article 11 du projet rappelle la disposition du deuxième alinéa de l'article 1994 du Code civil. Il décide que, « dans tous » les cas, le chef d'entreprise (ou patron) peut agir directement contre le » remplaçant. »

En d'autres termes, le substitué se trouve tenu, vis-à-vis du chef d'entreprise ou patron, des suites du contrat de travail. En agissant contre le remplaçant, le patron ne le fera pas sur le pied de l'article 1166 du Code civil; ce ne sera pas l'*action oblique* de ce dernier article qu'il mettra en œuvre, mais une action qui lui sera pour le tout propre à lui-même et dérivera exclusivement et directement du contrat de travail.

Il en résultera les conséquences indiquées par les auteurs comme se produisant lorsque le mandant agit directement contre le substitué de son mandataire ⁽²⁾.

Il va de soi qu'il ne faut pas entendre la disposition du troisième alinéa de l'article 11 du projet en ce sens que le patron — même fondé à se plaindre de ce que le contrat n'aura pas été exécuté à son entière satisfaction, tel qu'il l'avait conclu avec l'ouvrier remplacé — aura toujours le droit d'agir contre le remplaçant. Il ne le pourra pas, toutes les fois que ce dernier aura ponctuellement exécuté le travail qui lui aura été confié par l'ouvrier remplacé. Le but de la disposition dont il s'agit n'est et ne saurait être que de donner au patron une action directe contre le substitué quand celui-ci sera en faute. Le deuxième alinéa de l'article 1994 du Code civil a une portée analogue, ainsi que l'enseigne Troplong, entre autres.

On pourrait se demander si la réciproque de la règle inscrite à l'alinéa 3 de l'article 11 du projet est vraie et si le remplaçant pourra aussi agir directement contre le chef d'entreprise ou patron. Le texte du projet ne répond pas à cette question et l'Exposé des motifs la passe sous silence. La section centrale estime que le principe de l'égalité contractuelle dont s'inspire tout le projet exige, aussi bien que d'évidentes considérations d'équité, que l'ouvrier remplaçant un camarade puisse, le cas échéant, agir directement en justice, tout comme ce compagnon, contre le patron ou chef d'entreprise. Et, pour qu'aucune contestation ne puisse s'élever sur ce point, elle propose de rédiger ainsi le 3^e alinéa de l'article 12 : « Dans tous les cas, le chef d'entreprise ou patron et le remplaçant peuvent agir directement l'un contre l'autre. »

(1) TROPLONG, n° 455. D'après CASAREGIS, disc. 36, n° 23; disc. 225, n° 8, 9 et 25.

(2) DALLOZ, V° Mandat, n° 291.

ARTICLE 12. — L'article 12 constitue, avec l'article 8, le cœur même du projet. Il a pour objet — abstraction faite de celle visée à l'article 13 — les obligations principales du patron ou chef d'entreprise. Son énumération n'est, aussi bien que celle de l'article 8, qu'exemplative et non limitative. Car, pour le patron aussi bien que pour l'ouvrier, il est vrai de dire, comme l'article 1135 du Code civil, que « les conventions obligent non seulement à tout ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature ».

A raison de leur importance, il convient de passer successivement en revue chacun des alinéas numérotés de l'article 12.

Son 1^o est à rédiger ainsi : Le patron a l'obligation « de faire travailler l'ouvrier *et ce* au temps, au lieu et dans les conditions *convenues* » (le projet dit, à tort, comme cela a déjà été indiqué *sub* art. 8, 1^o : « déterminées par la convention ou l'usage »). Il doit, « notamment, mettre à la disposition de l'ouvrier les coopérateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ». Cette disposition, qui est comme la contre-partie de celle figurant au premier alinéa de l'article 8 relatif aux obligations de l'ouvrier, n'a évidemment besoin d'aucune espèce de justification. Elle vise l'un des deux objets principaux du contrat de travail : l'autre, sa contre-valeur, étant la rémunération de l'ouvrier.

Il serait superflu de faire observer que, de même que le patron n'a pas le droit d'exercer une contrainte physique sur l'ouvrier pour l'obliger à exécuter son travail, de même l'ouvrier n'a pas le droit d'exécuter le travail malgré l'opposition du patron — sauf à lui, comme au patron dans le cas opposé, à s'adresser au juge compétent pour se faire indemniser s'il y a lieu et s'il ne se contente pas, le cas échéant, du forfait légal dont il sera parlé à propos des articles 20 et 21 du projet.

A propos de la façon dont le patron doit faire travailler l'ouvrier, lorsque, pour des raisons graves, il se regarde comme fondé à utiliser ses services même le dimanche, il n'est pas sans intérêt de rappeler l'article 89 de la *Gewerbe-Gesetz* hongroise, ainsi conçu : « Le patron est tenu de donner à l'ouvrier le temps nécessaire pour qu'il puisse, aux jours de sa religion, assister au service divin. » La Chambre étant saisie d'une proposition de loi sur le travail du dimanche, la section centrale ne croit pas devoir lui proposer, par voie d'amendement, de régler, même en partie, cette délicate matière. Mais, en attendant que celle-ci le soit, la section centrale ne croit pas excéder les limites de sa mission en exprimant le vœu que les patrons et les chefs d'industrie organisent le travail du dimanche, quand il est justifié, de manière à ce que leurs ouvriers puissent, si tel est leur désir, remplir leurs devoirs religieux.

Le 2^o de l'article 12 impose au patron l'obligation « de veiller, avec la

» diligence d'un bon père de famille, et malgré toute convention contraire,
 » à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables de sécurité et de salubrité ».

Abstraction faite des mots « et malgré toute convention contraire », cette disposition est la reproduction textuelle du 3° de l'article 17 de l'avant-projet du Conseil supérieur du Travail. L'adjonction des mots précités a cet avantage de déclarer d'ordre public la disposition de la loi et de prévenir ainsi toute discussion sur le point de savoir si les parties pourraient y déroger, en contractant, dans le sens d'une atténuation de l'obligation patronale. La négative est absolument certaine.

Le 2° de l'article 12 répudie le système de ceux qui prétendent que l'ouvrier ne peut se prévaloir, dans la matière dont il s'agit, que des articles 1382, 1383 et 1384 du Code civil, et doit avoir à alléguer, le cas échéant, dans le chef du patron, une responsabilité délictuelle. Du reste, la doctrine et la jurisprudence se sont appliquées à y échapper, par des considérations d'analogie avec les situations réglées par le Code civil respectivement aux articles 1721 (relatif au louage) et 2000 (relatif au mandat).

C'est de l'essence du contrat de travail lui-même que le projet de loi fait découler le devoir spécial imposé au patron par le 2° de l'article 12. Tant d'auteurs, à commencer par M. Saintelette, ont démontré victorieusement le bien-fondé de cette façon de procéder, qu'il est devenu surabondant de l'établir encore ⁽¹⁾.

Inscrire le principe du 2° de l'article 12 dans la loi, c'est couper court à d'anciennes incertitudes de la jurisprudence et en prévenir le retour.

Vainement invoquerait-on, à l'encontre de son principe, la prétendue liberté de l'ouvrier de s'engager ou non chez un patron dont les machines, les procédés de fabrication, la direction donnée aux travaux ne lui conviendraient pas. En fait, la situation de l'ouvrier ne lui permet pas toujours — loin de là — de refuser le travail qu'on lui offre, fût-il défectueux dans son organisation, mal réglé au point de vue de la sécurité du personnel et de la santé de celui-ci. Quand l'ouvrier a faim, il est trop souvent au patron qui lui offre du pain ! Et alors, il n'examine pas la qualité de l'outillage ; il ne scrute pas l'habileté des ingénieurs ; il ne recherche pas s'il courra des dangers auxquels il serait pourtant possible de parer. Au surplus, dans la grande industrie — on l'a justement fait observer au Conseil supérieur du Travail — « le péril est accru par la multiplicité des engins » employés, des forces mises en œuvre, par le nombre des agents rassemblés dans le même local, et par l'habitude et l'entraînement qui poussent à la témérité ⁽²⁾ ».

Sans succès encore on soutiendrait qu'une compensation des dangers auxquels l'ouvrier est exposé dans toute sa personne ou du moins dans sa

(1) Voir, notamment, SAINTELETTE, MARC-SAUZET, LABBÉ, BENCAZAR, BODEUX, DEJACE.

(2) Rapport de M. Prins.

santé, c'est l'élévation proportionnelle de son salaire. Il est exact que, dans certaines industries particulièrement dangereuses, le salaire est parfois relativement élevé. Mais, directement, ce fait y procède de la rareté plus marquée de la demande de travail.

Il est donc raisonnable, humain et juridique à la fois d'imposer au patron l'obligation du 2^o de l'article 12, à la condition d'éviter toute exagération.

Or, précisément, ce serait pousser les choses à l'extrême, que de rendre, comme le veulent certains juristes, le patron « débiteur de sécurité et même de salubrité » d'une façon absolue et ce de par le seul effet du contrat.

Le projet de loi ne le fait pas. Il n'exige du patron — lequel fournit le « milieu industriel » — que « la diligence du bon père de famille » et il ne permet à l'ouvrier d'exercer vis-à-vis du patron son action contractuelle que dans la mesure où il aurait à reprocher à celui-ci une *culpa levis in abstracto*, une faute dite légère. Pourquoi? Parce que c'est la garantie limitée qui a dû entrer dans les prévisions des parties. « L'insécurité qui s'attache à toute espèce de travail », disait M. Dejace, comme rapporteur de la Commission de 1891, « quelles que soient les précautions prises pour la conjurer, établit cette vérité à suffisance. »

On peut considérer, avec l'Exposé des motifs, le principe de l'obligation inscrite au 2^o de l'article 12 — et délimitée ainsi que nous venons de le faire — comme ayant dès à présent l'adhésion d'une jurisprudence de plus en plus constante.

Le maître devra donc veiller, notamment, à la bonne construction et au bon entretien des machines; multiplier les moyens de préservation contre les substances malfaisantes et leurs émanations; se tenir au courant des perfectionnements de l'industrie diminuant les chances d'accidents. Il devra veiller à ce que les locaux, pendant les heures de « travail et dans la mesure » de la profession, soient bien éclairés et tenus libres de poussières; à ce « que l'air soit renouvelé en proportion du nombre d'ouvriers et des appareils d'éclairage », ainsi que le prescrit *in terminis* la loi autrichienne.

Le patron aura à proportionner les mesures de sécurité aux dangers plus ou moins grands que le travail présentera, à l'âge ou à l'inexpérience de celui qui l'exécutera⁽¹⁾.

La jurisprudence française a, au surplus, maintes fois affirmé qu'il doit protéger ses ouvriers même contre leur propre imprudence, leur inadvertance ou leur défaillance physique⁽²⁾.

Il serait — il est utile de l'ajouter — souverainement injuste d'affirmer que jusqu'à présent aucune disposition de l'autorité publique, ayant force

(1) Rapport de M. Dejace.

(2) Vendôme, 5 mars 1887 (n° 686). — Grenoble, 11 décembre 1888 (n° 764). — Le Havre, 3 juin 1889 (n° 797).

de loi, ne vise explicitement la protection de la santé et de la vie des travailleurs employés dans l'industrie.

Il suffirait, en effet, pour rencontrer cette affirmation, si elle était produite, de rappeler les deux premières sections de l'important arrêté royal du 21 septembre 1894 relatif aux établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes ⁽¹⁾.

(1) Voici les articles de ces deux sections de l'arrêté royal du 21 septembre 1894 :

SECTION I. — *Salubrité des ateliers.*

Art. 2. — Les ateliers seront tenus dans un état de propreté satisfaisant. Le badigeonnage et la peinture devront être régulièrement entretenus.

Art. 3. — Dans les locaux où l'on travaille des matières organiques susceptibles de fournir des liquides qui, par leur décomposition, donneraient lieu à des dégagements de gaz ou de vapeurs nuisibles ou incommodes, le sol sera plan, imperméable et disposé de façon à assurer l'écoulement des liquides; les murs seront cimentés sur 1 mètre de hauteur au moins. Le sol et les murs seront lavés à fond, au moins deux fois par an, à l'aide d'une solution désinfectante dont le choix sera indiqué par l'autorité de qui émane l'autorisation.

Les résidus putrescibles ne devront jamais séjourner dans les locaux affectés au travail. Ils seront enlevés au fur et à mesure et immédiatement désinfectés.

Art. 4. — L'atmosphère des locaux de travail sera tenue constamment à l'abri des émanations provenant d'égouts, de fosses à purin et à fumier, de fosses d'aisances ou de toute autre source d'infection. Les matières excrémentielles ne pourront être déversées dans des puisards ou puits perdus.

Art. 5. — Il y aura, pour 25 personnes, au moins un cabinet d'aisances, qui ne pourra pas communiquer directement avec les locaux de travail.

Art. 6. — Dans les locaux fermés affectés au travail, chaque ouvrier disposera d'un espace de 40 mètres cubes d'air au moins.

Les locaux seront convenablement aérés et ventilés. On assurera un renouvellement d'air de 30 mètres cubes au moins par heure et par travailleur. Ce minimum ne sera pas inférieur à 60 mètres cubes dans les locaux qui revêtent un caractère spécial d'insalubrité.

Les orifices de prise d'air et d'évacuation d'air vicié seront placés de manière à ne pas indisposer les ouvriers et à se trouver hors de leur atteinte.

Art. 7. — Il sera installé des hottes avec cheminées d'appel ou des cheminées d'aspiration s'ouvrant au ras du sol, pour évacuer le plus directement et le plus promptement possible les buées, vapeurs, gaz et poussières.

Lorsque cette disposition sera insuffisante pour y soustraire les ouvriers, les appareils de travail seront enveloppés dans la mesure du possible et une dépression de l'air sera créée à l'intérieur de ces enveloppes à l'aide d'une ventilation énergique.

Art. 8. — Les ateliers seront évacués autant que possible pendant les interruptions du travail. Les ouvriers ne pourront prendre leur repas dans aucun local affecté à des manipulations de substances toxiques.

Art. 9. — Les patrons seront tenus de mettre à la disposition de leur personnel de l'eau de bonne qualité pour la boisson ou une tisane hygiénique.

SECTION II. — *Protection contre les accidents.*

Art. 10. — Les machines motrices devront être entourées d'un garde-corps, à moins qu'elles ne soient disposées de façon à ne présenter aucun danger pour les personnes qui ne

Il convient, du reste, de faire observer encore que le texte de l'arrêté royal du 21 septembre 1894 n'est pas limitatif. Les tribunaux peuvent trouver matière à responsabilité dans des omissions ou manques de prévoyance quelconques, même chez les chefs d'industrie ou patrons qui auraient observé les diverses prescriptions ci-dessus énumérées.

La Cour de cassation a décidé, par un arrêt du 28 mai 1889, qu'il y a responsabilité dès qu'il est démontré que le maître a omis de prendre quelques-unes des précautions imposées par la science ou par l'expérience. Et l'arrêté royal précité n'a eu nullement pour but et n'aurait pu avoir pour effet d'apporter une restriction à la règle éminemment sage proclamée par cet arrêt de la Cour suprême.

sont pas attachées à leur service. L'accès du local renfermant les moteurs sera autant que possible interdit à toutes autres personnes que les chauffeurs.

ART. 11. — Des précautions indiquées par les circonstances seront prises à l'égard des transmissions de mouvement et des pièces saillantes et mobiles des machines, lorsqu'elles pourraient donner lieu à des accidents.

ART. 12. — Les machines-outils à allure rapide doivent être munies de dispositifs propres à les arrêter dans le moindre temps possible sans arrêter le moteur.

ART. 13. — Les machines à outils tranchants marchant à grande vitesse, telles que machines à hacher, à découper, à raboter, scier, fraiser et autres analogues seront disposées de telle façon que les ouvriers ne puissent, de l'endroit où ils sont occupés, toucher involontairement les parties tranchantes.

ART. 14. — Aucun ouvrier ne pourra être occupé habituellement aux abords d'un volant ou de tout autre engin marchant à grande vitesse.

ART. 15. — Des grillages préserveront les ouvriers contre les atteintes de débris ou d'éclats projetés par la matière mise en œuvre.

ART. 16. — Les passages de circulation dans les locaux affectés au travail doivent avoir une largeur et une hauteur suffisantes pour que les ouvriers ne puissent être atteints par des machines en mouvement.

ART. 17. — Les monte-charges, ascenseurs, élévateurs, grues et engins analogues devront porter l'indication de leur puissance, évaluée en kilogrammes et, s'ils sont affectés au service du personnel, du nombre de personnes transportables simultanément sans danger.

ART. 18. — Les monte-charges, ascenseurs et élévateurs seront guidés et disposés de manière que rien ne puisse en tomber. Les ouvertures ménagées pour ces appareils dans les planchers seront entourées d'un garde-corps dont l'un des côtés sera constitué en tout ou en partie par une barrière mobile s'ouvrant à l'extérieur et se fermant automatiquement.

ART. 19. — Les puits, citernes, bassins, réservoirs de liquides corrosifs ou brûlants seront pourvus soit de couvercles, soit de barrières ou garde-corps.

ART. 20. — Les mesures nécessaires seront prises pour le sauvetage des ouvriers en cas d'incendie.

ART. 21. — L'éclairage des ateliers devra être suffisant pour que les ouvriers puissent distinguer les machines ou transmissions de mouvement avec lesquelles ils peuvent se trouver en contact.

Lorsque l'éclairage des ateliers aura lieu au pétrole, les mesures seront prises pour éviter la chute des lampes.

Les appareils d'éclairage au gaz seront soigneusement entretenus et surveillés.

Lorsque l'éclairage ou la transmission de la force s'effectueront par l'électricité, on prendra les dispositions nécessaires pour soustraire les ouvriers aux dangers que présentent les courants de haute tension.

Le projet de loi place sur le même pied l'assurance du risque de sécurité et celui du risque de salubrité.

En réponse à une question de M. Brants, il a été dit — justement, semble-t-il — au Conseil supérieur du Travail, que « l'accident (tombant sous » le coup du 2^o de l'article 12 du projet actuel) peut être dû à un traumatisme, aussi bien qu'à des lésions en dehors du traumatisme; que les » maladies visées sont les maladies accidentelles, celles que l'on ne peut » prévoir au moment où l'on s'engage, par opposition aux maladies professionnelles. » Il faut d'ailleurs ajouter que cette distinction est déjà admise aujourd'hui par les tribunaux ⁽¹⁾.

La loi hongroise oblige le patron à prendre les dispositions nécessaires pour que « la vie et la santé de l'ouvrier ne soient pas compromises ».

On lit à l'arrêté royal prérappelé, du 21 septembre 1894, qu'il tend à « préciser nombre de mesures capables de protéger la santé et la vie des » travailleurs ».

Le canevas primitif d'avant-projet de loi sur le contrat de travail — émané de M. le Ministre du Travail et d'après les données duquel le Conseil supérieur du Travail a eu à élaborer son œuvre — portait que le patron doit « veiller, dans la mesure où s'exerce sa direction, à la sauvegarde de la vie des ouvriers, de leur sécurité, *de leur santé* ».

Ce dernier texte est bon à rappeler pour fixer de plus près le sens à attacher au mot « salubrité ». Tout ce qui porte atteinte à *la santé* de l'ouvrier est à regarder comme interdit par le 2^o de l'article 12 du projet. Notamment, un travail qui excéderait manifestement les forces de l'ouvrier. Le patron qui exigerait de celui-ci qu'il l'accomplisse poursuivrait l'exécution d'une obligation dont l'objet serait, selon l'expression du Code civil, « contraire aux bonnes mœurs ». Il manquerait à ses devoirs et engagerait sa responsabilité.

Parcille doctrine est depuis longtemps consacrée formellement par les législations étrangères. La loi suédoise défend formellement « d'imposer aux ouvriers un travail au-dessus de leurs forces ». L'article 89 de la *Gewerbe-Gesetz* hongroise ne permet au patron d'exiger le travail de l'ouvrier que « dans la mesure répondant à la force physique et à la constitution de celui-ci ». L'article 60 de la législation ouvrière en vigueur en Russie permet à l'ouvrier de quitter son maître, même avant l'expiration du terme de l'engagement, en cas « d'imposition d'un travail excédant ses forces » et l'article 46 de la même législation astreint à l'indemnisation « le maître par la faute duquel la santé de l'ouvrier a reçu atteinte » — ce d'une manière générale. Le paragraphe 82 de la *Gewerbe-Ordnung* autrichienne accorde à l'ouvrier la faculté de quitter l'ouvrage, même sans congé préalable, « lorsqu'il ne peut continuer le travail sans exposer sa santé ». La loi

(1) Elle a été consacrée, notamment, par des arrêts de la Cour de Bruxelles en date respectivement du 22 novembre 1895 et du 26 février 1896.

allemande agit semblablement à l'endroit des ouvriers « devenus incapables de continuer le travail » (§ 124).

Vu la portée à donner au prescrit de l'article 12, n° 2, la section centrale croit préférable qu'on en modifie légèrement la rédaction.

Il y a lieu de faire remarquer ici que l'une des façons de surmener l'ouvrier et de porter ainsi atteinte à sa santé peut être de ne pas lui accorder le repos nécessaire, notamment en l'occupant même le dimanche. Aussi, obéissant à des considérations des plus élevées de l'ordre social, la *Gewerbe-Ordnung* allemande règle-t-elle jusque dans les moindres détails ce qui est relatif à la suspension du travail le dimanche.

La Chambre est saisie depuis plusieurs années d'une proposition de loi sur le repos dominical. La section centrale exprime le vœu que cette proposition de loi soit adoptée le plus tôt possible, estimant que, dans la mesure de son objet, elle complète heureusement le projet de loi sur le contrat de travail.

En attendant qu'elle soit votée, ainsi qu'une proposition de loi sur la limitation de la durée du travail des adultes, les tribunaux resteront d'ailleurs libres d'apprécier, en tenant compte de toutes les circonstances du fait, si, en contraignant son ouvrier à travailler trop d'heures ou même le dimanche, le patron n'aura pas, dans les espèces soumises à leur appréciation, engagé de quelque manière sa responsabilité et contrevenu au 2° de l'article 12.

L'Exposé des motifs du projet de loi contient la déclaration suivante : « Si » l'ouvrier se croit en droit de réclamer au chef d'entreprise des dommages- » intérêts, en réparation d'une lésion survenue au cours du travail, il aura » à prouver non seulement le dommage, mais encore l'inexécution du con- » trat, c'est-à-dire la faute contractuelle du patron. »

Cette observation est rigoureusement exacte, si l'on s'en tient aux principes généraux du droit civil, au droit commun : la faute, en effet, ne se présument jamais et tout demandeur ayant toujours à prouver le fondement de son action.

Mais, si telle est bien la situation juridique, aussi longtemps que les rapports du patron et de l'ouvrier sont réglés par le droit civil exclusivement, il importe qu'elle ne perdure pas. Elle ne saurait cependant cesser aussi longtemps qu'une loi de droit social n'aura pas réglé la matière du risque professionnel et celle de la réparation des accidents du travail.

Soumettre l'ouvrier, victime d'un accident de travail, à l'obligation d'intenter un procès dans les formes ordinaires et devant les tribunaux ordinaires, c'est le placer souvent dans l'impossibilité d'obtenir justice, du moins en temps utile.

Au surplus, que de fois il sera hors d'état d'administrer la preuve de la cause de l'accident ?

Ces considérations, et d'autres encore sur lesquelles il est inutile d'insister en ce moment, établissent l'insuffisance, au point de vue de l'ouvrier, du

2° de l'article 12 du projet, seule disposition par laquelle celui-ci rattache la matière du contrat de travail à celle de la réparation des accidents. Elles prouvent combien il est indispensable que cette dernière soit promptement réglée législativement.

Le 3° de l'article 12 oblige le chef d'entreprise à « veiller au maintien des » bonnes mœurs et au respect des convenances pendant l'exécution du » travail ». Ces deux obligations du patron trouvent leur fondement, l'une dans la morale, l'autre dans la dignité même de l'ouvrier, à laquelle il ne peut porter atteinte.

On rencontre une disposition analogue dans la plupart des législations ouvrières étrangères. La loi suédoise va même plus loin ; elle oblige le maître à faire observer par ses ouvriers « la piété, l'ordre et les bonnes mœurs ».

Il serait évidemment insuffisant que le patron veillât à l'observation, par ses collaborateurs de toute espèce, des convenances et des bonnes mœurs. Lui-même, plus que tout autre, doit à son personnel le bon exemple. Aussi, bien que les mots « veiller au maintien des bonnes mœurs » employés par le projet aient un sens général et astreignent le patron même à se surveiller personnellement, semble-t-il préférable d'y substituer les mots « observer et faire observer les bonnes mœurs ». La concordance sera ainsi plus complète avec la terminologie de la disposition corrélatrice de l'article 8 du projet.

Encore que le texte ne reproduise pas les mots « sauf convention contraire », qui figurent au 2° du même article, il va de soi que l'obligation relative au maintien des bonnes mœurs est autant d'ordre public pour le patron que pour l'ouvrier.

N'y a-t-il pas inconvénient à conserver les mots « pendant l'exécution du travail » ?

Ils paraissent avoir une portée restrictive et limiter l'obligation du patron. Or, celle-ci est générale et s'impose à lui partout et à tout moment où il se trouve engagé dans les liens du contrat de travail. Le travail de l'ouvrier ou de l'ouvrière vient-il à s'arrêter, l'obligation du patron persiste néanmoins, aussi longtemps qu'il est comme tel en présence de l'autre partie au contrat et généralement, peut-on dire, aussi longtemps que l'ouvrier ou l'ouvrière se trouve dans les bâtiments de l'exploitation, dans l'usine, au chantier, dans l'atelier, voire même dans la maison du patron.

Mieux vaudrait donc peut-être supprimer les derniers mots du 3° de l'article 12.

Cependant, on pourrait en argumenter pour exagérer la portée de l'obligation du patron.

En effet, en dehors du contrat il n'y a pas, notamment au point de vue spécial dont il s'agit ici, d'obligations juridiques entre parties. Leurs relations extracontractuelles relèvent de la morale seule. La loi sur le contrat de travail ne peut avoir à s'en préoccuper, pas plus que des égards réciproques qu'ils doivent se témoigner en dehors de l'exécution du contrat.

Il convient de remarquer que l'obligation corrélatrice de l'ouvrier lui

est imposée, par le 3^o de l'article 8, « pendant l'exécution du *contrat* » (et non du « travail »).

La section centrale propose, en conséquence, un amendement.

Sans qu'elle entende préciser ce que le patron devra faire pour se conformer au prescrit du 3^o de l'article 12, elle ne croit pas inutile de dire que l'observation des bonnes mœurs exigera de lui une attention particulière dans le cas où il emploierait des enfants et dans celui où son personnel appartiendrait aux deux sexes. Dans ce dernier cas, les sexes devront être séparés dans la mesure où la nature de l'exploitation le permettra. La loi allemande le déclare même expressément. Elle dispose aussi que « dans les établissements où le genre de besogne exige que les ouvriers se déshabillent et se lavent après l'ouvrage, il doit y avoir à ces fins suffisamment de place pour chaque sexe ». La section centrale, tout en étant d'avis qu'il doit en être ainsi, croit suffisant d'indiquer son sentiment dans le présent rapport sans avoir à amender, quant à ce, le projet de loi.

Le 4^o de l'article 12 du projet oblige le patron à « payer le salaire à l'ouvrier de la manière déterminée par la convention ou l'usage ».

L'article 5 du projet prévoit une troisième hypothèse, celle où le salaire n'aurait pas été déterminé par la convention et où l'on ferait vainement appel à l'usage pour le fixer. Il s'en rapporte alors à l'arbitrage du juge.

Mieux vaut ne maintenir, à l'art. 12, que les mots « payer le salaire », puisque la disposition de l'alinéa 2 de l'article 5 du projet — qui doit même en devenir l'alinéa unique, suivant un amendement de la section centrale — dispose, d'une manière générale et pour tout ce qui peut constituer la matière du contrat, que : « à défaut de convention, les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage et subsidiairement à l'arbitrage du juge. » Il va de soi que cette disposition s'applique, notamment, à la fixation du taux, de la nature et du mode de paiement du salaire.

Évidemment, les conventions des parties, pas plus que l'usage, ne peuvent déroger aux dispositions légales sur la réglementation du paiement des salaires.

Il importe de ne pas oublier que l'article 1798 du Code civil accorde aux « maçons, charpentiers et autres ouvriers ayant été employés à la construction d'un bâtiment ou d'autres ouvrages faits à l'entreprise » une « action » contre celui pour lequel les ouvrages ont été faits jusqu'à concurrence de « ce dont il se trouve débiteur envers l'entrepreneur, au moment où leur » action est intentée. »

D'autre part, la loi du 16 décembre 1851, à son article 19, n° 4^o, range « le » salaire des ouvriers pour un mois » parmi les « créances privilégiées sur » la généralité des meubles ».

Il est intéressant de faire remarquer que le Code néerlandais va plus loin.

Son article 1652 accorde « un droit de rétention à l'ouvrier auquel un » ouvrage est confié jusqu'au paiement des frais et salaires qui lui sont

» dus », à moins que « caution ne soit fournie pour la garantie de ces frais et salaires ».

Son article 1185 déclare créance privilégiée « le salaire de l'ouvrier sur la chose à raison de son travail ».

Enfin, son article 1195 déclare « créance privilégiée sur la généralité des meubles et des immeubles.... », notamment, « le salaire des ouvriers pour l'année échue et ce qui est dû sur l'année courante ».

En Belgique, l'action en paiement du salaire se prescrit par six mois, aux termes de l'article 2271 du Code civil.

Le 5° de l'article 12 du projet prévoit le cas où le patron s'est engagé à loger et à nourrir l'ouvrier et il lui impose, très justement, l'obligation de « fournir à l'ouvrier un logement convenable et une nourriture suffisante ». Il semble utile d'exiger également que la nourriture soit *saine*. D'où un amendement de la section centrale.

Naturellement, la portée de l'obligation du patron quant au logement et à la nourriture ne saurait être fixée davantage dans un texte législatif. Lorsque des conventions précises ne seront pas intervenues quant à ce, les juges apprécieront l'exécution de l'obligation du patron en tenant compte des circonstances de fait et plus particulièrement des usages locaux. Mais, il va de soi qu'il n'y aura jamais lieu de dispenser le patron de respecter les règles de l'hygiène.

ARTICLE 13. — L'article 13 refuse au patron tout droit de rétention des outils de l'ouvrier et déclare nulle toute convention contraire. L'ordre public, en effet, exige que le patron ne puisse réduire son ouvrier à la famine ou contraindre celui-ci à demeurer malgré lui attaché à son usine ou atelier en gardant, sous un prétexte quelconque — même du chef d'une créance qu'il aurait contre lui à raison du contrat de travail — le gagne-pain de l'ouvrier !

Le 5° de l'article 13 du projet n'innove pas, puisque déjà l'article 592 du Code de procédure civile dispose, d'une manière générale, sous réserve de ce qui est dit à l'article 593 du même Code, que « Ne pourront être saisis.... 6° les outils des artisans nécessaires à leurs occupations personnelles ».

Quels soins le patron doit-il prendre des outils de l'ouvrier ? Le projet ne le dit pas. Pour éviter toute controverse à ce sujet et tenant compte de l'obligation imposée à l'ouvrier en ce qui regarde les outils et matières premières du patron, la section centrale propose de compléter l'article 13 du projet par l'alinéa suivant, à mettre en tête de cet article : « Le chef d'entreprise ou patron doit apporter à la conservation des outils de l'ouvrier les soins d'un bon père de famille. »

Il n'y aurait dans cette disposition, permettant de faire grief au patron de sa faute légère (*in abstracto*), que la consécration d'une règle d'équité.

L'article 1927 du Code civil, relatif au dépôt, astreint « le dépositaire à » apporter dans la garde de la chose déposée les mêmes soins qu'il apporte » dans la garde des choses qui lui appartiennent ».

Le dépositaire ordinaire répond donc de sa faute légère *in concreto* : on ne lui demande pas, dans la garde des choses d'autrui, des soins qu'il n'apporte pas à la conservation des siennes ; on s'en tient à sa diligence et à sa prévoyance personnelles et habituelles, et on ne réclame de lui rien au delà.

La section centrale n'a pas cru devoir s'en tenir à la règle du susdit article du Code civil.

Certes, cette règle serait extrêmement favorable à l'ouvrier dans le cas où celui-ci aurait un patron extraordinairement attentif à la conservation de ses propres outils et machines.

Mais, elle lui serait fort préjudiciable si son patron apportait, au contraire, plus de négligence que de soins à la conservation de ce qui lui appartient à lui-même.

Exiger du patron qu'il apporte toujours à la conservation des outils de l'ouvrier les soins qu'y apporte la moyenne des bons patrons paraît, en conséquence, plus sage. C'est précisément la portée qu'aura l'alinéa 1^{er} de l'article 13, tel que la section centrale propose de le rédiger.

Il serait imprudent d'indiquer ici des applications de la règle proposée par la section centrale.

Sans vouloir entrer dans cette voie, nous croyons cependant bon de dire que, selon la section centrale, le patron ou chef d'entreprise agira d'ordinaire prudemment en faisant assurer les outils de l'ouvrier, outils qui représentent généralement pour ce dernier une fraction importante de son modeste avoir.

D'autre part, pendant que l'ouvrier utilisera ses propres outils au profit du patron, il sera juste que celui-ci lui permette de n'en user que comme il lui ferait employer les siens propres et lui facilite, en conséquence, tout ce qui tendrait à leur conservation dans les limites, évidemment, où leur usage normal n'y ferait pas obstacle.

ART. 13^{bis}. — Avant d'aborder l'examen du chapitre III du projet, il y a lieu de signaler que les articles du chapitre II ayant trait aux obligations du patron ne renferment aucune mention relative au certificat que l'ouvrier sortant pourrait songer à réclamer. Que faut-il conclure de ce silence ? N'y a-t-il pas, à cet égard, dans le projet une lacune à combler ?

Si l'on jette les yeux sur la législation des pays étrangers, on constate que, dans plusieurs de ceux-ci, la question du certificat a été tranchée explicitement.

En effet, la loi norvégienne du 15 juin 1881 oblige le patron « à délivrer à ses ouvriers un certificat écrit en cas de départ légitime. » — La *Gewerbe-Gesetz* hongroise contient un article 104 aux termes duquel, « lorsqu'un » ouvrier quitte le patron, ce dernier est tenu de remplir avec conscience » et conformément à la vérité les différentes mentions du livret et, sur la » demande de l'ouvrier, de donner sur les causes de la cessation du contrat » et sur sa conduite un certificat spécial conforme à la vérité. » — Le § 115 de la *Gewerbe-Ordnung* allemande dispose ainsi : « Lors de leur départ, les ouvriers peuvent exiger un certificat sur l'espèce et la durée de leur

» occupation. A la demande de l'ouvrier, ce certificat pourra renseigner
 » sa conduite et ses capacités. Il est défendu au patron de revêtir le certificat
 » de signes ayant pour but de désigner l'ouvrier d'une façon contraire au
 » texte du certificat ⁽¹⁾. » — Enfin, le nouveau Code civil allemand, déjà
 voté et destiné à entrer en vigueur le 1^{er} janvier 1900, renferme, au
 chapitre du louage de services, un article 630 ainsi conçu : « A la fin d'un
 » louage de services permanents, le débiteur peut exiger de l'autre partie
 » une attestation écrite du louage de services et de sa durée. L'attestation,
 » sur sa demande, doit constater aussi les prestations et la manière dont
 » elles ont été faites. » Cette disposition est d'ailleurs empruntée à plu-
 sieurs lois particulières allemandes sur les domestiques.

La question de la délivrance du certificat a été discutée au Conseil supé-
 rieur du Travail, à la suite du dépôt d'un amendement ainsi rédigé : « Le
 » chef d'entreprise a l'obligation de délivrer à l'ouvrier qui le demande, lors
 » de la cessation de l'engagement, un certificat constatant la nature et la
 » durée du travail. » Après discussion, les mots « constatant la nature et la
 » durée du travail » ont été remplacés, à l'article 20^{bis} de l'avant-projet
 » du dit Collège, par ceux-ci : « constatant la date de son entrée et de sa
 » sortie. »

Des industriels et un ouvrier du Conseil supérieur du Travail se sont
 déclarés d'accord sur ce point, qu'il est souvent très difficile de déterminer
 le métier, en d'autres termes, « la nature du travail ». « Un chauffeur
 employé accidentellement comme mécanicien se prétendra mécanicien », fit
 observer un membre, « et le chef d'industrie ne saura ce qu'il devra con-
 stater. » Un autre membre prit l'industrie de la sculpture pour exemple.
 « On y distingue, dit-il, le modelleur et le mouleur, le figuriste et l'orne-
 maniste. Si un modelleur se trouvant sans emploi s'engage comme mouleur,
 comment le livret indiquera-t-il la profession ? »

On fut assez généralement d'avis que ce serait donner occasion à des diffi-
 cultés sans nombre entre patrons et ouvriers que d'exiger du premier qu'il
 constatât autre chose que la date de l'entrée et celle de la sortie de l'ouvrier.

On soutint même que « le certificat, de délivrance obligatoire pour le
 patron, ressemblerait fort au livret, de port obligatoire pour l'ouvrier », aboli
 par la loi du 10 juillet 1883, laquelle précisément eut ce double objet de rendre
 le livret facultatif et de faire défense au patron d'y inscrire autre chose que
 « la date de l'entrée à son service et celle de la sortie du titulaire ».

Ces considérations ont déterminé la section centrale à ne pas aller au delà
 du desideratum du Conseil supérieur du Travail. D'où l'amendement qu'elle
 propose sous le n° 13^{bis}.

(1) « Si l'ouvrier est mineur, le certificat pourra être exigé par le père ou le tuteur. Ceux-ci
 pourront exiger que le certificat ne soit pas délivré au mineur, mais à eux-mêmes. Avec le
 consentement de l'autorité du lieu désigné au § 108 » (celui de sa dernière résidence et, à défaut
 de celle-ci dans le ressort de l'Empire, celui du lieu de travail allemand choisi d'abord par
 l'ouvrier) « le certificat pourra être délivré directement à l'ouvrier, malgré la volonté du père
 ou tuteur. »

Le certificat, ne visant même que la date de l'entrée et celle de la sortie de l'ouvrier, aura son utilité dans bien des cas. D'abord, lorsque l'ouvrier n'aura pas de livret. Puis, lorsque, pour une raison quelconque, le moment du commencement de l'engagement n'aura pas été constaté. Et aussi, lorsque l'ouvrier trouvera avantage à ne faire état que du certificat constatant ses services chez un patron ou chez un industriel déterminé, à l'exclusion des autres patrons ou industriels dont ferait éventuellement mention son livret.

Dans la pratique, l'ouvrier qui quittera son patron après bons et loyaux services obtiendra aisément de celui-ci un certificat constatant autre chose que la durée de ses services et plus particulièrement les qualités et le zèle dont il aura fait preuve.

D'autre part, s'il quitte son patron en mauvaise intelligence, comment arriverait-on à contraindre celui-ci à faire figurer sur le certificat des mentions laudatives ?

Dans tous les cas, obliger le patron, même sur la demande de l'ouvrier, à constater en conscience et vérité la façon dont celui-ci l'a servi, ce pourrait être fréquemment dangereux. Combien de fois, en effet, l'ouvrier ne prétendra-t-il pas avoir accompli tous ses devoirs à la perfection et avoir fait preuve de qualités professionnelles éminentes, alors que le patron, désireux de ne pas induire en erreur ses collègues chez lesquels l'ouvrier exhiberait son certificat, croira ne pouvoir, en toute sincérité, faire figurer sur cette pièce que des mentions dont l'ouvrier ne se réjouirait pas ?

CHAPITRE III.

Ce chapitre traite « Des différentes manières dont finit l'engagement et des ruptures de contrat ».

C'est son intitulé.

La section centrale croit qu'il serait préférable d'y substituer celui-ci : « Des différentes manières dont prennent fin les obligations des parties » : elle ne voit pas de motif pour distinguer des autres les cas de cessation brusque des effets du contrat.

Ce qui est certain, c'est qu'il n'y a pas lieu d'imiter les auteurs du Code civil, lesquels, notamment en réglant la matière du mandat et celle des sociétés, ont cru pouvoir se servir des mots « des différentes manières dont finit le contrat ». On a soutenu que cette façon de s'exprimer peut être critiquée à certain point de vue. Il semble que c'est à bon droit.

ARTICLE 14. — L'article 14 fait l'énumération des différentes manières dont « prennent fin, dit-il, les engagements résultant du contrat de travail ».

Il vaut mieux ne pas faire suivre le mot contrat de ceux-ci « de travail », puisqu'il ne s'agit à cet article que de celui des différents contrats de travail possibles qui est l'objet unique du projet.

Les cinq modes indiqués sont : 1° l'expiration du terme ; 2° l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ; 3° la volonté de l'une des parties, lorsque le contrat a été conclu sans terme ou qu'il existe un juste motif de rupture ; 4° la mort de l'ouvrier ; 5° la force majeure.

Le 1^{er} alinéa de cet article dispose que l'énumération ci-dessus est faite « sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations ». C'est avec raison. Ces modes généraux d'extinction des obligations sont indiqués à l'article 1254 du Code civil. On y relève, notamment, la « remise volontaire », la « novation », la « confusion », la « nullité », « l'effet de la condition résolutoire » et la « prescription ».

Au 3° de l'article 14 un déplacement de virgule s'impose.

Le 4° vise exclusivement la mort de l'ouvrier.

La plupart des législations étrangères la signale également comme une cause de cessation du contrat de travail, mais sans mettre sur le même pied la mort du patron. Ce n'est pas à tort. Cependant si, pour des motifs exceptionnels, la mort du patron ou du chef d'entreprise devait être considérée comme empêchant radicalement la continuation du contrat, celui-ci cesserait évidemment de produire ses effets, par application du 5° de l'article 14 du projet.

Ce 5° demande un mot d'explication.

On peut, en effet, se poser la question de savoir si la grève partielle constituera un cas de force majeure ouvrant à l'une des parties le droit de résilier le contrat de travail malgré la volonté de l'autre. Il faut répondre, en principe : « Non, pareille grève ne déliera par elle-même de ses engagements ni le patron, ni l'ouvrier ». En conséquence, le premier ne pourra pas prononcer immédiatement un *lock-out* général, renvoyer sur l'heure, en invoquant l'existence de la grève, ceux de ses ouvriers qui se présenteraient pour continuer leur besogne. De même, les ouvriers qui ne voudront pas la grève ne pourront — en pratique, cela n'arrivera guère — en faire état pour ne pas exécuter le travail convenu et de la façon stipulée.

Mais, l'ouvrier et le chef d'entreprise seront déliés si le fait de la grève les met effectivement dans l'impossibilité d'exécuter le contrat. A raison des conditions techniques de l'industrie où la grève se sera produite, le départ d'une partie du personnel pourra mettre les autres ouvriers hors d'état de continuer à l'exécuter, du moins convenablement. Alors, évidemment, il y aura force majeure.

Dans aucune des législations ouvrières étrangères, on ne trouve de disposition relative à ce point.

Cependant, la question a été portée, en Suisse, devant le Conseil fédéral, lequel, le 23 avril 1889, a décidé que : « Quand une partie des ouvriers » abandonnent le travail, *sans dédite* préalable, et rendent par là le travail difficile ou impossible à ceux qui demeurent dans la fabrique, il peut » y avoir des circonstances de nature à justifier le renvoi, *sans dédite* préalable, des autres ouvriers ; toutefois, le contraire peut aussi se présenter. » Il faut laisser au juge..... le soin d'apprécier les circonstances et de

» statuer dans chaque cas particulier si le renvoi peut ou non avoir lieu » *sans dédite* préalable ⁽¹⁾. » Tel est aussi l'avis de la section centrale.

Une légère modification pourrait peut-être être apportée au 5° de l'article 14. La mort de l'ouvrier, visée au 4° de cet article, est, en effet, en général un cas de force majeure. Il semblerait donc qu'il faudrait libeller le 5° comme suit : « Par *tout autre* cas de force majeure. »

La section centrale ne propose cependant pas de le faire, parce que la mort de l'ouvrier n'est pas toujours, selon elle, un cas de force majeure à proprement parler, du moins au regard de l'ouvrier : il ne l'est pas, à ses yeux, lorsque l'ouvrier se suicide.

ARTICLE 15. — L'article 15 dispose d'abord que, « lorsqu'elle n'est pas fixée par la convention ou par la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage des lieux. »

Il ajoute que « en l'absence de terme » — c'est-à-dire lorsque celui-ci ne résulte ni de la convention ni de la nature du travail (par exemple, quand l'ouvrier a été engagé pour faire une récolte), ni de l'usage — l'engagement est censé contracté pour une durée indéfinie. Sous réserve, évidemment, du principe inscrit à l'article 1780 du Code civil et aussi de ce qui figure à l'article 17 du projet touchant la façon de mettre fin à semblable engagement.

Pour les raisons indiquées déjà *sub* article 5, la section centrale propose de ne pas maintenir, à l'article 15, les mots « des lieux » après le mot « usage ».

ARTICLE 16. — L'article 16 décide que « si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéfinie ». Il règle donc ce qu'on appelle, en droit, la tacite reconduction. L'engagement nouveau restera soumis aux conditions du précédent, sauf en ce qui regarde sa durée, qui deviendra indéfinie, et il ne pourra y être normalement mis fin que comme il est dit à l'article 17 du projet.

Le nouveau Code civil allemand dispose semblablement en ce qui regarde la durée de l'engagement continué après l'expiration du terme stipulé. Le Code fédéral suisse n'admet la prolongation que pour une durée déterminée.

Quant au Code civil, il prévoit la tacite reconduction pour le louage des choses, à son article 1738, et stipule que si, à l'expiration des baux écrits, le preneur reste et est laissé en possession, il s'opère un nouveau bail dont l'effet est réglé par l'article relatif aux locations faites sans écrit. L'article 1736 dispose que, quand le bail a été fait sans écrit, l'une des parties ne peut donner congé à l'autre qu'en observant les délais fixés par l'usage des lieux. D'autre part, les articles 1759 et 1776 ne peuvent être perdus de vue. Le premier — qui vise le locataire d'une maison ou d'un appartement continuant sa jouissance après l'expiration du bail écrit, sans opposition de

(1) *Loi Fédérale commentée*, p. 60.

la part du bailleur — déclare que ce locataire sera censé les occuper aux mêmes conditions, pour le terme fixé par l'usage des lieux, et ne pourra en être expulsé qu'après un congé donné suivant le délai fixé par l'usage des lieux. L'article 1776 — qui concerne les baux ruraux écrits — dispose que si, à leur expiration, le preneur reste et est laissé en possession, il s'opère un nouveau bail dont l'effet est réglé par l'article 1774, c'est-à-dire que ce bail nouveau est à considérer comme bail sans écrit et censé fait pour le temps nécessaire au preneur pour recueillir tous les fruits de l'héritage affermé.

Le contrat de travail et le louage des choses diffèrent tellement entre eux qu'il ne saurait être question de les traiter de même, en cas de tacite reconduction, quant à la durée de l'engagement nouveau. Celle-ci, d'autre part, ne semble pas pouvoir être limitée par la nature même du travail, ni par l'usage des lieux; car, dans l'hypothèse où il y aurait lieu de prendre en considération soit l'usage des lieux, soit la nature du travail, pour fixer la durée du contrat, il paraît probable que ce serait seulement sur l'engagement originaire, tel qu'il aurait été contracté dès le début, que la nature du travail ou l'usage des lieux pourrait agir. Dès lors, comment ne pas préférer le système du projet — la durée indéfinie de l'engagement tacitement renouvelé — à celui du Code fédéral suisse?

ARTICLE 17. — Vu le nombre considérable de contestations qui se produisent actuellement entre ouvriers et patrons à propos de la rupture du contrat de travail, l'art. 17 du projet a une grande importance. Il traite, en effet, du congé et du préavis de congé en cas d'engagement d'une durée indéterminée.

Son alinéa premier affirme le droit de chacune des parties de mettre fin à un pareil engagement par un congé donné à l'autre, sans l'accomplissement d'aucune formalité particulière.

Son second alinéa dispose d'abord que, pour résoudre la question de savoir si le préavis de congé sera ou non obligatoire et celle de savoir quel délai il devra comporter dans l'affirmative, il faudra consulter « la convention ou l'usage ». Ce sera uniquement, cela va de soi, à défaut de convention quant à ce, qu'il y aura lieu de s'en référer à l'usage. Il convient donc de modifier légèrement la rédaction proposée, pour qu'elle rende nettement cette manière de voir.

Il est à remarquer que, aux termes de l'article 10 de la loi du 15 juin 1896, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, celui-ci, fait conformément à la loi, lie les parties, notamment dans ses dispositions obligatoires: en d'autres termes, à ce point de vue, il est à regarder comme étant convention elle-même. Or, l'article 3 de la susdite loi stipule que: « Le règlement d'atelier doit indiquer 3° Si un préavis de congé est exigé, le délai du congé. . . . » Il est clair que, sans qu'il y ait convention à la loi, ce délai peut être indiqué comme étant « celui fixé par

l'usage ». Mais, même dans ce cas, c'est, en définitive, la convention elle-même qui demeure la loi des parties.

Cela étant, on ne voit pas pour quelle raison il faudrait, à l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi sur le contrat de travail, faire spécialement mention de l'applicabilité de l'usage dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire.

Pourquoi, d'autre part, y dirait-on, comme le propose le projet, que, dans ces mêmes entreprises, la convention ne fera foi, en ce qui regarde le préavis de congé, que pour autant qu'elle soit l'objet d'une clause expresse du règlement ? Le dire, ce serait ou bien faire, très inutilement et en termes fort mal choisis, une application de la règle prérappelée de l'article 10 de la loi du 13 juin 1896, ou bien modifier — à tort — l'article 3 de cette même loi, et ce en admettant, sur le point spécial du préavis de congé, la possibilité d'une convention particulière qui ne serait pas reproduite expressément dans le règlement d'atelier et qui viendrait s'ajouter à celui-ci.

Il paraît donc certain qu'il n'y a pas lieu de maintenir la partie finale de l'alinéa 2 de l'article 17 du projet de loi.

Le troisième alinéa de cet article innove, en exigeant un avertissement préalable de sept jours lorsque la convention ou, à défaut de convention, l'usage (des lieux, en principe, comme il est dit *sub* art. 5) ne règle pas la question du préavis. Il s'agit là d'un délai minimum — ce que la section centrale propose d'ailleurs de dire catégoriquement.

Le 5^e alinéa de l'article 17 du projet de loi vise séparément le cas où une disposition contraire résulterait de la convention ou de l'usage et celui où elle résulterait du règlement d'atelier. C'est à tort, en ce sens que le règlement d'atelier est, ainsi que cela a déjà été dit, à considérer comme étant la convention elle-même.

Mais, d'autre part, il est rationnel de ne pas confondre, en cas de silence de la convention, l'hypothèse où celle-ci aura revêtu la forme d'un règlement d'atelier et celle où elle ne l'aura pas fait. En effet, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, « il doit », aux termes de l'article 3 de la loi du 13 juin 1896, « indiquer, si un préavis de congé est exigé, le délai du congé ». Donc, quand il est muet sur ce point, c'est parce qu'aucun préavis de congé n'est à observer. Exiger dans la loi sur le contrat de travail un préavis de sept jours en cas de silence du règlement d'atelier, ce serait en conséquence aller à l'encontre du prescrit de la loi du 13 juin 1896. Certes, la Chambre peut estimer qu'il y a lieu de modifier cette dernière. Toutefois, en attendant qu'elle manifeste la volonté d'agir de la sorte, la section centrale croit devoir lui proposer de remanier l'alinéa 3 de l'article 17 du projet de manière à ce qu'il demeure en concordance avec la susdite loi.

En ce qui regarde le principe même de l'innovation proposée, la section centrale ne peut que l'approuver, parce qu'il tend à donner plus de stabi-

lité aux engagements, plus de confiance réciproque aux employeurs comme aux ouvriers, à rendre plus cordiales les relations du capital et du travail. Il est souvent aussi fâcheux pour l'industriel et ses collaborateurs de se voir subitement privés du concours d'un ouvrier indispensable, que pour le travailleur manuel d'être inopinément mis à la porte de l'établissement ou de l'atelier où il gagnait le pain des siens. Réagir contre la tendance à la suppression du préavis de congé — tendance fâcheuse, qui s'accuse nettement en Belgique — c'est donc faire œuvre utile aux classes ouvrières comme aux patrons. C'est, au surplus, suivre l'exemple des législations étrangères (1).

En comparant le texte du projet de loi aux dispositions corrélatives de celles-ci, on constate plusieurs différences.

D'abord, dans aucune des lois étrangères le préavis de congé n'est de moins de quatorze jours. Un délai de sept jours sera souvent insuffisant, sinon

(1) En Norvège, aux termes de la loi du 15 juin 1884, le délai du préavis est de *quinze jours*, sauf stipulation contraire. — L'article 72 de la loi hongroise du 21 mai 1884 décide que « le contrat entre le patron et l'ouvrier peut, s'il n'en a pas été convenu autrement ou si l'organisation du travail dans les fabriques (art. 143) n'en dispose autrement, être rompu par une dénonciation faite à *quinze jours* de date ». Cependant, « même en cas de dénonciation faite » à temps, l'ouvrier qui travaille à la pièce ne peut se retirer avant d'avoir terminé, conformément au contrat, l'ouvrage entrepris. Il en est de même de l'ouvrier qui a reçu une avance sur son salaire, tant qu'il n'a pas travaillé jusqu'à concurrence de l'avance ou ne l'a pas remboursée (art. 93). — La loi russe impose, pour la rupture des contrats d'une durée indéterminée, un préavis de *deux semaines*, aussi bien quand ce sont des ouvriers industriels qui y sont engagés que lorsque ce sont des ouvriers agricoles (art. 10, 19 et 65). — Le Code fédéral suisse exigeant un préavis de six semaines à défaut de loi ou d'usage, l'article 19 de la loi fédérale du 25 mars 1877 concernant le travail dans les fabriques dispose que, « à moins qu'une convention écrite n'en décide autrement, le contrat entre le fabricant et l'ouvrier peut cesser après un avertissement de *quatorze jours* au moins, dont chaque partie peut prendre l'initiative *le jour de paie ou le samedi* (même les semaines de paie) ». — L'article 77 de la loi industrielle autrichienne déclare que, « lorsqu'au sujet du délai de congé il n'a rien été convenu, le délai de congé de *quinze jours* est supposé ». « Cependant », ajoute-t-il, « les » ouvriers qui sont payés aux pièces, ou travaillent à forfait, ne sont en droit de quitter » qu'après avoir achevé convenablement le travail entrepris ». — La loi industrielle allemande exige aussi, en cas de silence de la convention sur ce point, un préavis de *quinze jours*, ajoutant : 1° que, « si d'autres délais de renonciation ont été convenus, ils seront égaux pour chacune des parties » et 2° que « sont nulles les conventions contraires à ce qui précède ». Quant au nouveau Code civil allemand, au titre du Louage de services, il organise et rend obligatoire un système de délais de préavis différents suivant la façon dont est « fixée la rémunération » : en cas de fixation du salaire à la journée, le congé peut être donné « chaque jour pour le lendemain » ; si elle est hebdomadaire, la dénonciation n'est permise que pour « la fin d'une semaine du calendrier et elle doit se faire, au plus tard, le premier jour ouvrable de la semaine » ; si le salaire est fixé par mois, la dénonciation n'est permise que pour « la fin d'un mois du calendrier » et elle doit se faire « au plus tard le 15 du mois » ; si le salaire est fixé « par trimestre ou par périodes plus longues », la dénonciation n'est permise que « pour la fin d'un trimestre et moyennant l'observation d'un délai de six semaines » (art. 624) ; enfin, « si le salaire n'est pas fixé d'après des périodes de temps, le louage de services peut être » dénoncé en tout temps ; néanmoins, s'il s'agit de services qui constituent la seule ou la principale occupation du débiteur, l'on doit observer un délai de dénonciation de deux semaines » (art. 625).

pour permettre au patron de remplacer l'ouvrier s'en allant de son plein gré ou renvoyé, du moins pour permettre à l'ouvrier dans cette dernière situation de retrouver de l'occupation. Aussi, encore que la section centrale croie que le préavis de huitaine est d'usage plus général en Belgique, propose-t-elle à la Chambre d'y substituer celui de deux semaines. Elle ne pense pas, en effet, devoir perdre de vue les efforts éminemment heureux tentés actuellement partout pour identifier internationalement, autant que faire se peut, les conditions du travail. Au surplus, l'article 20 du projet — qui, dans le texte arrêté par la section centrale, ne fait porter l'indemnité pour rupture irrégulière et sans juste motif d'un engagement à durée indéterminée que sur la moitié du salaire moyen correspondant au nombre de jours ouvrables restant à courir, sans que cette indemnité puisse jamais dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine — lui paraît un tempérament sérieux de l'amendement qu'elle propose pour assurer le mieux possible la stabilité des engagements faisant l'objet du projet de loi.

Une seconde différence entre le projet de loi et plusieurs des lois étrangères sur la matière réside en cette circonstance que le premier n'indique pas certains jours ou certaines dates obligatoires pour le commencement ou la fin du délai de congé.

Certes, il serait fréquemment utile que le délai de congé ne pût commencer qu'un samedi ou le jour de paie en usage dans les industries de la région. Mais, d'une part, c'est généralement ces jours-là que le congé est donné, en pratique. D'autre part, exiger qu'il en soit nécessairement ainsi en toute occasion, ce serait aller, sans que cela paraisse demandé ni par les ouvriers ni par les patrons, à l'encontre d'un usage que la section centrale ne juge pas indispensable de supprimer par l'action même de la loi, là où il existe.

Contrairement à ce que font la loi hongroise et la loi autrichienne, le projet ne prévoit pas *in terminis* le cas où le travail s'effectue « à la pièce ». La section centrale n'a pas estimé cependant devoir proposer à la Chambre un amendement, aux termes duquel l'ouvrier ne pourrait, dans cette éventualité, se retirer ni être tenu de le faire avant l'achèvement du travail entrepris.

Elle a pensé, en effet, que pareille disposition présenterait des inconvénients nombreux et qu'elle serait d'une application malaisée. Au surplus, le travail à la pièce fait plus généralement que l'autre l'objet de conventions formelles, même écrites, et relativement complètes.

Le dernier alinéa de l'article 17 du projet de loi renforce l'innovation du précédent : il prescrit la réciprocité et de l'obligation et du délai du congé, pour tous les préavis, pour toutes les conventions, même dans les cas où les parties s'en sont référées à l'usage ; et il fait de cette règle une disposition d'ordre public, à laquelle il ne peut, en conséquence, être dérogé par convention. S'inspirant de la loi industrielle allemande, cet alinéa du projet préviendra des agissements évidemment peu conformes à l'équité et à l'égalité qui doit présider, en fait comme en droit, à la conclusion d'un

contrat de travail (1) — agissements dont les inconvénients ont dû fixer plus d'une fois à l'étranger, en Suisse notamment (2), l'attention des pouvoirs compétents pour y mettre un terme.

La fin du dernier alinéa de l'article 17 du projet n'est que la sanction rationnelle de sa première partie. En effet, puisque le délai de congé doit être le même pour chacune des parties, il est préférable, lorsqu'elles en ont stipulé deux, d'inégale longueur, de leur faire respecter par toutes les deux plutôt le plus long que le plus court : des raisons sérieuses devant être supposées avoir guidé la partie qui a réclamé dans son intérêt la fixation du premier.

ARTICLES 18 et 19. — Les articles 18 et 19 visent les cas où les parties — le patron à l'article 18, l'ouvrier à l'article 19 — peuvent mettre fin au contrat sur l'heure, bien qu'il s'agisse 1° soit d'un contrat d'une durée indéterminée que les parties ne peuvent rompre, en principe, sans l'observation d'un préavis de congé ; 2° soit d'un engagement à terme, à la fin normale duquel on ne se trouve point encore.

Il n'est pas absolument exact de dire, avec l'Exposé des motifs, que les cas où la possibilité de cette rupture est constatée par le projet sont tous de ceux où pourrait être invoqué l'article 1184 du Code civil. Cet article, en effet, ne vise que l'inexécution par l'une des parties à un contrat synallagmatique des obligations lui incombant. Or, dès à présent la pratique admet et la loi maintiendra la possibilité d'une rupture sur l'heure du contrat de travail pour des causes ne tenant pas à l'inexécution de ce qui constitue, pour la partie à laquelle l'autre signifiera sa volonté de rompre immédiatement, l'objet propre et direct de ses obligations. Ainsi, il est des cas où la continuation du contrat serait moralement impossible ou dangereuse et où il y a lieu d'en autoriser la rupture sans retard.

Mais, ce qui est vrai, c'est que les articles 18 et 19 du projet consacrent le droit pour les parties de consommer la rupture de leur contrat sans avoir à en faire prononcer préalablement la résolution par justice, comme il le leur faudrait faire si elles n'avaient, le cas échéant, d'autre droit que celui de recourir à l'article 1184 du Code civil.

Le système des articles 18 et 19 du projet a donc une double utilité et il importe de la faire remarquer en présence des discussions qui ont eu lieu à son sujet au Conseil supérieur du Travail.

Certains membres de ce Collège l'ont même trouvé dangereux, prétextant que, d'une part, quelle que fût l'énumération dans le texte de la loi des cas de rupture sur l'heure, elle serait toujours incomplète et que, d'autre part, les tribunaux seraient tentés de croire que le législateur y a attaché un caractère limitatif.

(1) Bebel disait à tort, au Reichstag, que la seule façon de respecter l'égalité des parties, c'est de leur donner à chacune la faculté de rompre sur l'heure, en supprimant tout délai de congé.

(2) BODEUX, pp. 252 et 253.

L'Exposé des motifs coupe court à cette crainte, en déclarant que l'énumération dont il s'agit ne porte que sur les « principales causes de rupture immédiate ». En d'autres termes, elle ne sera qu'exemplative.

Cependant, pour faciliter aux parties l'intelligence de la loi et pour prévenir éventuellement toute controverse sur ce point, le mieux semble être d'imiter les rédacteurs de l'article 626 du nouveau Code civil allemand, en énonçant, avant toute énumération, — et le dit article du Code allemand n'en contient pas, — ce principe général, que le contrat de travail « ne pourra être dénoncé sur l'heure » « que pour cause grave » et en rattachant, par le mot « notamment, » ce principe aux cas visés *in terminis*. La section centrale propose un amendement à cet effet.

Quant aux cas de rupture immédiate visés expressément par le projet de loi, on les retrouve, en somme, dans plusieurs lois étrangères sur la même matière, plus spécialement dans les lois industrielles d'Allemagne et d'Autriche.

A l'article 18 sont groupés, dans des alinéas différents, cinq genres de faits donnant ouverture, dans le chef des patrons, à un droit de rupture sur l'heure.

Pas d'observations à présenter touchant la production de faux certificats ou livrets, fait qui ne tient pas à l'accomplissement des engagements résultant du contrat et qui sera généralement antérieur à sa conclusion.

L'alinéa suivant vise les actes d'improbité, les voies de fait, les injures graves.

Évidemment, un seul acte d'improbité ou de violence, une seule injure peut suffire, le cas échéant, pour justifier une rupture brusque du contrat. L'emploi du singulier paraît donc préférable, sauf en ce qui regarde les mots « voies de fait », qu'il est d'usage de mettre au pluriel même quand ils ne désignent pas plusieurs actes de violence.

Quant au sens du mot « injure », ce doit être celui, très large, qu'il a déjà à l'article 251 du Code civil. Ainsi, l'expression générique « injure » comprendra, entre autres choses, soit la diffamation ou la calomnie, soit tout procédé outrageant que l'ouvrier se permettrait à l'endroit du patron et qui rendrait impossible en fait la continuation de leurs relations.

Le projet ne vise que l'acte d'improbité, les voies de fait, l'injure dont aurait à souffrir le chef ou le personnel de l'entreprise.

Les lois industrielles d'Allemagne et d'Autriche, comme la loi hongroise, permettent la rupture immédiate, quelle que soit la victime de l'acte d'improbité. Cela vaut évidemment mieux.

D'autre part, elles mettent formellement sur le même pied, en ce qui regarde les voies de fait ou l'outrage, le chef de l'entreprise et les membres de sa famille. Sous ce rapport la section centrale n'a pas cru devoir imiter leur exemple, pour cette raison que, lorsque la voie de fait grave ou l'outrage grave par acte ou par parole se sera produit à l'égard d'un parent

suffisamment proche du patron et avec lequel celui-ci aura des rapports suffisamment étroits, lui-même devra être regardé comme ayant été gravement injurié. Le sens large attaché par la section centrale au mot injure comporte, en effet, dans sa pensée, cette interprétation.

Enfin, il paraît utile de remplacer les mots « à l'égard du ... personnel » de l'entreprise » par les mots « à l'égard d' ... une personne ayant autorité » sur lui (l'ouvrier) au point de vue de l'exécution du contrat ». En effet, des voies de fait, une injure grave dont l'ouvrier se rendrait coupable vis-à-vis du patron, d'un membre de la famille de celui-ci, d'un de ses supérieurs à l'atelier ou à l'usine — n'importe où et fût-ce même en dehors de l'exécution du contrat — pourront justifier un renvoi immédiat, si elles rendent moralement impossible la continuation du contrat de travail. Mais, si l'ouvrier se permet de semblables agissements vis-à-vis d'un de ses compagnons, de deux hypothèses l'une se réalisera : ou bien ce sera en dehors de l'exécution du contrat, et alors on ne voit pas pourquoi le patron puiserait un droit de renvoi dans des faits qui ne le toucheront pas ; ou bien ce sera pendant l'accomplissement du travail, et alors la disposition générale de l'article 18, qui vise les manquements à la discipline de l'entreprise — on pourrait l'ajouter « et au bon ordre » — suffira, le cas échéant, au patron.

L'alinéa relatif au « préjudice matériel causé intentionnellement » par l'ouvrier est emprunté à la loi industrielle allemande. Il est fondé en raison, pourvu qu'on le termine par les mots « pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ». Le préjudice simplement matériel infligé au patron ou à son représentant et résultant d'actes complètement étrangers au contrat de travail aurait plus difficilement comme conséquence légitime la rupture immédiate de ce contrat.

La section centrale propose de restreindre la disposition de cet alinéa, comme celle de l'alinéa précédent et pour le même motif, aux actes de l'ouvrier portant préjudice au chef d'entreprise ou à l'une des personnes ayant autorité sur l'ouvrier au point de vue de l'exécution du contrat.

L'alinéa visant les actes immoraux ne prévoit que ceux qui se produiraient « pendant l'exécution du contrat ». La loi suisse permet aussi la rupture immédiate en cas d'immoralité de l'ouvrier. La loi autrichienne l'autorise *in terminis* « quand l'ouvrier cherche à exciter ses collègues de travail ou autres à une vie désordonnée ou immorale » (§ 82, f. de la *Gewerbe-Ordnung*). La *Gewerbe-Ordnung* allemande la permet « lorsque l'ouvrier s'est rendu coupable de débauche » (§ 123, n° 2) et « lorsqu'il a amené » ou tenté d'amener des membres de la famille du patron ou de ses représentants ou des collègues de travail à commettre des actions contraires » aux bonnes mœurs, ou qu'il aura commis ces actions avec des membres » de la famille du patron ou de ses représentants (§ 123, n° 7) ». — La section centrale ne croit cependant pas devoir proposer à la Chambre de modifier le texte du projet. Parce que les actes immoraux dont l'ouvrier se rendrait éventuellement coupable en dehors de l'exécution du contrat ne sauraient justifier un renvoi sur l'heure que s'ils atteignaient, dans son

honneur, soit le patron, soit l'un des siens, et que, dans ce cas, la disposition relative aux injures graves fournira au patron le moyen de se défaire sur-le-champ d'un ouvrier dont la présence chez lui ou à ses côtés ne serait plus tolérable.

L'avant-dernier alinéa de l'article 18 du projet doit être divisé : il touche à des ordres différents d'idées.

Sa première partie est ainsi conçue : « Lorsqu'il (l'ouvrier) compromet, par son imprudence, la sécurité du travail ». Cela arrivera, en particulier, quand l'ouvrier maniera imprudemment le feu et la lumière, cas visé expressément par plusieurs lois étrangères.

La loi hongroise ne parle pas de la « sécurité du travail », mais de celle de « la maison ou de l'établissement ». Ce sont les ouvriers agricoles qu'elle a en vue en citant la « maison » et les ouvriers industriels en citant « l'établissement ». Les premiers ne pourront guère, d'ordinaire, compromettre que la sécurité de l'immeuble du fermier, chez lequel ils logent fréquemment. Les seconds pourront généralement compromettre et la sécurité de l'établissement tout entier et aussi celle du travail seulement.

Il y aurait donc avantage à compléter la formule de la première partie de l'alinéa dont il s'agit de l'article 18 du projet.

A la dernière partie de ce même alinéa, il y aurait lieu 1° de supprimer les mots « et en général », qui n'ont plus guère de raison d'être, étant donné l'adjonction de six mots au premier alinéa de l'article 18; 2° de viser les obligations de l'ouvrier relatives au bon ordre (à ses relations avec ses compagnons pendant le travail), aussi bien que celles relatives à la discipline (à ses relations avec ses supérieurs).

Quant à celles relatives à l'exécution du travail, l'ouvrier y manquera surtout gravement lorsque — et ce cas est visé formellement par les lois hongroise, russe, suisse, autrichienne, norvégienne — il se montrera incapable d'exécuter le travail pour lequel il se sera engagé; lorsqu'il se mettra, par sa faute, dans l'impossibilité de le continuer : par exemple, quand il se fera condamner à une peine privative de la liberté (cas visé par la loi hongroise et la loi autrichienne); ou lorsqu'il quittera son travail sans autorisation (cas visé par la loi allemande et la loi autrichienne) ou lorsqu'il s'abstiendra de s'y présenter sans raison valable (cas prévu par la loi hongroise, la loi russe, et admis par la jurisprudence suisse); voire même parfois lorsqu'il se trouvera, pour des causes qu'il n'aura pu empêcher, hors d'état de travailler (1).

Évidemment, il n'entre pas dans les intentions de la section centrale de déclarer qu'un contrat de travail pourra, même dans les hypothèses

(1) Lorsque pareille incapacité de travailler aura duré quatre semaines, la loi autrichienne permet au patron la rupture sur l'heure. La loi allemande la permet, d'une manière générale, « lorsque l'ouvrier est incapable de continuer le travail ».

ci-dessus indiquées, être rompu inopinément quelque légère que soit l'inobservation, suivant l'un ou l'autre des modes prémentionnés, des « obligations de l'ouvrier quant à l'exécution du travail ». Le principe général inscrit à l'alinéa 1^{er}, amendé, de l'article 18 fait radicalement obstacle à semblable interprétation.

La cause de rupture alléguée devra toujours, pour que celle-ci soit régulière, présenter un réel caractère de gravité, eu égard, d'ailleurs, aux situations particulières dans lesquelles les parties pourront se trouver.

La loi hongroise prévoit comme cas de rupture sur l'heure celui où « l'ouvrier serait atteint d'une maladie répugnante ou contagieuse ». La loi autrichienne et la loi allemande ne parlent que de la « maladie répugnante » et la loi russe que de la « maladie contagieuse ». Le Conseil supérieur du Travail a proposé d'imiter la loi hongroise.

La section centrale ne pense pas qu'il y ait lieu de le faire. Lorsque des motifs vraiment sérieux exigeront qu'il soit malheureusement passé outre à d'évidentes considérations d'humanité, le chef d'entreprise verra son droit suffisamment garanti par la disposition finale de l'article 14 visant la force majeure.

La loi industrielle allemande ne permet pas au patron de se prévaloir durant plus de sept jours du fait, connu de lui, qu'il pourrait alléguer pour renvoyer sans délai son ouvrier. Sauf si celui-ci est incapable de continuer le travail ou atteint d'une maladie répugnante.

La section centrale croit indispensable d'introduire dans le projet, par voie d'amendement, une disposition analogue, mais générale et ne comportant pas d'exception. Elle n'a pas admis cette opinion qu'il y aurait lieu de permettre au patron, s'il a de nouveau à se plaindre de son ouvrier, même dans une mesure qui ne serait pas suffisante à elle seule pour justifier un renvoi sur l'heure, d'y procéder cependant en tenant compte des sujets de plainte plus graves qui lui auraient été donnés précédemment. La réconciliation, dans la matière du divorce, n'agit certes que de la sorte, aux termes de l'article 273 du Code civil. Mais, la section centrale n'a pas cru pouvoir établir une assimilation, à ce point de vue, entre les faits troublant la bonne entente entre époux et ceux troublant l'harmonie des relations entre patrons et ouvriers.

Elle a estimé que le patron ne doit pas pouvoir, même pendant une semaine entière, tenir suspendue sur la tête de l'ouvrier la menace d'un brusque renvoi justifié par un fait connu de lui. Aussi ne propose-t-elle de lui accorder que deux jours ouvrables pour prendre une décision. Dans sa pensée, le jour où le fait blâmable aura été porté à la connaissance du patron ne comptera pas dans la supputation du délai de deux jours.

ARTICLE 19. — Le premier alinéa de l'article 19 devra être rédigé comme le premier de l'article 18 et la réserve relative au droit éventuel de l'ouvrier à des dommages et intérêts être rejetée à la fin de l'article (celle relative au droit corrélatif du patron figurant *in fine* de l'article 18).

Quant à l'ordre des suivants, la section centrale propose de le modifier.

Un seul acte d'improbité, une seule injure — mais grave et entendue largement, comme il a été dit à l'occasion de l'article 18 — doit pouvoir suffire pour justifier, dans le chef de l'ouvrier, un départ immédiat. D'où la nécessité de modifier quelque peu le texte proposé et de le mettre en concordance avec celui de l'article 18.

La section centrale pense que c'est avec raison que l'acte d'improbité permettant à l'ouvrier de quitter sur-le-champ le patron coupable doit avoir été commis au détriment de l'ouvrier lui-même. L'ouvrier qui se rend coupable d'un acte d'improbité, même à l'égard d'un tiers, perd forcément la confiance du patron et celui-ci peut avoir d'excellentes raisons pour ne point lui continuer le libre accès de son usine, de son atelier surtout, lequel sera souvent une annexe de son habitation familiale. Si, au contraire, c'est le patron qui s'est rendu coupable vis-à-vis d'un tiers d'un acte malhonnête, l'ouvrier peut lui refuser son estime, mais on ne voit pas pourquoi il aurait, en principe, le droit de lui refuser sur l'heure la continuation de ses services.

L'alinéa relatif aux mauvais traitements que le patron aurait tolérés et dont l'ouvrier serait l'objet doit logiquement être rapproché de celui qui parle des voies de fait du patron lui-même.

Le mot « préposés » qui y figure doit évidemment être entendu de la façon la plus large. Les mauvais traitements tolérés par le patron seront pour l'ouvrier une cause décisive de rupture immédiate du contrat, qu'ils soient le fait ou bien de supérieurs hiérarchiques ayant, en lieu et place du patron, autorité sur lui, ou bien de ses camarades, voire même — cela se verra rarement — d'inférieurs.

Le texte de l'alinéa relatif au préjudice matériel causé intentionnellement à l'ouvrier doit être mis en concordance avec celui de l'alinéa correspondant de l'article 18.

Les mots « et en général » par lesquels débute le dernier alinéa de l'art. 19 du projet doivent tomber, comme les mêmes mots figurant à l'avant-dernier alinéa de l'art. 18 et pour le même motif.

Pour les raisons susindiquées, le mot « patron » doit prendre place dans le texte de cet article, comme à l'article 18, à côté des mots « chef d'entreprise ».

La section centrale s'est demandé s'il y a lieu de viser à l'article 19, à l'instar de la loi hongroise, le cas du travail à la pièce que le patron ne pourrait donner sans interruption à l'ouvrier. Encore que l'article 124 § 5 de la *Gewerbe-Ordnung* allemande admette, de son côté, comme cas de rupture immédiate celui où « le patron ne veille pas à fournir à l'ouvrier une » occupation suffisante, alors qu'il s'agit d'ouvrage à forfait, la section centrale n'a pas cru devoir amender quant à ce le projet. En effet, la première des obligations du patron ou chef d'entreprise est de fournir du travail à l'ouvrier. Dès lors, lorsqu'il y manquera, du moins dans une mesure suffisante, l'ouvrier sera fondé à se prévaloir de la disposition du dernier alinéa de l'article 19 du projet.

D'autre part, il a semblé convenable à la section centrale de proposer une disposition analogue à celle qui constitue l'avant-dernier alinéa de l'article 18 amendé et ce pour empêcher que les causes de rupture immédiate prévues à l'article 19 puissent produire encore leur effet après l'expiration d'un certain délai depuis qu'elles se trouveront connues de l'ouvrier.

ARTICLES 20 et 21. — Ces deux articles visent les droits que peut exercer, lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie dont l'autre aura lésé les intérêts en le rompant sans juste motif, alors qu'elle n'a pas donné régulièrement congé ou que le délai du préavis n'est pas expiré. Quant à ce qui se passera en cas de rupture irrégulière d'un contrat à terme, le projet ne le dit pas ⁽¹⁾.

(1) Pour l'édification de la Chambre, il n'est pas inutile d'extraire de certaines lois étrangères les dispositions y relatives aux effets de la rupture irrégulière du contrat de travail.

La loi norvégienne stipule que « toute rupture illégale du contrat de travail donne lieu à des dommages et intérêts. »

La loi russe dispose :

ART. 57. Si l'ouvrier fait défaut ou s'il part sans autorisation du maître, celui-ci, après rupture du contrat, peut réclamer de l'ouvrier une indemnité dont le montant ne peut excéder trois mois de salaire.

ART. 59. Si le tribunal ne considère pas comme régulier le renvoi de l'ouvrier par le maître, celui-ci, sur la plainte de l'ouvrier, est condamné à lui payer une indemnité dont le montant ne doit pas dépasser trois mois de salaire.

ART. 61. Si le tribunal, sur la plainte du maître, reconnaît que le contrat a été rompu irrégulièrement par l'ouvrier, celui-ci encourt la peine fixée pour départ non autorisé.

Le Code néerlandais renferme l'article suivant :

ART. 1659. Les domestiques et autres gens à gages loués pour un terme ne peuvent, sans cause légitime, quitter leur service ni être renvoyés avant l'expiration du terme.

S'ils quittent sans motifs légitimes le service avant le terme fixé ou usuel, ils perdent leur salaire gagné.

Néanmoins, le maître pourra les renvoyer avant le terme, même sans motif, mais dans ce cas il sera tenu de leur payer, outre le salaire dû, à titre d'indemnité, six semaines de leurs gages, à partir du jour où ils cesseront leur service.

S'ils sont engagés pour un délai plus court que les six semaines ou si l'engagement expire dans les six semaines, ils ont droit à la totalité de leurs gages. (Voir *Les Codes néerlandais, traduits par M^e Tripels.*)

A propos de cet article, M. Bodeux dit, dans ses excellentes *Etudes sur le contrat de travail*, p. 138 : « La jurisprudence néerlandaise applique l'article 1659 à l'ouvrier ou le déclare inopérant selon que le contrat a été ou non conclu à terme. »

Les paragraphes 83, alinéa 2, 84 et 85 de la *Gewerbe-Ordnung* autrichienne sont ainsi conçus :

§ 83, alinéa 2... « Dans le cas de congé prématuré de l'ouvrier, soit par suite de cessation volontaire de l'industrie, soit par suite d'une faute de l'industriel, ou par cas fortuit, l'ouvrier est en droit d'exiger un dédommagement pour le délai de congé inobservé. »

§ 84. « Quand l'industriel, sans motif légal, congédie prématurément un ouvrier, ou que par sa faute il donne à celui-ci l'occasion de résoudre prématurément le contrat de travail, il est tenu de bonifier à l'ouvrier le salaire et les autres profits convenus pour toute la durée du délai de congé.

§ 85. « Lorsqu'un ouvrier, sans motif légal, quitte prématurément son patron, il se rend coupable d'une contravention à la loi sur la réglementation de l'industrie et doit être puni

Aujourd'hui, nombreuses sont les contestations qui surgissent entre parties à l'occasion de la rupture des engagements de travail et les Conseils de

conformément aux dispositions de cette loi. En conséquence, l'industriel est en droit de faire obliger l'ouvrier par l'autorité à reprendre l'ouvrage pour le temps restant encore à courir et d'exiger un dédommagement. »

Le paragraphe 124^a de la *Gewerbe Ordnung* allemande stipule ceci :

« Si un compagnon ou aide a abandonné l'ouvrage illégalement, le patron pourra exiger, à titre de dédommagement, à partir du jour de la cessation et pour chacune des journées suivantes jusqu'à l'expiration du terme de travail convenu ou légal, mais au plus pour une semaine, le montant du salaire journalier admis dans la localité (§ 8 de la loi d'assurance contre la maladie, du 15 juin 1883, *Moniteur*, page 73). La demande ne devra pas être appuyée de la preuve d'un dommage subi. L'action, de ce chef, exclut tous droits à exécution du contrat ou à d'autres dommages. Le compagnon ou aide a les mêmes droits contre le patron, lorsqu'il est congédié avant l'expiration du contrat de travail. »

Le nouveau Code civil allemand contient les dispositions suivantes :

626. Le louage de services peut être dénoncé par chaque partie pour cause grave, sans observation d'un délai de dénonciation.

628. Si, avant le renoncement de la prestation de services, le louage est dénoncé sur le pied de l'article (626 ou de l'article 627), le débiteur des services peut exiger la partie du salaire correspondante aux prestations déjà faites. S'il dénonce, sans y être autorisé par les agissements de l'autre partie, ou s'il autorise par ses propres agissements la dénonciation de l'autre partie, il est privé de tout droit au salaire lorsque, par suite de la dénonciation, les prestations déjà faites ont perdu tout intérêt pour l'autre partie. Si le salaire a été payé d'avance pour une époque à venir, l'obligé doit le restituer sur le pied de l'article 547; si la dénonciation a lieu à raison d'une circonstance dont il ne doit pas répondre, la restitution est due conformément aux dispositions sur la restitution de l'enrichissement sans cause.

Si la dénonciation est autorisée par les agissements de l'autre partie, celle-ci est obligée de réparer le dommage causé par la résiliation du louage de services.

Les articles 97 et 98 de la *Gewerbe-Gezetz* hongroise sont ainsi conçus : « Le patron qui congédie l'ouvrier sans motif légal avant l'expiration du délai de dénonciation, est tenu de lui payer, avant son départ, le salaire ou autres appointements auxquels ce dernier avait droit pendant le délai de dénonciation, et ces salaires et appointements doivent être portés au double, si l'ouvrier avait droit à la nourriture en dehors de son salaire (art. 97). » « Le patron ne peut embaucher un ouvrier qui est hors d'état de justifier de l'expiration régulière..., sinon il est responsable solidairement avec l'ouvrier des dommages que le départ de celui-ci a dû causer à l'industriel intéressé (art. 98). »

Enfin, M. Bodeux rappelle que le *Projet de Code civil* actuel, tel qu'il fut soumis aux Cours d'appel de France, portait :

Art. 113. Les domestiques attachés à la culture, les servantes de cour, les ouvriers artistes ne peuvent ni quitter leurs maîtres, ni être renvoyés par eux avant le temps convenu, que pour cause grave.

Art. 114. Si, hors le cas de cause grave, le maître renvoie son domestique ou son ouvrier avant le temps convenu, il doit lui payer le salaire entier de l'année, ou du temps pour lequel il l'a loué, déduction faite de la somme que le domestique ou l'ouvrier pourra vraisemblablement gagner ailleurs, pendant le temps qui reste à courir.

Art. 115. Si c'est le domestique ou l'ouvrier qui quitte sans cause légitime, il doit être condamné envers le maître à une indemnité qui est fixée sur ce qu'il en coûte de plus au maître pour obtenir d'un autre les mêmes services.

La Cour d'Aix modifia comme suit :

ARTICLE UNIQUE. — « Les domestiques et ouvriers à gages ne peuvent quitter leurs maîtres sans cause grave, avant le temps convenu, à peine de payer la moitié des gages par forme

prud'hommes sont fréquemment appelés à en connaître. Résoudre ce problème : « y a-t-il lieu à dommages et intérêts ? » n'est pas, dans la plupart des cas, chose aisée. La preuve du préjudice, même très réel, est d'ordinaire difficile, souvent impossible à administrer. Aussi comprend-on que la jurisprudence ne semble point fixée comme on pourrait désirer qu'elle le fût. Comment le patron — quand il ne recule pas devant les ennuis d'un procès pour un mince objet — justifiera-t-il du dommage souffert par lui, par exemple, lorsqu'il a dû remplacer un bon ouvrier par un autre dont les qualités professionnelles sont moindres ? Et puis, comment, maintes fois, parviendra-t-il, après le départ de l'ouvrier incorrect, à la réparation de ce dommage, si cet ouvrier n'a rien de saisissable ou s'est transporté ailleurs ? M. Prins l'a fait remarquer avec raison au Conseil supérieur du Travail : c'est le petit patron qui est le plus souvent atteint par la rupture brusque du contrat et lui qui actuellement est le moins souvent à même d'obtenir les dommages et intérêts auxquels il a droit. Du reste, l'ouvrier est aussi fort à plaindre maintenant : car lourde est pour lui l'obligation de poursuivre en justice la réparation de la perte résultant d'un congé irrégulier, sans compter les lenteurs et les complications paralysant son action.

L'article 20 du projet stipule une indemnité fixe à laquelle, en toute hypothèse et sans qu'elle ait à justifier d'aucun préjudice, aura droit la partie victime de la rupture irrégulière du contrat. Cette indemnité devra évaluer, d'après le projet, la moitié du salaire moyen⁽¹⁾ correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. A cause notamment de ce qui sera dit plus loin touchant la rupture des contrats à terme, la section centrale croit préférables les mots : « la moitié du salaire moyen correspondant au nombre de jours ouvrables restant à courir ».

L'Exposé des motifs déclare avec raison que le système d'indemnisation du projet, qui constitue un véritable forfait légal, mettra un terme à quantité de contestations et même de procès entre patrons et ouvriers. Il est emprunté au projet de Code civil tel qu'il fut modifié par la Cour d'Aix et à la législation allemande actuelle. La section centrale l'a approuvé, en principe.

D'autant plus que, pour couper radicalement court à tout abus, pour prévenir toute indemnisation exagérée d'un préjudice prétendu et peut-être sans réalité en fait, le second alinéa de l'article 20 — dérogeant à la règle

d'indemnité ; à l'effet de quoi les maîtres seront autorisés à retenir les effets des domestiques et ouvriers.

« Ils peuvent être renvoyés, en leur payant seulement leurs gages jusqu'à leur sortie ; mais dans ce cas-là, si le domestique ou l'ouvrier l'exige, le maître sera tenu d'affirmer devant le juge de paix qu'il a de justes causes et s'il ne pouvait prêter cette affirmation, il payera la moitié des gages à titre d'indemnité. »

Troplong, n° 861, s'étonne que toute trace de ces textes ait disparu dans les délibérations et le vote.

(¹) Le mot « moyen » est nécessaire, à cause du travail à la pièce.

inscrite à l'article 1152 du Code civil (1) pour assurer le respect de la clause pénale — déclare « nulle toute clause par laquelle les parties conviendraient d'une indemnité plus élevée ».

Certes, il peut arriver que la moitié du salaire moyen correspondant au nombre de jours restant à courir ne représente pas véritablement le préjudice subi. Quand la partie lésée ne voudra pas se contenter du forfait transactionnel de la loi, et ce sans avoir à plaider, lorsqu'elle croira avoir droit à plus, il lui restera, aux termes de l'article 21, la ressource actuelle de porter sa réclamation en justice, d'y établir l'existence et l'étendue du préjudice allégué et de se faire allouer par le juge compétent tels dommages-intérêts que de droit (ces dommages-intérêts, en aucun cas, ne pouvant être cumulés avec l'indemnité préindiquée).

La section centrale propose : 1° de substituer, à l'article 21, les mots « la partie lésée peut » aux mots « les parties peuvent » (car elles ne sauraient avoir à réclamer simultanément l'une et l'autre des dommages-intérêts); 2° de supprimer les mots « s'il y a lieu », qui n'ont pas de raison d'être, étant donné le restant du contexte de l'article; 3° de faire un seul alinéa des deux du projet.

Puisque le projet règle le mode d'indemnisation de la partie lésée en cas de rupture irrégulière du contrat d'une durée indéterminée, la section centrale croit utile qu'il soit fait de même en ce qui regarde la rupture sans juste motif du contrat à terme et ce avant l'expiration de celui-ci. L'avant-projet du Conseil supérieur du Travail faisait, *in terminis*, produire les mêmes effets à la rupture irrégulière des contrats des deux espèces. C'est ce que la section centrale propose, à son tour, à la Chambre.

Ce sont les articles 1142 et 1144 du Code civil qui constituent le droit commun en matière d'inexécution des obligations de faire. Or, le premier déclare que pareilles obligations se résolvent, en cas d'inexécution, en dommages et intérêts. Mais, le second réserve au créancier le droit de solliciter l'autorisation de faire exécuter lui-même l'obligation aux dépens du débiteur.

Dans la matière spéciale du contrat de travail, en général la faculté de se faire allouer des dommages-intérêts suffira au patron.

Il pourra, à la vérité, arriver — notamment quand il s'agira d'une convention à terme ou encore quand il s'agira d'un contrat ayant ultérieurement servi de point de départ à certains engagements du patron vis-à-vis de tiers — que le patron attachera plus de prix au droit de faire exécuter l'ouvrage convenu aux frais de l'ouvrier qu'à celui de se faire payer par ce dernier une somme d'argent à titre de dommages-intérêts. Lui permettre de revendiquer, à ce point de vue, le bénéfice du droit commun en matière d'inexécution des obligations de faire a cependant paru périlleux à la section centrale. Des

(1) L'article 1152 du Code civil est ainsi conçu : « Lorsque la convention porte que celui qui manquera de l'exécuter payera une certaine somme à titre de dommages-intérêts, il ne peut être alloué à l'autre partie une somme plus forte ni moindre ».

abus seraient possibles. L'ouvrier, d'autre part, saurait moins vite quelles conséquences entraîne pour lui la rupture irrégulière de son engagement.

Ces considérations ont déterminé la section centrale à refuser au patron ou chef d'entreprise la faculté de faire exécuter le travail convenu aux dépens de l'ouvrier. Ainsi, quand les liens du contrat de travail se seront trouvés rompus, même injustement, une question de dommages-intérêts demeurera seule à examiner, le cas échéant.

Il reste à justifier deux des amendements de la section centrale à l'article 20.

D'abord, elle propose de dire que l'indemnité fixe que peut réclamer la partie victime d'une rupture irrégulière du contrat de travail ne peut jamais dépasser le montant du salaire d'une semaine.

En effet, il peut arriver que le délai du préavis de congé, tel qu'il a été fixé contractuellement, dépasse les deux semaines prévues à l'article 17. S'il s'agit d'un contrat à terme, l'expiration de celui-ci peut être assez lointaine. Pourquoi, dans ces cas, imposer, de par l'effet même de la loi, à la partie qui aura irrégulièrement rompu le travail, la charge d'une indemnité correspondant au montant du salaire de plus d'une semaine, alors que peut-être la partie qui aurait à bénéficier de cette indemnité n'aura subi aucun préjudice? Si le forfait légal ne satisfait pas cette dernière, elle trouvera dans l'article 21 une sauvegarde suffisante de ses intérêts.

La section centrale a cru bon de viser une éventualité qui peut se présenter et qui donnerait inévitablement lieu à des procès si elle n'était pas expressément prévue par la loi. Il s'agit de celle où une convention particulière, portant sur une entreprise déterminée, viendrait se greffer sur un véritable contrat de travail et réserverait au chef d'entreprise un droit à une indemnité spéciale — généralement celui de retenir une certaine caution fournie par l'ouvrier — dans le cas où ce dernier serait en défaut d'exécuter ses engagements. On rencontre ce genre d'arrangements, par exemple, dans les mines, dans les ateliers de construction, etc.

On soutient parfois qu'ils constituent des « marchés » tombant sous le coup des dispositions du Code civil relatives aux devis et marchés. D'ordinaire, cependant, on les regarde comme une forme particulière du travail à la pièce : le patron fournissant le milieu industriel et l'outillage, l'ouvrier étant payé au mètre ou à la durée, ayant un engagement aussi fixe que celui de ses compagnons, ne pouvant pas plus qu'eux être renvoyé sans l'observation du délai de congé et se livrant à la même besogne qu'eux dès que sa tâche spéciale se trouve achevée.

Ce sont souvent des groupes d'ouvriers qui traitent dans ces conditions.

Généralement, l'indemnité éventuelle convenue entre parties est plus élevée que celle spécifiée à l'alinéa premier de l'article 20 du projet et, pour en assurer le paiement, le règlement d'une fraction du salaire de l'ouvrier — un dixième, par exemple, — est différé aux échéances normales pendant un certain temps et jusqu'à ce que soit constitué tout le cautionnement prévu.

Si l'ouvrier abandonne la besogne, ne l'achève pas, la caution reste acquise au patron. Par contre, l'ouvrier reçoit fréquemment ce qu'on appelle « un jambon », c'est-à-dire une somme ronde payée par le patron et ce à titre de gratification, notamment dans le cas d'achèvement du travail avant la date fixée.

Il a été longuement parlé des conventions de cette nature au Conseil supérieur du Travail (1). Elles ne semblent pas faire l'objet de réclamations de la part des ouvriers ou des chefs d'entreprises. Elles ne sont pas contraires à l'ordre public. Dès lors — et sous réserve de ce qui est dit à l'article 22, alinéa 3, du projet — il convient de les excepter formellement — pour éviter tout doute sur la pensée du législateur — de la disposition de l'alinéa 2 de l'article 20 du projet, déclarant nulle toute convention des parties stipulant une indemnité fixe, constitutive d'un forfait, supérieure à celle indiquée à l'alinéa précédent du même article.

Il importe de rappeler que déjà l'article 5 de la loi du 16 août 1887 sur la réglementation du paiement des salaires parle des « ouvrages à façon, à la pièce ou par entreprise ».

ARTICLE 22. — Lorsque le patron rompt irrégulièrement le contrat de travail, l'ouvrier a devant lui un débiteur vis-à-vis duquel il peut aisément exercer d'ordinaire son droit d'être indemnisé. Quand, au contraire, c'est le patron qui est victime d'une semblable rupture de contrat par l'ouvrier, celui-ci ne possédant généralement rien de saisissable et quittant même fréquemment la localité pour aller travailler ailleurs, il serait souvent difficile au patron d'exercer son propre droit à être indemnisé — dans les limites préindiquées — si la pratique de la retenue sur le salaire de l'ouvrier n'était devenue d'un usage quasi-général.

Le premier alinéa de l'article 22 — qui tend uniquement, en fait, à rendre réelle l'égalité qui doit exister entre parties au contrat de travail — consacre législativement cet usage. En présence du texte limitatif de l'article 7 de la loi du 16 août 1887 sur la réglementation du paiement des salaires, lequel ne vise pas la retenue constituant l'objet de la disposition du premier alinéa de l'article 22 du projet de loi, celle-ci était absolument indispensable. Elle stipule que « toute indemnité, tous dommages et intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement, sont imputables sur le salaire ».

La section centrale s'y est ralliée par deux voix contre deux et une abstention.

Certains membres de la section centrale se sont émus du droit que la disposition dont il s'agit accorderait, selon eux, au patron de se faire justice à lui-même, en accaparant, sous prétexte que des dommages-intérêts lui sont dus par l'ouvrier du chef de rupture irrégulière du contrat, une partie du salaire encore dû. Il leur a été répondu d'abord que, d'ordinaire, lorsque l'ouvrier rompra irrégulièrement son contrat, ce sera le premier jour

(1) Voir les discussions de ce Collège, pp. 181 à 186.

ouvreur qui suivra celui de la paie. Puis, et surtout, que le patron ou chef d'entreprise qui se permettrait de garder par devers lui indûment, c'est-à-dire sans y avoir véritablement droit, une partie quelconque du salaire de l'ouvrier, s'exposerait inévitablement à une condamnation portant à la fois et sur le remboursement du salaire injustement retenu et sur l'allocation à l'ouvrier de dommages-intérêts d'autant plus élevés que le préjudice subi par celui-ci aurait été plus grave. En troisième lieu, il importe d'observer que, en ce qui regarde les dommages et intérêts auxquels le patron prétendrait avoir droit du chef de rupture irrégulière d'engagement, ils ne pourront pas être imputés sur le salaire s'ils ne sont pas liquidés au moment du paiement du salaire. C'est ce que déclare, à bon droit, l'Exposé des motifs. Les principes généraux du droit, en matière de compensation, s'opposeraient, du reste, à ce qu'il en fût autrement (art. 1291 du Code civil).

Le principe du second alinéa de l'article 22 du projet est consacré par la législation industrielle allemande. Il est relatif à l'espèce de caution, « à la garantie contre les ruptures illicites d'engagement » que parties peuvent convenir de laisser le patron constituer à l'aide de fractions du salaire dont le paiement serait différé à l'échéance et porté alors à compte nouveau de l'ouvrier.

Dans la grande industrie, le jour du paiement du salaire, le patron reste presque toujours débiteur de plusieurs journées de travail, à raison surtout des nécessités de la comptabilité. De sorte que, indirectement, le chef d'entreprise s'y trouve presque toujours garanti, dans une certaine mesure, contre les conséquences préjudiciables d'une rupture irrégulière du contrat par l'ouvrier.

Dans la petite industrie, si la pratique du cautionnement — là où parties l'acceptent — n'était pas déclarée légale, à quoi servirait le droit du patron de se faire indemniser sur le pied soit de l'article 20, soit de l'article 21, lorsque — et c'est généralement ainsi que procéderaient ceux des ouvriers qui ne seraient pas scrupuleux observateurs de leurs engagements — le travail serait irrégulièrement abandonné à son détriment le lendemain du jour de paie (c'est-à-dire le lendemain du jour d'apurement complet des comptes)? A rien! Car il ne perdrait pas volontiers son temps à faire prononcer en justice un jugement dont les chances d'exécution seraient fréquemment problématiques. D'où l'usage, dans certains milieux, dans certaines localités, de la caution constituée à l'aide de fractions du salaire en vue d'un préjudice éventuel. Le jour où l'ouvrier quittera régulièrement son travail, elle lui sera d'ailleurs intégralement remboursée.

Toutefois, il convient d'empêcher que le paiement d'une partie trop élevée du salaire puisse être différé du susdit chef.

La loi industrielle allemande, qui autorise cette façon de procéder, à son article 149^a pour la petite industrie et les métiers, et à son article 154 pour la grande industrie, ne la permet qu'à la double condition que la partie du salaire dont le paiement est différé n'en dépasse pas le quart à

chaque paye et ne représente pas au total plus que le montant du salaire moyen d'une semaine.

Le projet ne prévoyant rien d'analogue à la première de ces conditions la section centrale croit utile de l'amender en conséquence, en faisant suivre les mots « ne peut jamais excéder » de ceux-ci : « à chaque paye le cinquième du salaire échu ». Ce maximum de la cinquième partie du salaire a été choisi par la section centrale pour maintenir l'harmonie entre la loi sur le contrat de travail, d'une part, et, d'autre part, tant celle sur la réglementation du paiement des salaires (1) que celle du 18 août 1887 relative à l'insaisissabilité et l'incessibilité des salaires.

Le projet de loi dispose que « le montant échu du salaire dont le paiement est différé » pour la raison préindiquée « ne peut jamais excéder, lors de » chaque échéance, la valeur moyenne du salaire correspondant soit à la » durée du délai de préavis, lorsque le contrat est conclu sans terme, soit à » une période de travail de quinze jours, dans les autres cas ». La section centrale estime que, au total, la caution constituée par des fractions du salaire de l'ouvrier ne doit pas pouvoir représenter plus de la moitié du salaire moyen correspondant au nombre de jours ouvrables à courir jusqu'à l'expiration soit du délai de préavis de congé, lorsque le contrat est d'une durée indéterminée, soit du terme, quand le contrat est d'une durée limitée. Dès que le délai de préavis sera en cours, on ne pourra plus tenir compte des jours déjà écoulés depuis que le congé aura été donné.

Il peut arriver que le délai du préavis de congé ou le temps restant à courir jusqu'à l'expiration du terme excède deux semaines. La section centrale estime que, dans ces cas, le montant du salaire échu dont le paiement est différé ne peut excéder le montant du salaire moyen d'une semaine.

Pour traduire ses divers *desiderata*, elle propose à la Chambre un amendement qui a l'avantage d'être en concordance parfaite avec l'article 20 du projet, tel qu'elle propose de l'amender. Au contraire, l'alinéa 2 de l'article 22 du projet n'est pas même en concordance avec l'article 20 non amendé.

L'Exposé des motifs renferme, au sujet de l'alinéa 2 de l'article 22 du projet, ces quelques lignes, utiles à rappeler ici : « Étant donné le caractère de la prohibition qu'il édicte, il va de soi que toute stipulation contraire serait entachée de nullité, ce qui n'a rien de trop rigoureux en présence du tempérament contenu dans le dernier alinéa » (du même article).

Le troisième alinéa de l'article 22 du projet justifie l'amendement ajouté par la section centrale *in fine* de l'article 20 et en est la conséquence.

Il déclare que la disposition précédente ne fait point obstacle à ce que les parties conviennent que « des quotités supérieures du salaire échu soient, par le chef d'entreprise, déposées à titre de garantie entre les mains d'un

(1) Au 4^o de son article 7, la loi sur la réglementation du paiement des salaires n'autorise la retenue, du chef d'avances faites en argent, qu'à concurrence du cinquième. La loi du 18 août 1887 ne permet la saisie des salaires qu'à concurrence du cinquième.

tiers choisi de commun accord et suivant les conditions arrêtées » par elles.

La section centrale tient d'abord à faire remarquer que ces retenues sont d'usage pour prémunir le patron contre les conséquences éventuellement préjudiciables pour lui, non seulement d'un départ irrégulier de l'ouvrier, mais encore de toute inexécution par ce dernier des obligations constituant dans son chef l'objet normal du contrat de travail. L'alinéa 3 de l'article 22 doit donc être modifié dans sa rédaction de manière à avoir une portée générale.

Retouché de la sorte, il aura, dans la pratique, ce grand avantage d'innover en bien des cas et ce de manière à donner satisfaction aux réclamations justifiées d'un certain nombre d'ouvriers et particulièrement d'ouvriers briquetiers. En effet, s'il maintient l'usage des retenues dont il y est question, il coupe court à l'arbitraire du patron et impose, pour la garde de la caution constituée à l'aide de fractions non payées du salaire de l'ouvrier, l'intervention, se produisant dans des conditions arrêtées par les parties, d'un tiers qu'elles auront choisi de commun accord. Il est arrivé fréquemment, plus spécialement en cas de faillite du chef d'entreprise, que l'ouvrier perdait toute la caution qui était par devers le patron. Désormais un tiers seul pourra en être détenteur et, comme les parties devront s'entendre pour le désigner, chacune d'elles pourra exiger qu'il présente toutes les garanties de solvabilité et d'honnêteté désirables.

La section centrale ne croit pas devoir indiquer la procédure à suivre dans le cas où les parties ne s'entendraient pas sur cette désignation. En effet, dans ce cas, ne s'entendant pas sur une clause essentielle de leur contrat, elles ne conclueront évidemment pas celui-ci ou, s'il était en cours d'exécution, elles le rompront.

La section centrale ne pense pas non plus devoir subordonner la faculté pour les parties de constituer la caution prévue à l'article 3 de l'article 22 à l'autorisation ni même à l'avis d'une autorité administrative ou judiciaire quelconque. Elle ne voit aucune raison pour porter, en cette matière, atteinte à la liberté des parties plus que ne le fait déjà cette disposition du projet (1).

Elle exprime le vœu de voir les parties constituer de préférence gardiennes de la caution dont il s'agit des institutions du genre de la Caisse générale d'épargne et de retraite sous la garantie de l'État.

Un membre a soulevé la question de savoir si, pour se conformer au prescrit de l'alinéa 3 de l'article 22, l'intervention du tiers dépositaire devrait se produire séparément au profit de chacun des ouvriers dont partie du salaire échu serait retenue. La section centrale, eu égard aux exigences de l'industrie et aux difficultés nombreuses que présenterait un tel système, s'est prononcée pour la négative. Ainsi, dans l'hypothèse où la Caisse générale d'épargne et de retraite serait choisie comme dépositaire de la caution

(1) Voir article 3 de la proposition de loi de MM. Renkin et consorts apportant des modifications à la loi réglementant le paiement des salaires, déposée le 2 avril 1897 sur le bureau de la Chambre des Représentants.

dont il s'agit et accepterait de jouer ce rôle, des livrets individuels ne devraient pas nécessairement être créés au profit de tous les ouvriers intéressés. Un dépôt global, mais toujours suffisant, effectué par le chef d'industrie, satisferait à la prescription de la loi. La Caisse d'épargne, notamment, ne serait d'ailleurs pas, dans beaucoup de localités, outillée comme il conviendrait pour prêter ses bons offices aux parties, ainsi que celles-ci le désireront fréquemment, si elles exigeaient des livrets individuels pour chacun des ouvriers dont les intérêts seraient à sauvegarder.

ARTICLE 23. — La disposition de cet article, qui ne se retrouve dans aucune des législations étrangères, constitue une innovation.

Telle qu'elle est formulée, elle est trop restrictive, en ce sens que le bénéfice devrait pouvoir en être étendu même aux femmes majeures, mariées ou non. En effet, les motifs qui justifient la disposition nouvelle au regard des jeunes filles mineures pourront également, dans certains cas, être invoqués par les filles majeures et par les femmes mariées.

Elle peut paraître excessive — et elle le sera parfois dans la pratique — parce qu'elle ne fait aucune allusion à l'intervention d'un juge quelconque pour apprécier s'il y aura lieu ou non à rupture immédiate du contrat de travail. Ayant cette portée que la femme — mineure, suivant le projet — aura de plein droit la faculté de déclarer son contrat de travail rompu sur l'heure dès l'instant même où la personne de son sexe qui dirigeait la maison de son patron ou chef d'entreprise viendra à mourir ou à se retirer, la disposition de l'article 23 est de nature à causer souvent au patron ou chef d'entreprise un préjudice réel totalement injustifié, à le mettre dans un embarras sérieux sans que rien dans ses agissements puisse même excuser l'exercice par l'ouvrière du droit conféré à celle-ci par la loi.

Bien des femmes sont dans une situation telle que même la mort ou le départ de la personne de leur sexe qui dirigeait la maison de leur patron ne saurait les exposer à la malignité publique ni faire courir le moindre danger à leur moralité. D'autre part, bien souvent, à côté de la maîtresse de maison, il y aura, chez le patron, d'autres femmes dont la présence à son foyer sera de nature à écarter toute crainte chez l'ouvrière. D'autres fois encore, il sera possible à celle-ci d'aller loger ailleurs si bon lui semble, tout en continuant à exécuter son contrat de travail et sauf fixation du supplément de salaire qu'elle pourrait promériter à raison de son changement de logement. Enfin, il y a lieu de ne pas perdre de vue que, le plus souvent, elle aura la faculté de se délier régulièrement de ses engagements, et sans priver son patron brusquement de ses services, moyennant un préavis de deux semaines.

D'où l'utilité qu'il y aurait à déférer à un magistrat — dont le prétoire serait d'ailleurs rendu des plus facilement accessible — l'appréciation du point de savoir si, *ipso facto*, par lui-même, le décès ou le départ de la maîtresse de maison justifie dans le chef de l'ouvrière une rupture immédiate de son engagement. D'autant plus que, sous sa responsabilité et quand vraiment son honneur ou sa moralité seront en péril, celle-ci trouvera tou-

jours dans la disposition générale de l'alinéa 1 de l'article 19 et dans celle, plus spéciale, de l'alinéa 3 (§ du projet amendé) du même article le droit de quitter son patron séance tenante.

Cependant, la section centrale n'a pas cru devoir permettre devant un tiers, quel qu'il soit, la discussion de faits de l'ordre le plus délicat — cette discussion devant à elle seule rendre d'ailleurs impossible la continuation de toute bonne entente entre le patron et l'ouvrière désireuse de le quitter à cause ou sous prétexte de la mort ou du départ de la femme qui dirigeait sa maison.

Si donc la Chambre croit devoir se rallier à la disposition de l'article 23 du projet, la section centrale est d'avis que celle-ci ne pourrait être acceptée que telle qu'elle est formulée, sous réserve de l'amendement préindiqué.

Il va de soi, du reste, que l'ouvrière, si elle entend user du bénéfice de l'article 23, devra le faire sans aucun retard, au moment même où se produira le fait dont elle se prévaut. Le système contraire entraînerait d'évidents inconvénients de genres divers.

On s'est demandé, dans une des sections de la Chambre, quelle signification il faudrait attacher au mot « maison ». Incontestablement, le sens usuel. Le rapprochement de ce mot et de ceux disant que l'article 23 vise l'ouvrière » recevant le logement chez le patron ou chef d'industrie » prévient tout doute sur la pensée du législateur.

Dans l'amendement de la section centrale, les mots « par le chef d'industrie » ne suivent pas ceux-ci : « engagée comme ouvrière », parce qu'il importe peu de rechercher par qui l'ouvrière a été engagée.

ARTICLES 24 et 25. — Comme le dit l'Exposé des motifs, ils résolvent négativement la question de savoir s'il faut considérer comme des cas de force majeure, mettant fin au contrat, d'une part, les événements permettant d'en reprendre au bout de très peu de temps l'exécution provisoirement suspendue, d'autre part, la faillite ou la déconfiture du chef d'entreprise ou patron.

La faillite et la déconfiture n'étant pas des événements qu'il serait impossible à ce dernier de prévoir, il est équitable qu'il ne puisse s'en prévaloir pour mettre fin au contrat sans avoir observé, s'il y a lieu, le délai de congé et sans avoir, le cas échéant, indemnisé l'ouvrier. La disposition de la loi aura donc pour effet d'empêcher éventuellement la masse créancière de vouloir proportionner la créance privilégiée de l'ouvrier au nombre des jours durant lesquels il aura travaillé. D'autre part, si, comme cela arrive souvent, le travail pour lequel celui-ci a été engagé se continue dans des conditions normales, — abstraction faite de la circonstance, prise en elle-même, de la déconfiture ou de la faillite, — l'ouvrier n'aura pas davantage et ne doit pas avoir le droit de désertir brusquement sa besogne.

La section centrale, tout en admettant la disposition proposée, croit cependant utile d'en modifier légèrement la rédaction.

En ce qui regarde les événements de force majeure qui n'ont pas pour résultat une inexécution prolongée par une des parties de ses obligations résultant du contrat, il serait excessif de déclarer qu'ils ne constitueront jamais, au profit de l'autre partie, une cause de rupture immédiate. Il se présentera certainement des cas nombreux où le moindre arrêt dans l'exécution du contrat pourra causer à la partie qui en sera victime un préjudice grave.

La formule de l'article 24 du projet, peu heureuse sous le rapport de la rédaction, paraît donc, en outre, trop générale. D'autre part, une autre formule, plus rigoureusement juridique, n'aurait aucune utilité, étant donné le texte des alinéas 1 et 8 de l'article 18 amendé, 1 et 8 de l'article 19 amendé.

Aussi la section centrale croit-elle devoir proposer la suppression pure et simple de l'article 24. Il convient de laisser aux intéressés, sous leur responsabilité, et aux juges compétents, lorsqu'on aura recours à eux, le soin d'apprécier si la partie qui a rompu le contrat, quoique l'autre ne fût que momentanément hors d'état d'accomplir ses obligations, a pu trouver dans les circonstances du fait une raison suffisamment grave de ne point se considérer comme liée plus longtemps par les stipulations d'un contrat dont l'exécution a été suspendue à son détriment.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES.

Les articles 3, 4, 26 et 27 du projet ont pour but d'améliorer la condition de l'ouvrière mariée.

Le Code civil ne permet à la femme mariée, obligée de travailler, ni de s'engager dans les liens d'un contrat de travail sans le concours de son mari, ni de toucher le produit de son travail et d'en disposer librement. D'autre part, quand elle doit ester en justice, l'accès du prétoire ne lui est pas suffisamment facilité.

Le projet propose d'émanciper en quelque sorte l'ouvrière mariée pour la conclusion et l'exécution, non seulement du contrat de travail proprement dit, mais encore de tout contrat généralement quelconque de louage d'ouvrage ou d'industrie : en d'autres termes, chaque fois qu'elle devra engager son activité.

La femme mariée obligée de travailler, ne fût-elle même pas ouvrière, peut rarement poursuivre, comme la femme riche, la séparation de biens. Il semble donc rationnel, équitable et hautement moral de couper court aux abus résultant de son incapacité tant de contracter que de disposer librement du fruit de son travail — les seconds de ces abus étant du reste spécialement graves et criants.

Comment, au surplus, concilier généralement, dans la pratique, les exigences de l'industrie avec les règles actuelles du Code civil?

Ainsi, du reste, que le constate l'Exposé des motifs, certaines des législations étrangères ont réalisé depuis longtemps des progrès marqués sur le terrain de la protection de la femme qui travaille (1).

Il y a lieu, d'ailleurs, d'observer que l'incapacité du mineur obligé de travailler n'est plus non plus conciliable, telle qu'elle est régie par le Code civil, avec les nécessités des temps présents.

« Dans la grande industrie surtout, avec le va-et-vient continu de la » population ouvrière et sa mobilité extrême, il n'est pas possible, depuis la » disparition du livret, de s'assurer dans tous les cas de l'identité de l'ou- » vrier qui s'engage. A plus forte raison, n'a-t-on pas toujours une certitude » quant à son âge ou à sa capacité, quant au point de savoir, s'il s'agit d'un » enfant légitime ou naturel, si le père a consenti. Pour la femme, il est » aussi difficile de connaître si elle est mariée ou célibataire, si elle conclut » ou non avec le consentement de son mari ; et l'on reste d'autant plus dans » l'équivoque que les chefs de la grande industrie n'engagent pas eux-mêmes » l'ouvrier et ne cherchent pas à le connaître. » Ainsi s'exprimait devant le Conseil supérieur du Travail M. Prins, son rapporteur. Il est impossible de ne pas reconnaître qu'il y a une large part de vérité dans ses observations.

Sauvegardant mieux la justice et la morale elle-même que le système du Code civil, celui du projet doit être étendu, d'abord aux femmes mariées non ouvrières mais obligées de gagner leur pain et souvent celui des leurs, puis aux mineurs (2).

D'autre part, puisqu'il constitue, somme toute, une série de modifications

(1) En Italie, la femme mariée dispose seule de son salaire.

La loi suédoise du 11 décembre 1874 et la loi finlandaise du 13 avril 1889 lui reconnaissent le même droit.

Depuis la loi du 7 mai 1880, la femme mariée peut, en Danemark, « disposer seule, et sans » le consentement de son mari, ni d'aucun tuteur, des produits de son industrie personnelle, » lorsque cette industrie n'est pas alimentée ou constituée en majeure partie des deniers du » mari et de la communauté, ainsi que de tous les objets qui sont prouvés avoir été acquis » par l'exercice de cette industrie. »

La loi norvégienne du 19 juin 1888 accorde à la femme mariée la même capacité qu'à la femme non mariée et l'autorise à conclure seule tout contrat de louage de services.

Le 28 février 1896, la Chambre des députés de France a voté une proposition de loi autorisant la femme à recevoir, sans le consentement de son mari, les sommes provenant de son travail personnel et à en disposer librement.

La loi anglaise du 11 août 1882 permet à la femme mariée de contracter et de plaider sans autorisation.

(2) Aux termes de la loi industrielle allemande (§ 119^A) :

« Par disposition statutaire d'une commune ou d'une association communale (§ 142), pour toutes les industries, ou certaines espèces de celles-ci, il pourra être stipulé que :

1°

2° Les salaires dus à des ouvriers mineurs ne pourront être payés qu'aux parents ou tuteur, ou directement au mineur qu'avec le consentement des parents ou tuteur, ou après qu'ils auront fait parvenir avis de réception du dernier salaire.

apportées au Code civil, la section centrale croit qu'il convient de le rejeter tout entier dans le chapitre des dispositions additionnelles. D'autant plus qu'il touche à tous les contrats de louage d'ouvrage et d'industrie, et non pas uniquement au contrat de travail particulier constituant l'objet unique des trois premiers chapitres du projet.

La section centrale a cru bien faire en maintenant le plus possible la concordance entre les dispositions dont il s'agit et celles corrélatives de la loi, en élaboration, sur les Unions professionnelles.

Cependant, en ce qui regarde le droit, pour la femme mariée qui travaille, de toucher le produit de son travail et tout ce qui lui revient du chef d'un louage d'ouvrage ou d'industrie, elle n'a pas cru pouvoir apporter une restriction à la disposition de l'article 4 du projet, et ce en accordant au mari un droit d'opposition quelconque.

Enfin, quelques-unes des retouches qu'elle propose d'apporter aux textes des articles 3, 4 et 26 combinés du projet n'ont d'autre but que d'en améliorer la rédaction.

ARTICLE 27. — Il n'a fait, quant à son principe, l'objet d'aucune observation au sein de la section centrale. Mais, elle estime devoir en étendre le bénéfice aux mineurs aussi. L'article 88 de la loi sur les Conseils de prud'hommes vise d'ailleurs ceux-ci aussi bien que la femme mariée.

Le surplus de l'amendement proposé par la section centrale a pour objet d'introduire dans le texte de l'article 27 celui de l'article 88 de la loi du 31 juillet 1889 sur les conseils de prud'hommes. Elle a cru préférable la reproduction des termes de cette dernière disposition, étant donné que, d'après l'Exposé des motifs, l'article 27 du projet tend seulement à en étendre les effets au cas où « les matières de la compétence d'attribution des conseils de prud'hommes appartiennent à la juridiction des juges de paix. »

ARTICLE 28. — Il n'a fait l'objet d'aucune observation (1). Des deux articles de la loi du 22 germinal-2 floréal an XI qu'il vise à faire déclarer abrogés, l'un ne contient qu'une règle d'évidence, l'autre (celle de l'art. 15) est une disposition tombée depuis longtemps en désuétude.

VOTE DU PROJET.

La nécessité de légiférer sur la matière réglée par le projet de loi a été maintes fois proclamée par les jurisconsultes, par les sociologues et par tous

(1) Les deux articles de la loi du 22 germinal-2 floréal an XI, abrogés par l'article 28 du projet, sont ainsi conçus :

ART. 14. — Les conventions faites de bonne foi entre les ouvriers et ceux qui les emploient seront exécutées.

ART. 15. — L'engagement d'un ouvrier ne pourra excéder un an, à moins qu'il ne soit contremaître, conducteur des autres ouvriers, ou qu'il n'ait un traitement et des conditions stipulées par un acte exprès.

ceux qui portent intérêt à la classe ouvrière. D'autre part, le projet tend à assurer comme de droit le respect de l'égalité juridique des parties en présence et n'apporte aucune entrave à leur liberté — sauf dans des limites restreintes et là où le souci de l'ordre public commande qu'il en soit fait ainsi. Aussi la section centrale l'a-t-elle adopté à l'unanimité de ses membres présents, moins une abstention, sous réserve des amendements qu'elle propose.

Sous réserve des observations consignées à leurs procès-verbaux respectifs et qui ont été ci-dessus reproduites ou rencontrées, les diverses sections de la Chambre l'avaient également adopté, toutes, à l'unanimité de leurs membres présents.

Le Rapporteur,

Jos. HOYOIS.

Le Président,

Bⁿ GEORGES SNOY.

N. B. C'est dans l'ordre et avec le numérotage qu'ils ont au projet du Gouvernement que les articles commentés ci-dessus l'ont été.

(74)

PROJET DU GOUVERNEMENT.

CHAPITRE I.

**De la formation et des conditions
générales du contrat.**

ARTICLE PREMIER.

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

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

ART. 2.

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

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

CHAPITRE I.

Dispositions générales.

ARTICLE PREMIER.

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

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

ART. 2.

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

Nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

PROJET DU GOUVERNEMENT.

ART. 3.

La femme mariée est capable d'engager son travail sans le consentement de son mari, sauf opposition de celui-ci, notifiée au chef d'entreprise.

La femme peut se pourvoir contre cette opposition devant le juge de paix, qui statue sur simple réquisition, parties entendues ou appelées.

Les actes relatifs à cette procédure sont exempts des droits de timbre et de greffe et enregistrés gratis.

ART. 4.

La femme mariée est soumise, quant à ses droits sur le salaire, aux règles applicables à la femme judiciairement séparée de biens.

ART. 5.

Le montant et la nature du salaire sont déterminés par la convention, sans préjudice aux dispositions légales d'ordre public.

A défaut de convention, les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage des lieux et subsidiairement à l'arbitrage du juge.

ART. 6.

Le règlement rédigé et affiché conformément à la loi sur les règlements d'ateliers fait foi des conventions qu'il renferme, entre les parties contractantes et leurs héritiers ou ayants cause.

ART. 7.

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

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

(A renvoyer, amendé, aux dispositions additionnelles.)

(A renvoyer, amendé, aux dispositions additionnelles.)

ART. 5 (à numéroter 3).

(A supprimer.)

A défaut de convention, les parties sont présumées s'en être rapportées à l'usage et subsidiairement à l'arbitrage du juge.

ART. 6 (à numéroter 4).

La preuve du contrat peut se faire par témoins, quelle que soit la valeur du litige.

Toutefois, le règlement rédigé et affiché conformément à la loi sur les règlements d'ateliers fait foi des conventions qu'il renferme.

(A supprimer.)

PROJET DU GOUVERNEMENT.

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

CHAPITRE II.

Des obligations de l'ouvrier et du chef d'entreprise.

ART. 8.

L'ouvrier a l'obligation :

1° D'exécuter son travail avec les soins d'un bon père de famille, au temps, au lieu et dans les conditions déterminées par la convention ou l'usage ;

2° D'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

3° D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;

4° De garder les secrets de fabrication ;

5° De s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité et à celle de ses compagnons ou des tiers.

ART. 9.

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

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

ART. 7^{bis}, nouveau (à numéroté 5).

Les actions résultant du contrat de travail se prescrivent par six mois, sauf si une prescription spéciale a été établie par une loi particulière ou s'il s'agit de la réparation d'un accident de travail.

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

CHAPITRE II.

Des obligations des parties.

ART. 8 (à numéroté 6).

L'ouvrier a l'obligation :

1° D'exécuter son travail *en y apportant* les soins d'un bon père de famille, *et ce* au temps, au lieu et dans les conditions *convenues* ;

2° D'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;

3° D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;

4° De garder les secrets de fabrication ;

5° De s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire *soit* à sa propre sécurité, *soit* à celle de ses compagnons ou *de* tiers.

ART. 9 (à numéroté 7).

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

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

PROJET DU GOUVERNEMENT.

ART. 10.

L'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit. Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

ART. 11.

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

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

Dans tous les cas, le chef d'entreprise peut agir directement contre le remplaçant.

ART. 12.

Le chef d'entreprise a l'obligation :

1° De faire travailler l'ouvrier au temps, au lieu et dans les conditions déterminées par la convention ou l'usage, notamment de mettre à sa disposition les coopérateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ;

2° De veiller, avec la diligence d'un bon père de famille, et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables de sécurité et de salubrité ;

3° De veiller au maintien des bonnes mœurs et au respect des convenances pendant l'exécution du travail ;

4° De payer le salaire à l'ouvrier de la manière déterminée par la convention ou l'usage ;

5° Dans le cas où il s'est engagé à loger et à nourrir l'ouvrier, de fournir à celui-ci un logement convenable et une nourriture suffisante.

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

ART. 10 (à numéroter 8).

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

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

ART. 11 (à numéroter 9).

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

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

Dans tous les cas, le chef d'entreprise ou patron et le remplaçant peuvent agir directement l'un contre l'autre.

ART. 12 (à numéroter 10).

Le chef d'entreprise ou patron a l'obligation :

1° De faire travailler l'ouvrier et ce au temps, au lieu et dans les conditions convenues, notamment de mettre à sa disposition les coopérateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ;

2° De veiller, avec la diligence d'un bon père de famille et malgré toute convention contraire, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'ouvrier ;

3° D'observer et de faire observer les bonnes mœurs et les convenances pendant l'exécution du contrat ;

4° De payer le salaire ;

5° Dans le cas où il s'est engagé à loger et à nourrir l'ouvrier, de fournir à celui-ci un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante.

PROJET DU GOUVERNEMENT.

ART. 13.

Le chef d'entreprise n'a, en aucun cas, le droit de retenir les outils appartenant à l'ouvrier.

Toute convention contraire est nulle.

CHAPITRE III.

Des différentes manières dont finit l'engagement et des ruptures de contrat.

ART. 14.

Sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant du contrat de *travail* prennent fin :

- 1° Par l'expiration du terme ;
- 2° Par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;
- 3° Par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu sans terme, ou qu'il existe un juste motif de rupture ;
- 4° Par la mort de l'ouvrier ;
- 5° Par force majeure.

ART. 15.

Lorsqu'elle n'est point fixée par la convention *des parties* ou par la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage *des lieux*.

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

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

ART. 13 (à numéroté 11).

Le chef d'entreprise ou patron doit apporter à la conservation des outils de l'ouvrier les soins d'un bon père de famille.

Il n'a, en aucun cas, le droit de retenir les outils appartenant à l'ouvrier.

Toute convention contraire est nulle.

ART. 15bis, nouveau (à numéroté 12).

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

CHAPITRE III.

Des différentes manières dont prennent fin les obligations des parties.

ART. 14 (à numéroté 13).

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

- 1° Par l'expiration du terme ;
- 2° Par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;
- 3° Par la volonté de l'une des parties, lorsque le contrat a été conclu sans terme ou qu'il existe un juste motif de rupture ;
- 4° Par la mort de l'ouvrier ;
- 5° Par force majeure.

ART. 15 (à numéroté 14).

Lorsqu'elle n'est point fixée par la convention ou par la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage.

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

PROJET DU GOUVERNEMENT.

ART. 16.

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

ART. 17.

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 partie.

L'obligation et le délai du préavis de congé sont réglés par la convention ou l'usage; *toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, la convention ou l'usage ne font foi, à cet égard, que pour autant qu'ils soient l'objet d'une clause expresse du règlement.*

Sauf disposition contraire résultant soit de la convention ou de l'usage, soit, le cas échéant, du règlement d'atelier, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours.

L'obligation et le délai du préavis sont réciproques, nonobstant toute convention contraire. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour l'une et l'autre des parties, le délai le plus long ferait loi à l'égard de chacune d'elles.

ART. 18.

L'ouvrier peut être congédié sans préavis ou avant l'expiration du terme :

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

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

ART. 16 (à numéroté 15).

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

ART. 17 (à numéroté 16).

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.

L'obligation et le délai du préavis de congé sont réglés par la convention, *si non par l'usage.*

Sauf disposition contraire résultant de la convention, *si non* de l'usage, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de *deux semaines au moins.* *Toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, il n'y a pas lieu à semblable avertissement en cas de silence du règlement sur le préavis de congé.*

L'obligation et le délai du préavis sont réciproques, nonobstant toute convention contraire. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour l'une et l'autre des parties, le délai le plus long ferait loi à l'égard de chacune d'elles.

ART. 18 (à numéroté 17).

L'ouvrier *ne* peut être congédié sans préavis ou avant l'expiration du terme *que pour cause grave, notamment :*

Lorsqu'il a trompé le chef d'entreprise ou patron, lors de la conclusion du contrat, par la production de faux certificats ou livrets;

PROJET DU GOUVERNEMENT.

Lorsqu'il se rend coupable d'actes d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard du chef ou du personnel de l'entreprise ;

Lorsqu'il leur cause intentionnellement un préjudice matériel ;

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

Lorsqu'il communique des secrets de fabrication ;

Lorsqu'il compromet, par son imprudence, la sécurité du travail et, en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives à la discipline de l'entreprise et à l'exécution du travail.

Le tout sans préjudice au droit du chef d'entreprise à tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

ART. 19.

L'ouvrier peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme, sans préjudice à son droit de réclamer tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

Lorsque le chef d'entreprise se rend coupable, à son égard, de voies de fait, d'injures ou d'actes d'improbité ;

(Alinéa 3 du projet.) Lorsque le chef d'entreprise tolère les mauvais traitements de ses préposés à l'égard de l'ouvrier ;

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

Lorsqu'il se rend coupable d'un acte d'improbité ;

Lorsqu'il se rend coupable de voies de fait ou d'injure à l'égard soit du patron ou chef d'entreprise, soit d'une personne ayant autorité sur lui au point de vue de l'exécution du contrat ;

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

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

Lorsqu'il communique des secrets de fabrication ;

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

Lorsqu'il manque à ses obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise ou à l'exécution du travail.

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

Le tout sans préjudice au droit du chef d'entreprise ou patron à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

ART. 19 (à numéroté 18).

L'ouvrier ne peut rompre l'engagement, sans préavis ou, avant l'expiration du terme, que pour cause grave, notamment :

Lorsque le patron ou chef d'entreprise se rend coupable, à son égard, d'un acte d'improbité ;

Lorsque le patron ou chef d'entreprise se rend coupable envers l'ouvrier de voies de fait ou d'injure ;

Lorsque le patron ou chef d'entreprise tolère, de la part de ses préposés, des mauvais traitements à l'égard de l'ouvrier ;

PROJET DU GOUVERNEMENT.

Lorsque sa moralité est mise en danger au cours du contrat ;

(Alinéa 4 du projet). Lorsqu'il lui cause intentionnellement un préjudice matériel ;

Lorsque, dans le cours de l'engagement, la sécurité ou la santé de l'ouvrier se trouvent exposées à des dangers que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat ;

Et, en général, lorsque le chef d'entreprise manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat de travail.

ART. 20.

Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'engagement sans juste motif, en omettant de donner régulièrement le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la moitié du salaire moyen correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Est nulle toute clause par laquelle les parties conviendraient d'une indemnité plus élevée.

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

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

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

Lorsque, dans le cours de l'engagement, la sécurité ou la santé de l'ouvrier se trouvent exposées à des dangers que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat ;

Lorsque le chef d'entreprise manque à ses obligations relatives à l'exécution du contrat.

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

Le tout sans préjudice au droit de l'ouvrier à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

ART. 20 (à numérotier 19).

La partie qui rompt l'engagement sans juste motif, soit avant l'expiration du terme, soit, dans le cas où le contrat a été fait pour une durée indéterminée, en omettant de donner régulièrement le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale à la moitié du salaire moyen correspondant au nombre de jours ouvrables restant à courir, mais sans que cette indemnité puisse jamais dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine.

Est nulle toute clause par laquelle les parties conviendraient d'une indemnité plus élevée, sans préjudice au droit du patron ou chef d'entreprise de retenir l'indemnité convenue si l'ouvrier s'est engagé, par une convention particulière, à exécuter une entreprise déterminée.

PROJET DU GOUVERNEMENT.

ART. 21.

Néanmoins, *les parties peuvent*, mais à charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer des dommages et intérêts *s'il y a lieu*.

Les dommages et intérêts ne seront, en aucun cas, cumulés avec l'indemnité déterminée à l'article précédent.

ART. 22.

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

Le montant échu du salaire, dont le paiement échu est différé et porté à compte nouveau en vue de constituer une garantie contre les ruptures illicites d'engagements, ne peut jamais excéder, *lors de chaque échéance, la valeur moyenne du salaire correspondant soit à la durée du délai de préavis, lorsque le contrat est conclu sans terme, soit à une période de travail de quinze jours, dans les autres cas.*

Cette disposition ne préjudicie point au droit des contractants de convenir que des quotités supérieures du salaire échu seront, par le chef d'entreprise, déposées à titre de garantie entre les mains d'un tiers choisi de commun accord et suivant les conditions arrêtées entre parties.

ART. 23.

La fille mineure engagée comme ouvrière par un chef d'entreprise et recevant le logement chez celui-ci, a le droit de résilier le contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

ART. 21 (à numéroter 20).

Néanmoins, *la partie lésée peut*, mais à charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer des dommages-intérêts, *qui* ne seront, en aucun cas, cumulés avec l'indemnité déterminée à l'article précédent.

ART. 22 (à numéroter 21).

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

Le montant échu du salaire dont le paiement est différé et porté à compte nouveau en vue de constituer une garantie contre les ruptures illicites d'engagement ne peut excéder, *au total, la moitié du montant du salaire moyen correspondant au nombre de jours ouvrables à courir pour l'expiration du délai du préavis de congé, lorsque le contrat est d'une durée indéterminée, ou du terme, lorsque le contrat est d'une durée déterminée, ni, en aucun cas, dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine.*

Cette disposition ne préjudicie point au droit des contractants de convenir que des quotités supérieures du salaire échu seront, par le patron ou chef d'entreprise, déposées à titre de garantie entre les mains d'un tiers choisi de commun accord et suivant les conditions arrêtées entre parties.

ART. 23 (à numéroter 22).

La femme engagée comme ouvrière et recevant le logement chez le patron ou chef d'industrie a le droit de résilier le contrat si l'épouse du chef d'entreprise ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

PROJET DU GOUVERNEMENT.

ART. 24.

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. 25.

La faillite ou la déconfiture du chef d'entreprise ne sont pas des événements de force majeure.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES.

ART. 3.

La femme mariée est capable d'engager son travail sans le consentement de son mari, sauf opposition de celui-ci, notifiée au chef d'entreprise.

La femme peut se pourvoir contre cette opposition devant le juge de paix, qui statue sur simple réquisition, parties entendues ou appelées.

Les actes relatifs à cette procédure sont exempts des droits de timbre et de greffe et enregistrés gratis.

ART. 4.

La femme mariée est soumise, quant à ses droits sur le salaire, aux règles appli-

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

(A supprimer.)

ART. 25 (à numéroté 25).

La faillite ou la déconfiture du patron ou chef d'entreprise ne sont pas à considérer comme des événements de force majeure mettant fin au contrat.

DISPOSITIONS ADDITIONNELLES.

ART. 3 (à numéroté 24).

Le mineur et la femme mariée peuvent conclure un contrat de travail et généralement tout louage d'ouvrage et d'industrie, sauf opposition du père, du tuteur ou du mari, notifiée au patron ou chef d'industrie.

Le mineur et la femme mariée peuvent se pourvoir contre cette opposition devant le juge de paix, qui statue sur simple réquisition, parties entendues ou appelées.

Les actes relatifs à cette procédure sont exempts des droits de timbre et de greffe et enregistrés gratis.

ART. 3^{bis} (à numéroté 25).

Le patron ou chef d'industrie remet valablement au mineur le salaire et tout ce dont il est redevable à ce dernier du chef du contrat de travail et généralement d'un louage quelconque d'ouvrage ou d'industrie, sauf opposition lui notifiée par le père ou tuteur.

Le mineur peut se pourvoir contre cette opposition de la manière indiquée à l'article précédent.

ART. 4 (à numéroté 26).

La femme mariée est assimilée, quant à ses droits sur le salaire et généralement

PROJET DU GOUVERNEMENT.

cables à la femme judiciairement séparée de biens.

ART. 26.

Les dispositions des articles 3 et 4 s'étendent à tous les cas où des ouvrières mariées contractent un louage d'ouvrage ou d'industrie.

ART. 27.

En toute contestation pour fait d'ouvrage, de travail et de salaire, le juge de paix peut habiliter l'ouvrière mariée à ester en jugement, conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi du 31 juillet 1889 organique des conseils de prud'hommes.

ART. 28.

Les articles 14 et 15 de la loi du 22 germinal-2 floréal an XI sont abrogés.

PROJET DE LA SECTION CENTRALE.

sur tout ce qui lui provient du chef d'un louage d'ouvrage ou d'industrie, comme aussi quant à sa participation aux charges du ménage et de l'éducation des enfants communs, à la femme judiciairement séparée de biens.

(A supprimer.)

ART. 27.

En cas d'absence ou d'empêchement du mari ou du tuteur, le juge de paix, saisi d'une contestation pour fait d'ouvrage, de travail ou de salaire, peut autoriser la femme à ester en justice et nommer au mineur un tuteur ad hoc pour remplacer le tuteur absent ou empêché.

ART. 28.

Les articles 14 et 15 de la loi du 22 germinal-2 floréal an XI sont abrogés.

