

BELGISCHE SENAAT

—
BUITENGEWONE ZITTING 1939.
—

—
VERGADERING VAN 6 JULI 1939.
—

Wetsvoorstel tot regeling van het dienst-
contract der huisbedienden.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

Een scherpe crisis heerscht thans in zake den huishoudelijken beroepsarbeid.

De oplossing van deze crisis vergt een stel van maatregelen, zooals een betere beroepsopleiding van de huisbedienden, de vorming van hun beroepsgeweten, een wettelijke regeling van hun dienstcontract, enz.

Het onderhavig wetsvoorstel tracht dit laatste punt te regelen. Het beoogt een oplossing van een uitzicht van het probleem. Andere maatregelen, zonder wettelijk karakter, zouden zonder verwijl moeten getroffen worden, wil men den toestand niet zien verergeren van zekere gezinnen en in 't bijzonder van deze met kleine kinderen en soms karige inkomsten.

Wij beproeven het, op verschillende gebieden, instellingen te bevorderen die aan de vereischte hervormingen beantwoorden.

Een ernstige en jarenlange studie van het dienstbodenvraagstuk, heeft ons de overtuiging gegeven dat een wettelijke regeling van het statuut van de huisbedienden billijk is, en dat zij in hooge mate kan bijdragen

SÉNAT DE BELGIQUE

—
SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1939.
—

—
SÉANCE DU 6 JUILLET 1939.
—

Proposition de Loi réglant le contrat
de louage de service des travailleurs
domestiques.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le travail domestique connaît une crise aiguë du fait de la pénurie de main-d'œuvre.

La solution de cette crise réclame tout un ensemble de mesures telles qu'une meilleure éducation professionnelle des travailleurs domestiques, la formation de leur conscience professionnelle, une réglementation légale de leur contrat de louage de service, etc.

La présente proposition tend à régler ce dernier point.

Elle cherche à donner une solution à un aspect du problème.

D'autres mesures, qui ne sont pas d'ordre légal, devraient être prises — et cela sans tarder — si l'on ne veut pas voir s'aggraver une situation dont souffrent tant de familles et en particulier celles qui ont des enfants en bas-âge et souvent de très modestes ressources.

Nos efforts, dans divers domaines, veulent promouvoir ces institutions nécessaires et remédier ainsi à une situation très regrettable.

Une étude des conditions des travailleurs domestiques, datant de plusieurs années, nous a donné la conviction qu'une réglementation légale du statut de ces travailleurs est équitable et qu'elle peut, comme nous venons de

om de crisis, waaraan dat beroep in ons en in zoovele andere landen onderhevig is, op te lossen.

Wij weten dat de openbare meening voor zulk een wetgeving nog niet gewonnen is.

Geenszins vrees ik echter het oordeel van hen, die ons voorstel aan een nauwlettend onderzoek willen onderwerpen.

Het gunstig onthaal dat dit wetsvoorstel is ten deel gevallen bij de meest representatieve als gezagvolle huisvrouwengroeperingen van ons land, die het dienstbodenvraagstuk bestudeeren en die tot de meest uiteenlopende opinies behooren, geeft mij de hoop dat alle vrees die mijn voorstel wellicht, bij mijn achtbare collegas van het Parlement zou doen ontstaan, zal verdwijnen.

Aan het Parlement werden, in de laatste jaren, verschillende voorstellen over het dienstbodencontract voorgelegd.

Ik had de eer tot verslaggeefster te worden benoemd over de jongste dezer voorstellen, en wel dat van Mevr. Spaak, voorgelegd in 1936, en dat van den h. Noël, in 1938, wegens kamerontbinding vervallen.

Deze voorstellen, die de verdienste hadden eerder dan ons voorstel te zijn ingediend, hebben zich hoofdzakelijk laten inspireeren door de Oostenrijksche wet van 1920.

Een nauwkeurig onderzoek van deze voorstellen heeft er me toe gebracht een nieuw wetsvoorstel te ontwerpen.

Inderdaad, de omstandigheden waarin het dienstbodenberoep wordt uitgeoefend, zijn sinds enkele jaren gewijzigd.

Wij hebben getracht ons voorstel aan deze nieuwe toestanden aan te passen.

le dire, contribuer dans une large mesure, à atténuer la crise du travail domestique dont souffre notre pays comme tant d'autres.

Nous savons que l'opinion publique n'est pas encore faite à l'idée d'une telle législation.

Nous ne craignons cependant pas le jugement de ceux qui voudront bien consacrer à notre proposition un examen attentif.

L'avis favorable qu'ont donné, aux dispositions de ce projet, les milieux féminins de diverses tendances qui s'occupent plus particulièrement des problèmes du travail domestique, nous donne l'espoir que l'avis favorable de représentantes autorisées des maîtresses de maison fera tomber les préjugés et les craintes que ma proposition peut faire naître chez mes honorables collègues du Parlement.

Le Parlement a connu plusieurs propositions relatives aux travailleurs domestiques.

J'eus l'honneur d'être nommée rapporteur des plus récentes, notamment de celles de Madame Spaak déposées en 1936, et celle de M. Noël, déposée en 1938, devenues caduques par suite de la dissolution des Chambres

Ces propositions qui eurent le mérite d'être antérieures en date à la présente proposition, reflètent en ordre principal, les dispositions de la loi autrichienne de 1920.

Un examen attentif de ces propositions m'a amenée à rédiger une proposition nouvelle.

En effet, les circonstances dans lesquelles s'exerce la profession des travailleurs domestiques se sont notablement modifiées depuis quelques années.

La présente proposition a dû s'adapter à ces situations nouvelles.

Maar alvorens de voornaamste bepalingen hiervan te onderzoeken, wil ik trachten de vraag te beantwoorden die heel logisch 't allereerst naar voren komt : Is een dergelijke wetgeving nuttig en noodzakelijk ?

Ik geloof dat die vraag bevestigend kan worden beantwoord en wel omdat in den tegenwoordigen tijd de dienstboden in België de eenige loontrekkeners zijn, van wie de rechten en de verplichtingen die uit het dienstcontract voortspruiten, niet wettelijk geregeld zijn.

Gezien het belangrijk aantal dienstboden : 157,979 in 1930 (1), schijnt het te kort in onze wetgeving al zeer betreurenswaardig.

Inderdaad ons Burgerlijk Wetboek bevat slechts 't artikel 1780 dat luidt :

« Men kan zijn diensten slechts voor een tijd of voor een bepaalde onderneming verbinden. »

Daarbij dienen nog vermeld twee bijzondere teksten :

1^o Artikel 1 van de wet van 1 Mei 1913 op het crediet van de klein-handelaars, dat bepaalt dat de intresten van de loonen van rechtswege lopen en zonder in mora stelling (2).

« Met ingang van den achtsten dag na dien waarop het invorderbaar is, brengt het loon der dienstboden en der arbeiders, die in den kost zijn en inwonnen bij hun werkgevers, van rechtswege interest op. »

2^o De wet van 15 December 1937, die de wetten van 10 December 1924 en van 20 Juli 1927 betrekking heb-

Mais avant d'aborder l'examen des dispositions principales de notre proposition, nous voulons essayer de répondre à la question qui, tout logiquement, se pose d'abord : une telle législation est-elle utile ou nécessaire ?

J'estime que la réponse est affirmative. En effet, les travailleurs domestiques sont, à l'heure actuelle, en Belgique, les seuls salariés dont les droits et les obligations, résultant du contrat de louage de service, ne sont pas fixés par des dispositions légales.

Etant donné le nombre imposant des travailleurs domestiques : 157,979 en 1930 (1), cette carence légale semble assez regrettable.

Notre Code civil ne contient sur la matière que le seul article 1780 qui dit :

« On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée. »

Nous notons en outre deux textes spéciaux :

1^o L'article 1^{er} de la loi du 1^{er} mai 1913 sur le crédit des petits commerçants, qui stipule que les intérêts des gages courent de plein droit et sans mise en demeure. (2).

« Portent intérêt de plein droit à partir du huitième jour qui suit celui de l'exigibilité, les salaires des domestiques et des ouvriers nourris et logés chez leur patron. »

2^o La loi du 15 décembre 1937, modifiant celle du 10 décembre 1924, du 20 juillet 1927, relatives à l'assu-

(1) De telling van het aantal werknemers in de nijverheids- en handelsberoepen in 1930 geeft aan :

Aantal bedienden :	303,836;
Aantal werklieden :	1,544,571;
Aantal huisbedienden :	157,979.

(2) Zie nota's van Code Civil Servais, onder art. 1153.

(1) Le recensement des professions industrielles et commerciales de 1930 donne :

Nombre d'employés :	303,836
Nombre d'ouvriers :	1,544,571
Nombre de domestiques :	157,979

(2) Voir note du Code Civil Servais, sous art. 1153.

bende op de ouderdomspensioenen en vroegtijdigen dood wijzigt en die de verplichte verzekering tegen den ouderdom voor de dienstboden voorziet.

Al de wederzijdsche verplichtingen van de partijen zijn dus bijna uitsluitend gesteund op de gewoonte en de rechtspraak.

De huishbedienden genieten de voordeelen niet, welke de burgerlijke wetten en de arbeidswetgeving aan andere loontrekkenden : bedienden en arbeiders, verzekert; ook zijn de meeste der bestaande sociale wetten niet op hen toepasselijk. Het lijkt niet overdreven in dit alles één der oorzaken te zien van het gebrek aan huishbedienden.

Dat zoo weinig vrouwen zich aangetrokken voelen om de taak van huishbediende waar te nemen is zeer betreurenswaardig, niet slechts voor degenen die dienstpersoneel noodig hebben, maar ook voor degenen voor wie het een winstgevend en eerbaar beroep zou kunnen zijn en tevens een ware school van huishoudelijke opleiding met het oog vooral op het eigen toekomstig gezin.

Een bijzondere wetgeving voor de huishbedienden is dus noodig : aan den eenen kant, om een leemte in onze wetgeving aan te vullen en, aan den anderen kant, om ertoe bij te dragen, zoowel bij de huishbedienden als bij dezen die hun diensten benuttigen, een nieuwen geestestoestand te scheppen.

Dezen geven zich vaak geen of niet genoeg rekenschap van de ontwikkeling die de organisatie van het huishoudelijk werk heeft ondergaan; genen laten zich te veel door den geest en de gewoonten van den tijd beïnvloeden, die aan den fabriekarbeid de voorkeur geeft boven het nederig huishoudelijk werk, terwijl zij zich geen rekenschap geven noch van de persoonlijke voordeelen daaraan verbonden, noch van de verplichtingen aan deze voordeelen gehecht.

rance en vue de la vieillesse et du décès prématuré et qui assujettissent les travailleurs domestiques à la loi sur la pension de vieillesse.

Toutes les obligations réciproques des parties sont donc presque entièrement basées sur la coutume et la jurisprudence.

Les travailleurs domestiques ne bénéficient ni de la protection que les lois civiles et la réglementation du travail assurent aux autres salariés : employés et ouvriers; ni de la plupart des lois sociales. Il ne paraît pas exagéré de voir, en ceci, une des causes de la pénurie de la main-d'œuvre en matière de service domestique.

Or, cette désertion du service domestique est regrettable, non seulement pour ceux qui ont besoin de serviteurs, mais aussi pour ceux et celles pour qui le service domestique pourrait être une profession lucrative, honorable et souvent une véritable école de formation ménagère et familiale.

Une législation spéciale pour les travailleurs domestiques doit, d'une part, combler cette lacune de notre législation et, d'autre part, contribuer à créer, tant chez les employeurs que chez les travailleurs domestiques, un nouvel état d'esprit en ce qui concerne les conditions du travail domestique.

Ceux-là bien souvent, ne se rendent pas compte de l'évolution que doit subir l'organisation du travail domestique, ceux-ci, d'autre part, se laissent trop influencer par l'état d'esprit et les habitudes de vie que crée le travail industriel; ils n'apprécient plus les avantages incontestables attachés au travail domestique et ne se rendent pas compte des obligations qu'il impose en raison même de ces avantages.

Doch het huishoudelijk werk kan niet in alle opzichten met de andere vormen van loonarbeid gelijkgesteld worden. Dat is ook de reden die een bijzondere wetgeving noodig maakt.

Onze wetgeving bevat reeds de wet op het arbeidscontract, op het bediendencontract en op het werkcontract van de zeelieden.

Het is normaal dat zij aangevuld worde door een wet die de dienstverhuring van de huisbedienden regelt. Maar deze wet, waarvan wij de eer hebben den tekst voor te stellen en die een eerste stap is in zake wettelijk statuut van het beroep der huisbedienden zal, van zelfsprekend, den stempel van voorzichtigheid en gematigdheid moeten dragen.

Zij moet er naar streven, als wettelijke basis voor alle contracten van dezelfde soort de modaliteiten te geven van de contracten thans door vele werkgevers en huisbedienden als norm van hun wederzijdsche verplichtingen aangenomen.

Dit hebben wij in bijgaand voorstel getracht te verwezenlijken.

ALGEMEENE BESCHOUWINGEN.

Het huidig voorstel past in het kader van de burgerlijke arbeidswetten, bijgevolg voorziet het geen strafmaatregelen. Het laat aan de partijen de mogelijkheid om de geschillen tijdens de uitvoering van het contract ontstaan door de rechtbank te doen beslechten.

Door 't feit zelf van den eigen aard der contracten waarvan het de wettelijke gronden aangeeft, onderscheidt het zich van de bestaande wetten op het arbeidscontract en het bediendencontract.

Echter in ons streven om zooveel mogelijk eenvormigheid te bereiken in het wettelijk regiem voor de verschillende categorieën arbeiders, trachten wij de bovengenoemde wetten te benaderen in alle opzichten waarin gelijkmaking mogelijk is.

Mais le travail domestique ne peut être assimilé en tous points aux autres formes du travail salarié. C'est la raison d'être d'une législation spéciale.

Notre législation comprend déjà la loi sur le contrat de travail, sur le contrat d'emploi et sur le contrat de travail des marins.

Il est normal qu'elle soit complétée par une loi sur le contrat de travail des travailleurs domestiques. Mais cette loi, dont nous avons l'honneur de proposer le texte et qui constituera la première étape en matière de statut légal de la profession domestique, doit forcément s'élaborer progressivement et se faire avec prudence et modération.

Elle doit viser à donner, comme base légale à tous les contrats de l'espèce les modalités de contrats que beaucoup d'employeurs et de travailleurs domestiques, compréhensifs des nécessités nouvelles, ont fixées comme normes de leurs obligations réciproques.

C'est ce que nous avons tâché de réaliser dans la proposition ci-jointe.

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES.

Notre proposition rentre dans le cadre des lois civiles du travail. En conséquence, elle ne prévoit pas de sanctions pénales. Elle laisse aux parties la faculté du recours aux tribunaux pour régler les conflits qui surgissent à l'occasion de l'exécution du contrat.

Du fait même de l'aspect spécifique des contrats dont elle définit la portée légale, elle se distingue nettement des lois déjà existantes sur le contrat de travail et le contrat d'emploi.

Toutefois, dans un but d'unification du régime légal pour les différentes catégories de travailleurs, elle se rapproche le plus possible des lois précitées pour toutes les dispositions où une assimilation est possible.

Meer dan de uitdrukking « dienstboden » past de benaming « huisbedienden » om een in zich zoo eervol beroep meer in aanzien te brengen; ook komt ze meer overeen met de benaming door de jongste buitenlandsche wetgevingen aangenomen.

De teksten van het voorstel zijn ontstaan uit den wensch om zooveel mogelijk aan al het dienstpersoneel een wettelijk statuut te geven, 't zij het al of niet inwonend is, of dat het heele dagen in dienst is aangenomen, of slechts voor een bepaald aantal dagen of uren in de week.

Enkele bepalingen worden anders toegepast voor de inwonende huisbedienden dan voor de niet-inwonende; de vroegere wetsvoorstellen maakten geen onderscheid tusschen de twee categorieën van huisbedienden, doch wij hebben het nuttig geacht dit onderscheid te maken.

In 't opmaken van ons voorstel hebben we getracht rekening te houden met de nuttige gegevens die we uit de buitenlandsche wetgevingen mochten halen en die ons ten dienste gesteld werden door het Internationaal Arbeidsbureau, waaraan wij hier gaarne hulde brengen om de bewezen diensten.

Wij zijn ook werkelijk dank verschuldigd aan de bevoegde diensten van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg, die met evenzeer technische kennis als bereidwilligheid ons hun hulp verstrekten.

ONTLEDING VAN DE ARTIKELN.

Artikel 1 bepaalt welke personen aan de wet onderworpen zijn en welke beteekenis, in de huidige wet, aan den term « huisbediende » moet gegeven

Pour la dénomination à donner aux travailleurs visés dans la présente proposition, nous avons adopté le terme « travailleur domestique ». Plus que le terme « gens de maison », il est de nature à contribuer au relèvement de la profession si honorable du personnel domestique; il correspond mieux d'ailleurs à l'expression flamande, « huisbedienden » et à la terminologie adoptée par la plupart des législations étrangères les plus récentes.

Les textes de la proposition ont été élaborés avec le désir de donner, autant que possible, un statut légal à tout le personnel domestique, qu'il soit externe ou interne, qu'il travaille à temps plein ou ne travaille pour l'employeur qu'un certain nombre de jours ou d'heures par semaine.

Certaines dispositions ne sont d'application que pour les serviteurs internes; les propositions antérieures n'établissaient pas de distinction entre ces deux catégories de travailleurs domestiques. Il nous a semblé nécessaire de l'établir.

Dans l'élaboration des dispositions que contient la nouvelle proposition, nous avons tâché de tenir compte des suggestions utiles que nous avons trouvées dans les législations étrangères au sujet desquelles le Bureau International du Travail a bien voulu nous fournir une ample documentation.

Nous avons bénéficié largement des avis et des conseils donnés avec autant de bienveillance que de science, par les directions compétentes du Département du Travail et de la Prévoyance sociale.

ANALYSE DES ARTICLES DE LA NOUVELLE PROPOSITION.

L'article 1^{er} détermine quels sont les assujettis, et l'acception donnée dans la présente loi au terme « travailleurs domestiques ». Il précise par

worden. Anderzijds worden de categorieën van personen aangegeven die, alhoewel deel uitmakend van het gezin ten titel van bezoldigde, buiten de toepassing van de wet vallen.

Ons bij de rechtspraak aansluitend, aanzien wij de uitdrukking « huisdienst » als den arbeid verricht in den persoonlijken dienst van den werkgever of in den dienst der leden van zijn gezin, buiten alle rechtstreeksche deelneming aan den beroepsarbeid van den werkgever, door een eigenlijke beroepsbedrijvigheid van den bezoldigde.

De voorgestelde wet regelt het arbeidscontract van alle huisbedienden al of niet inwonend.

In de huidige wet wordt als huisbediende aangezien de persoon waarvan de activiteit zich uitsluitend tot handenarbeid beperkt.

Onze tekst sluit dus uit : « leermeesters, gouvernantes, verpleegsters aan den persoonlijken dienst van den werkgever of van één van de leden zijner familie gehecht », waarop de vroegere voorstellen ook toepasselijk waren.

Wij zijn van meening dat de arbeidsvoorwaarden van deze categorieën van arbeiders door de wet op het bediencontract zouden moeten geregeld worden. Zekere sociale wetten hebben trouwens steeds reeds de verpleegsters b. v. met de bedienden gelijk gesteld.

Wij sluiten insgelijks de personen uit die met huishoudelijken arbeid gelast, nochtans in hoofdde door den werkgever in zijn onderneming te werk gesteld worden, z. b. v. de inwonende verkoopster, zekere chauffeurs, hoevenmeiden, enz. Wij stellen deze afbakening voor omdat ze met de huidige rechtspraak overeenstemt.

Artikel 2 herneemt bepalingen reeds in andere soortelijke wetten bevat. Door de rechtspraak is de draagwijdte ervan voldoende bepaald.

ailleurs les catégories de personnes faisant partie du ménage à titre d'appointé mais qui tombent en dehors du champ d'application de la loi.

Conformément à la jurisprudence en la matière, nous considérons que le terme service domestique désigne le service rendu à la personne même de l'employeur ou à des membres de sa famille en dehors de toute participation directe au travail professionnel de l'employeur par une activité professionnelle proprement dite du salarié.

La loi proposée règle le contrat de travail de tout travailleur domestique interne et externe.

Pour la présente loi, nous considérons comme travailleur domestique, la personne dont l'activité se limite au seul travail manuel.

Notre texte exclut donc « les précepteurs, les gouvernantes, les infirmières au service personnel de l'employeur ou d'un membre de sa famille » auxquels les propositions antérieures étendaient le champ d'application de la loi.

Il nous paraît que les conditions de travail de ces catégories de travailleurs doivent être réglées par la loi sur le contrat d'emploi. Certaines lois sociales ont d'ailleurs prévu déjà une assimilation des infirmières, par exemple, aux employées.

Nous excluons aussi les personnes qui, chargées d'un travail dans le ménage, sont cependant, en ordre principal, occupées par l'employeur dans son entreprise, tels, par exemple, la vendeuse interne, certains chauffeurs, les servantes de ferme, etc. Nous proposons cette délimitation parce qu'elle rejoint la jurisprudence actuelle.

L'article 2 reprend les dispositions déjà inscrites dans d'autres lois de l'espèce. La portée en est suffisamment précisée par la jurisprudence.

Artikel 3. — De vrederechter is bevoegd om de gedingen te beslechten. Misschien schijnt de werkrechttersraad voor zekere personen meer aangeduid. Indien men nochtans rekening houdt met het bijzonder karakter van den huishoudelijken arbeid, met de deelneming van de huisbedienden aan het gezinsleven, moet men tot het besluit komen dat de vrederechter, omwille van het karakter zelf van zijn rechtsbevoegdheid, aangeduid is om van die betwistingen kennis te nemen waarbij de partijen er toe kunnen geleid worden de vertrouwelijkheid van het huiselijk leven te openbaren.

Het woord « hoofdzakelijk » duidt de gevallen aan — en deze kunnen zich nog al talrijk voordoen — waarbij een betwisting oprijst op het oogenblik dat de huisbediende met den werkgever en zijn gezin in een andere plaats dan het gewoon domicilie verblijft (vacantieperiode, reizen, enz....)

Artikel 4 bepaalt de wederzijdsche algemeene verplichtingen van den werkgever en van de huisbedienden. Het kwam ons logisch voor in de mate van het mogelijke de klare, nauwkeurige en volledige bepalingen van de wet van 1900 op het arbeidscontract te hernemen, waarvan een reeds lange toepassing de interpretatie vergemakkelijkt.

Artikel 5 stelt de wijze van betaling vast. Wij hebben gedacht dat het wenschelijk was het artikel op zoodanige wijze te doen luiden :

- a) dat het insgelijks toepasselijk kan zijn op de werkvrouwen;
- b) dat de betaling minstens elke maand voorzien zij;
- c) dat de betaling nooit gansch in natura gebeure.

Artikel 6 bepaalt dat wanneer de werkgever den kost geeft, het voedsel gezond en voldoende moet zijn.

L'article 3. — Le juge de paix sera compétent pour connaître des contestations. Certains trouveront que le Conseil de prud'hommes est plus indiqué. Toutefois, lorsqu'on tient compte du caractère spécial que revêt le travail domestique, de la participation du personnel domestique à la vie familiale, on doit reconnaître que le juge de paix, en raison du caractère même de sa juridiction, est mieux désigné pour trancher ces sortes de litiges où les parties peuvent être amenées à dévoiler l'intimité de la vie familiale.

Le mot « principalement » vise les cas, et ceux-ci peuvent être assez nombreux, où un litige surgit au moment où le préposé domestique réside avec l'employeur et sa famille dans un autre endroit que celui du domicile habituel (période de villégiature, voyages, etc.).

L'article 4 détermine les obligations réciproques générales de l'employeur et du personnel domestique. Il nous a semblé logique de reprendre, dans la proposition, et cela dans la mesure du possible, les dispositions claires, précises et complètes de la loi de 1900 sur le contrat de travail, dont une application déjà longue a facilité l'interprétation.

L'article 5 fixe le mode de paiement. Nous avons cru qu'il était souhaitable de le libeller de telle manière :

- a) qu'il puisse s'appliquer également aux femmes à journées;
- b) que le paiement soit prévu chaque mois au moins;
- c) que le paiement ne se fasse jamais complètement en nature.

L'article 6 stipule que, dans les cas où l'employeur fournit au personnel domestique la nourriture, celle-ci doit être saine et abondante.

Wij voegden er bij « wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft den huisbediende te voeden ». Dit kwam als noodzakelijk voor door het feit dat de wet ook toepasselijk is op de werkvrouwen en andere huisbedienden in wier bezoldiging het onderhoud niet begrepen is.

Artikel 7. — Dit artikel bepaalt dat er aanleiding tot schadevergoeding is wanneer de in het contract voorziene vergoeding in natura niet geleverd wordt. Eens te meer stemt deze verplichting overeen met een reeds bestaand gebruik.

Artikel 8 verplicht den werkgever lokalen, die beantwoorden aan de regelen van hygiëne, veiligheid en zedelijkheid, ter beschikking te stellen van de huisbedienden voor hun werk en voor het doorbrengen van hun rusturen en vrijen tijd.

Deze bepalingen stemmen overeen met die van onze wetgeving op het arbeidscontract en van de meest recente vreemde wetgevingen.

Een bijzondere beschikking wordt voorzien voor de flatwoningen; dit is een nieuwigheid. Geen enkele vreemde wetgeving bevat een dergelijke bepaling. Van zedelijk standpunt beschouwd, komt zij als zeer noodzakelijk voor.

Artikel 9 voorziet voor de inwonende meerderjarige huisbedienden een ononderbroken rust van 9 uur per 24 uur en voor de inwonende minderjarige huisbedienden een rust van 10 uur. Dit aantal rusturen schijnt ons voldoende maar noodzakelijk; deze bepaling is op de reeds bestaande gebruiken gesteund. Soortgelijke bepalingen vonden we in de wetgeving van het buitenland.

Artikel 10 regelt de verlofdagen buiten de jaarlijksche verlofdagen,

Nous avons employé les termes « dans le cas où l'employeur s'est engagé à le nourrir ». Cette précision paraît nécessaire du fait que la loi s'applique aussi aux femmes à journées et autres serviteurs dont l'entretien ne fait pas partie de la rémunération.

Art. 7. — Quand au calcul de l'indemnité pour dommage causé, cet article stipule qu'une rémunération en nature prévue au contrat et non fournie, donne lieu à une indemnité. Cette obligation consacre une fois de plus un usage déjà courant.

L'article 8 oblige l'employeur à mettre à la disposition des travailleurs domestiques, tant pour le travail que pour le logement, des locaux répondant aux règles de l'hygiène, de la sécurité et de la moralité.

Ces dispositions s'inspirent de notre législation sur le contrat de travail et des législations étrangères récentes.

Une disposition spéciale est prévue pour les maisons à logements multiples; c'est une innovation. Aucune loi étrangère ne contient une disposition de l'espèce. Elle apparaît cependant comme très nécessaire du point de vue moral.

L'article 9 prévoit, pour le travailleur domestique interne majeur, un temps de repos ininterrompu de neuf heures par vingt-quatre heures, et pour le travailleur interne mineur un repos de dix heures. Ce nombre d'heures de repos nous a paru suffisant mais nécessaire; cette disposition est basée sur l'usage déjà existant. Nous avons trouvé des dispositions analogues dans les lois étrangères.

L'article 10 règle la question des congés autres que les vacances annuelles.

Deze voorgestelde bepaling schijnt nog al goed te beantwoorden aan de noodwendigheden van het gezinsleven, eenerzijds, en de bescherming waarop de huisbedienden recht hebben anderzijds; zij blijkt te beantwoorden aan de gevestigde gebruiken.

Het komt niet overdreven voor en het beantwoordt trouwens aan onze tradities dat dit verlof, gedeeltelijk althans, op den Zondag zou geplaatst worden.

Het bleek noodzakelijk het uur te bepalen waarop de huisbediende vrijen toegang tot het domicilie van den werkgever moet hebben dat, waar het een meerderjarige geldt, ook zijn wettelijk domicilie is.

Al te dikwijls gebeurt het thans dat de werkgevers hun huisbedienden verplichten op late uren thuis te komen bv. 11 uur, middernacht.

Is het dan te verwonderen dat zelfs bij minderjarige huisbedienden zekere gewoonten, nadeelig voor hun zedelijkheid, vast te stellen zijn? De droevige balans van de zedelijke ellende bij dienstpersoneel wettigt ten volle de voorgestelde maatregelen.

Artikel 11. — Het komt als normaal voor in deze wet een tekst in te lasschen betreffende de betaalde verlofdagen, vermits deze kwestie wettelijk geregeld is voor al de andere werknemers. Deze bepaling geldt voor de inwonende huisbedienden.

Gezien de bijzondere arbeidsvoorwaarden van de inwonende huisbedienden waarbij hun gedurende het jaar minder vrijheid gelaten wordt, komt het als normaal voor een vergelding te voorzien door jaarlijksche verlofdagen van langeren duur dan deze voor de andere loontrekkenden. Wij herhalen het, deze bepaling bevestigt slechts een gebruik in vele gezinnen aangenomen, die aan hun huisbedienden, één of tweemaal per jaar, enkele verlofdagen verleenen om in hun familie door te brengen.

La disposition proposée paraît répondre assez adéquatement aux nécessités de la vie familiale, d'une part, et à la protection à laquelle les travailleurs domestiques ont droit, d'autre part; elle correspond, semble-t-il, à l'usage établi.

Il ne paraît pas exagéré et il est conforme à nos traditions de prévoir que ces heures de congé doivent se placer normalement, en partie, tout au moins, le dimanche.

Il a paru nécessaire de spécifier l'heure à laquelle le travailleur domestique doit avoir libre accès au domicile de l'employeur qui est aussi, pour le travailleur majeur, son domicile légal.

Trop souvent à l'heure actuelle, les employeurs obligent leurs travailleurs domestiques à rentrer à des heures fort tardives, voire à 23 heures ou minuit.

Il se crée ainsi chez des travailleurs domestiques même mineurs des habitudes néfastes à leur moralité. Le triste bilan des défections morales chez le personnel domestique est de nature à justifier amplement la mesure proposée.

Article 11. — Il semble normal d'insérer dans cette loi un texte relatif au congé payé, étant donné que cette question est actuellement réglée légalement pour tous les autres travailleurs. Cette disposition vaut pour les travailleurs domestiques internes.

Etant donné les conditions spéciales du travail domestique des internes, qui laisse moins de liberté au courant de l'année, il paraît normal de prévoir une compensation par des vacances annuelles plus longues que celles des autres salariés. Encore une fois, cette disposition reflète l'usage déjà admis dans nombre de familles qui donnent à leurs travailleurs domestiques, une ou deux fois par an, quelques jours de vacances à passer dans leur famille.

De regeling van de betaalde verlofdagen voor de niet-inwonende huisbedienden zou het voorwerp van een bijzondere wet moeten uitmaken, waarbij het voordeel van de algemeene wet tot deze categorie arbeiders zou uitgebreid worden in zooverre zij er nog niet van genieten.

Artikel 12. — Dit artikel regelt de vergoeding voor arbeidsongevallen. Niets schijnt zich te verzetten tegen eengelijkstelling der huisbedienden met de arbeiders. Zij is reeds verwezenlijkt voor het hotelpersoneel, het personeel van de landbouwondernemingen, de bedienden, enz.

Artikel 13. — De bepalingen van artikel 13 zijn een gelukkig ingrijpen omdat zij nauwkeurig de verplichtingen der partijen vaststellen in een zaak tot heden door de rechtspraak zeer weinig verduidelijkt.

In tegenstelling met zekere vonnissen, ontslaat zij den werkgever van de verplichting de geneeskundige, pharmaceutische en hospitalisatiekosten te betalen. Is het inderdaad niet normaal dat de huisbediende, gelijk elk ander bezoldigde, zich verzekere tegen ziekte en invaliditeit? Dit brengt logisch voor den huisbediende het recht mede zich door een geneesheer naar zijn keuze te doen verzorgen.

Om redenen van menschlievenden aard, integendeel, kan men niet aannemen dat de inwonende huisbediende verplicht worde zijn domicilie te verlaten vanaf de eerste dagen van ziekte. Vele huisbedienden hebben geen familie meer en bezitten dus slechts een toevlucht, indien zij het domicilie van den werkgever verlaten : zich doen hospitaliseeren. Dit is niet altijd mogelijk wanneer het een ziekte geldt die geen voldoende ernstig karakter heeft. Men moet nochtans het geval voorzien van besmettelijke ziekte, waardoor de tegenwoordigheid van den zieke een werkelijk gevaar voor zijn omgeving wordt.

La réglementation du congé annuel payé du personnel domestique externe devrait faire l'objet d'une loi spéciale étendant le bénéfice de la loi générale à cette catégorie de travailleurs pour autant qu'ils n'en bénéficient pas encore.

Article 12. — Cet article règle la réparation due pour les accidents de travail. Il nous paraît que rien ne s'oppose à une assimilation du personnel domestique aux ouvriers. Elle est déjà réalisée pour le personnel domestique des hôtels, les entreprises agricoles, les employés, etc...

Article 13. — Les dispositions de l'article 13 constituent une heureuse innovation parce qu'elles précisent bien les obligations des parties en une matière très peu précisée jusqu'ici par la jurisprudence.

À l'encontre de certains jugements rendus en la matière, elles n'imposent à l'employeur, ni les frais médicaux et pharmaceutiques, ni les frais d'hospitalisation. N'est-il pas normal, en effet, que le travailleur domestique, tout comme les autres salariés, s'assure contre les risques maladie et invalidité : ceci entraîne comme corollaire le droit pour le travailleur domestique de se faire soigner par le médecin de son choix.

Des motifs d'humanité commandent, au contraire, que le travailleur domestique interne ne puisse être obligé de quitter son domicile dès les premiers jours de maladie. Bien des travailleurs domestiques n'ont plus de maison familiale et n'ont donc d'autre refuge, s'ils abandonnent le domicile de l'employeur que de se faire hospitaliser. Or, ceci n'est pas toujours possible, surtout s'il s'agit d'une maladie qui ne présente pas un caractère de gravité suffisante. Il y a lieu, toutefois, de prévoir les cas de maladies contagieuses où la présence du malade devient un réel danger pour son entourage.

De bepaling van het artikel eerbiedigt de rechten van beide partijen.

Artikel 14. — De vergoeding in geval van ziekte in artikel 14 voorzien beantwoordt aan deze voorzien in de wet van 1922 op het bediendencontract, artikel 8.

Het schijnt ons redelijk dat de inwonende huisbediende die sedert drie maanden in dienst is bij denzelfde werkgever, de zekerheid hebbe dat, indien hij ziek wordt, hij van zijn broodwinning niet zal beroofd worden en een andere vergoeding zal hebben dan deze van den opzeg.

Deze bepaling rechtvaardigt zich des te meer daar een werkonbekwaamheid van vier weken dikwijls voor den huisbediende een contractbreuk voor gevolg zal hebben, alsmede hoge kosten, vermits hij door het feit zelf zonder domicilie zal zijn. Deze bepaling schijnt een goede en rechtvaardige vergelding te zijn voor het meer vermoeiende werk dat het inwonen met zich brengt.

Artikel 15 herneemt de bepaling van artikel 5 van de wet op den arbeid van vrouwen en kinderen en gaat uit, voor wat de vergoeding voor rust betreft, van een bepaling die in de wet op het bediendencontract is ingeschreven.

Gezien nochtans de nog talrijke veranderingen eigen aan het huisbediendenberoep wordt deze vergoeding slechts voorzien voor de werknemers die sedert drie jaar in dienst van den werkgever zijn.

Artikel 16 regelt in hoofddorde het verbreken van het contract en name-lijk het ophouden van het werk voor wat aangaat :

a) de dienstverbintenis aangegaan op proef;

b) de dienstverbintenis voor een bepaalden termijn of voor een bepaald werk;

Les dispositions de l'article assurent le respect des droits des deux parties.

Article 14. — La rémunération en cas de maladie prévue à l'article 14 correspond à celle prévue par la loi de 1922 sur le contrat d'emploi (art. 8).

Il nous paraît raisonnable que le travailleur domestique interne qui a trois mois de service chez le même employeur puisse avoir la certitude qu'il ne sera pas privé de son gagne-pain et sans compensation autre que celle du préavis, le jour où il tombe malade.

Cette disposition se justifie d'autant plus qu'une incapacité de quatre semaines entraînera souvent, pour le travailleur domestique, la rupture du contrat et des frais assez considérables qui en découlent, étant donné que, par le fait même, il est sans domicile. Cette disposition paraît être une compensation appréciable et équitable pour le travail forcément plus astreignant qu'implique l'internat.

L'article 15 reprend la disposition de l'article 5 de la loi sur le travail des femmes et des enfants et s'inspire en ce qui concerne l'indemnité de repos d'une disposition analogue de la loi sur le contrat d'emploi.

Etant donné toutefois les mutations assez nombreuses propres au service domestique, cette indemnité n'est prévue que pour les travailleurs qui sont au service de l'employeur depuis trois ans au moins.

L'article 16 règle en ordre principal la question de la rupture du contrat et notamment la cessation du travail en ce qui concerne :

a) l'engagement à l'essai;

b) l'engagement à terme ou pour un travail déterminé;

c) de dienstverbintenis aangegaan voor een onbepaalden tijd.

Logisch moet worden voorzien, zooals in de wet van 1900 gedaan werd, dat de opzeggingstermijnen niet moeten worden geëerbiedigd wanneer voor zware redenen (diefstal, aanslag op de zeden, enz.) een verbintenis verbroken wordt die geldig gesloten was.

De laatste alinea van het artikel, ontleend aan de wet op het arbeidscontract, vindt gansch normaal zijn plaats in de nieuwe wet.

Artikelen 17 en 18 hernemen insgelijks wettelijke bepalingen reeds aangenomen voor de loontrekkenden en door het gebruik bekrachtigd voor het dienstpersoneel.

De laatste twee alinea's van artikel 17 zijn een nieuwigheid, naar ons weten, komt niets dergelijks voor in de buitenlandsche wetgevingen; zij zijn ingegeven door redenen van zedelijken aard.

Uit grondige onderzoeken over het verleden van de geprostitueerde vrouwen, blijkt dat een groot aantal dezer tot het beroep van huisbediende hadden behoord.

Zeer jonge meisjes worden door hun ouders bij bepaalde werkgevers geplaatst; zij veranderen daarna vlug van plaats zonder dat hun ouders of hun voogd hiervan verwittigd worden. Zoo komt het al te dikwijls dat zij, onwetend of onvoorzichtig, ertoe gebracht worden zich in huizen te plaatsen die hen tot zedelijk verderf leiden, buiten wete van degenen die hen zouden moeten beschermen.

Artikel 19 herneemt bepalingen waarvan de draagwijdte goed gekend is.

Artikel 20 verwijst naar zekere bepalingen van hoofdstuk 4 van de wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract, betreffende de bekwaamheid van de gehuwde vrouw; bepalingen door de

c) l'engagement à durée indéterminée.

Il est logique de prévoir, ainsi qu'il est fait dans la loi de 1900, que les délais de préavis ne doivent pas être respectés lorsque, pour des motifs graves (vols, attentat contre les mœurs, etc., etc....), il y a rupture d'un engagement dûment contracté.

Le dernier alinéa de l'article, emprunté à la loi sur le contrat de travail, trouve tout normalement sa place dans la loi actuelle.

Articles 17 et 18. — Ces articles reprennent aussi des dispositions légales déjà admises pour les salariés et consacrées par l'usage pour le service domestique.

Les deux derniers alinéas de l'article 17 constituent une innovation; à notre connaissance, rien de pareil ne figure dans les législations étrangères. Ils sont inspirés par des soucis de moralité.

Des enquêtes très approfondies menées sur les antécédents des prostituées ont établi qu'un grand nombre d'entre elles ont débuté dans le service domestique.

De toutes jeunes filles se placent chez des employeurs, puis sans que leurs parents ou leurs tuteurs soient prévenus de ces mutations, elles passent rapidement d'un employeur à l'autre. C'est ainsi que trop souvent, ignorantes du danger ou imprudentes, elles sont amenées à se placer dans des maisons qui les conduisent aux pires déchéances morales, et cela à l'insu de ceux qui devraient les protéger.

L'article 19 reprend des dispositions dont la portée est bien connue.

L'article 20 renvoie à certaines dispositions du chapitre IV de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, relatives à la capacité de la femme mariée; dispositions par lesquelles les

welke de gehuwde vrouwen grootere voordeelen genieten dan deze in de wet van 1932 voorzien.

De wet van 1900 is een bijzondere wet, men mag er slechts van afwijken in zooverre het algemeene beginselen geldt. Deze laatste zijn beheerd door de wet van 20 Juli 1932 die de wederkerige rechten en verplichtingen van de echtgenooten regelt. Onze tekst tracht dus de vrouwen, die verplicht zijn te werken, te doen genieten van de bepalingen die hun het meest voordeelig zijn.

Artikel 21 stelt den datum vast op dewelke de wet van kracht zal zijn.

De termijn van 6 maand rechtvaardigt zich door het karakter van nieuwigheid die de huidige wet vertoont; hij berust op het streven naar voorzichtigheid en bezadigdheid dat ons bij het opmaken van dit wetsvoorstel heeft geleid.

Deze termijn is noodzakelijk om aan de huisbedienden, die nog niet tot een verzekering tegen ziekte zijn toegetreden, zich krachtens artikel 13 hierbij te laten inschrijven en den reglementairen proeftijd van zes maanden door te maken.

BUITENLANDSCHE WETGEVING.

Een onderzoek van de wetgeving van andere landen is zeker niet zonder belang. Om nochtans deze toelichting niet nutteloos te verlengen, zullen wij ons tot enkele algemeene richtlijnen bepalen.

Bezitten een wetgeving of een officiële reglementeering van het dienstcontract der huisbedienden :

Duitschland.

1933 : nieuw wettelijk statuut der vrouwen in Duitschland (dienstbodencontract) ;

femmes mariées bénéficient d'avantages plus considérables que ceux prévus dans la loi de 1932 qui est d'ordre plus spécial.

Or la loi de 1900 est une loi spéciale; on ne peut y déroger que pour autant qu'il s'agisse de principes généraux. Ceux-ci sont régis par la loi du 20 juillet 1932 qui règle les droits et les devoirs respectifs des époux. Notre texte tend donc à faire bénéficier des dispositions qui leur sont les plus favorables, les femmes mariées obligées de chercher un emploi.

L'article 21 fixe la date d'entrée en vigueur de la loi.

Le délai de six mois se justifie par le caractère de nouveauté de la présente loi; il s'inspire du souci de prudence et de modération qui nous a guidé dans la rédaction de toutes les dispositions de la législation nouvelle que nous élaborons.

Il tient compte du fait que, en vertu de l'article 13, les travailleurs domestiques, qui, dans la majorité des cas, devront compter en cas de maladie, sur l'aide d'une mutualité-maladie doivent, s'ils ne le sont pas, s'inscrire et faire le stage réglementaire de six mois.

LA LÉGISLATION ÉTRANGÈRE.

L'examen de la législation étrangère en la matière qui nous occupe, ne manque pas d'intérêt. Pour ne pas allonger inutilement ces développements, nous nous contenterons de quelques indications générales.

Ont une législation ou une réglementation officielle sur le contrat de louage de services du personnel domestique :

Allemagne.

1933 : nouveau statut légal des femmes en Allemagne (service domestique);

1935 : 1 October, uitbreiding van de wet van 25 Januari op het arbeidsboekje tot de huisbedienden.

1936 : wet houdende regeling van het contract van dienstverhuring van de dienstboden en welke opvolgentlijk in de verschillende omschrijvingen toepasselijk wordt.

Publicatie in het *Reichsarbeitsblatt* onder de benaming : Richt.... (enz.)

1937 : 28 April, Sachsen;
5 Juni, Bayern;
24 Juli, Pommern;
3 Augustus, Ost-Preussen;
1 September, Hessen.

1938 : 25 Januari, Nordmark;
5 Maart, Westfalen;
14 Maart, Schlessien;
27 Mei, Sudwest-Deutschland

Australië, 1929.

Oostenrijk.

1920 : wet van 26 Februari op het contract van dienstverhuring van de dienstboden.

1926 : federale-wet van 26 Maart, wijzigende de wet van 26 Februari 1920.

1936 : wet van 9 December tot aanvulling van artikel 10 der wet van 26 Februari 1920.

Brazilië, 1923.

Bulgarije, 1934.

Ordonnantie uitgevaardigd door den Minister van Binnenlandsche Zaken en Volksgezondheid en houdende regeling van de arbeidsvoorwaarden van de dienstboden.

Chili, 1931.

Cyprus, 1928.

Denemarken, 1921.

Frankrijk, 1923.

Ierland, 1928.

Palestina, 1933.

1935 : 1^{er} octobre, extension aux gens de maison de la loi du 25 janvier sur le livret de travail;

1936 : loi réglant toutes les dispositions du contrat de travail des gens de maison, rendue applicable successivement dans les différentes circonscriptions.

Publication dans le *Reichsarbeitsblatt* sous la dénomination : Richt... (etc....).

1937 : 28 avril, Sachsen;
5 juin, Bayern;
24 juillet, Pommern;
3 août, Ost-Preussen;
1^{er} septembre, Hessen;

1938 : 27 janvier, Nordmark;
5 mars, Westfalen;
14 mars, Schlessien;
27 mai, Sudwest-Deutschland.

Australie, 1929.

Autriche.

1920 : loi du 26 février sur le contrat de service des gens de maison;

1926 : loi fédérale du 26 mars modifiant la loi du 27 février 1920;

1936 : loi du 9 décembre complétant l'article 10 de la loi du 26 février 1920.

Brésil, 1923.

Bulgarie, 1934.

Ordonnance édictée par le Ministre de l'Intérieur et de la Santé Publique et réglementant les conditions de travail des aides domestiques.

Chili, 1931.

Chypre, 1928.

Danemark, 1921.

France, 1923.

Irlande, 1928.

Palestine, 1933.

Mexico, 1931.

Noorwegen, 1929.

Rusland, 1926.

Vereenigde Staten, 1937 (Washington).

Zwitserland, 1922.

Besluit van den Kantonalen Raad van het Kanton Zurich van 28 November betreffende het contract van de dienstverhuring der vrouwelijke dienstboden.

Wetsvoorstellen werden neergelegd in:

1936, in Argentinië.

1936, in Yoegoslavië.

* * *

Buiten deze wetten en wetsvoorstellen, waarvan verschillende bepalingen zeer fel deze van ons voorstel benaderen, bestaan er officieele reglementeringen betreffende zekere uitzichten van het huishoudelijk werk.

In Romaansch Zwitserland werd de huishoudelijke opleiding door vier kantons officieel erkend.

Een speciale vrouwencommissie heeft in al de kantons de inrichting van en het toezicht over deze leergangen in handen.

In Duitsch Zwitserland tracht men die leergangen voor huishoudelijke opleiding te vereenigen.

Verschiedende landen hebben het getracht de jonge werklozen naar den huisarbeid te orienteeren... enz....

* * *

Talrijk zijn de landen die den toestand van de huisbedienden, voor wat aangaat de sociale verzekeringen of de vergoeding bij arbeidsongevallen, regelden.

I. *Verzekering tegen ziekte*. — De meeste landen welke de verplichte

Mexique, 1931.

Norvège, 1929.

Russie, 1926.

U.S.A., 1937 (Washington).

Suisse, 1922.

Arrêté du Conseil cantonal du canton de Zurich du 28 novembre relatif au contrat de travail type des domestiques du sexe féminin.

Des projets de loi ont été déposés en :

1936, en Argentine;

1936, en Yougoslavie.

* * *

Outre ces lois et projets qui contiennent des dispositions sensiblement pareilles à celles de notre proposition existent des réglementations officielles relatives à certains aspects du travail ménager.

En Suisse romande, quatre cantons ont reconnu officiellement l'apprentissage ménager.

Une commission spéciale composée de femmes s'occupe, dans tous les cantons, de l'organisation et de la surveillance des apprentissages.

En Suisse allemande, on cherche à unifier l'apprentissage ménager.

De nombreux pays se sont occupés des jeunes chômeuses en vue de les orienter vers le travail domestique, etc....

* * *

Très nombreux sont les pays qui ont réglé la situation du personnel domestique dans les régimes d'assurances sociales ou de répartition des accidents du travail.

I. *Assurance maladie*. — La plupart des pays ayant institué l'assurance

verzekering tegen ziekte inrichten en er de huisbedienden inbegrijpen zijn :

Duitschland (Oostenrijk inbegrepen)
 Bulgarije;
 Frankrijk;
 Engeland;
 Hongarije (Landbouwhuisbedienden uitgezonderd);
 Ierland;
 Italië (enkel verzekering tegen tuberculose);
 Letland;
 Litauen;
 Noorwegen;
 Nederland;
 Polen (landbouwhuisbedienden beschermd door een stelsel van medische hulp ten laste van den werkgever);
 Portugal;
 Zwitserland (krachtens de wetgeving, een zeker aantal kantons);
 Tsjechoslowakije;
 Yoegoslavië (landbouwhuisbedienden uitgezonderd);
 U. S. S. R.

II. *Verzekering invaliditeit-ouderdom.* — Het huispersoneel is aan de invaliditeit-ouderdomsverzekering onderworpen in de volgende landen :

Duitschland (Oostenrijk inbegrepen);
 Bulgarije;
 Denemarken (enkel verzekering invaliditeit);
 Frankrijk;
 Engeland;
 Hongarije (Levensverzekering);
 Hongarije (verzekering tegen ouderdom alleen voor landbouwbedienden);
 Ierland (enkel verzekering invaliditeit);
 Italië;
 Luxemburg;

maladie obligatoire y incluent le personnel domestique; ce sont les suivants :

Allemagne (y compris l'Autriche);
 Bulgarie;
 France;
 Grande-Bretagne;
 Hongrie (domestiques agricoles exceptés);
 Irlande;
 Italie (assurance-tuberculose seulement);
 Lettonie;
 Lithuanie;
 Norvège;
 Pays-Bas;
 Pologne (domestiques agricoles protégés par un régime d'assistance médicale à la charge de l'employeur);
 Portugal;
 Suisse (en vertu de la législation, un certain nombre de cantons);
 Tchécoslovaquie;
 Yougoslavie ; (domestiques agricoles exceptés);
 U.R.S.S.

II. *Assurance-invalidité-vieillesse.* — Le personnel domestique est assujéti à l'assurance-invalidité-vieillesse dans les pays suivants :

Allemagne (y compris l'Autriche);
 Bulgarie;
 Danemark (assurance-invalidité seulement);
 France;
 Grande-Bretagne;
 Hongrie (assurance-vie);
 Hongrie (assurance-vieillesse pour domestiques agricoles seulement);
 Irlande (assurance-invalidité seulement);
 Italie;
 Luxembourg;

Nederland;

Polen (landbouw huisbedienden uitgezonderd);

Zweden (nationale verzekering);

Zwitserland (3 kantons);

Tsjechoslowakije (landbouw huisbedienden uitgezonderd);

Rusland.

Bovendien in Denemarken, Noorwegen en Ierland geniet het huispersoneel ten zelfden titel als de andere belanghebbenden, die onbemiddeld zijn, van een voordeelig pensioenstelsel.

III. *Verzekering ongevallen of herstelling van arbeidsongevallen.* — In een groot aantal landen zijn al de categorieën van huisbedienden die gehecht zijn aan den persoon van den werkgever begrepen in de verplichte verzekering tegen ongevallen of in het stelsel van de herstelling van de arbeidsongevallen. Dit is het geval voor de volgende landen : Bulgarije, Denemarken, Spanje, Finland, Groot-Brittannië, Ierland, Letland, Portugal, Roemenië, Zweden, Yoegoslavië, Tsjechoslowakije (Slowakije en Sub-Carpatisch Rusland), U.S.S.R., vroeger Oostenrijk.

M. BAERS.

Pays-Bas;

Pologne (domestiques agricoles exceptés);

Suède (assurance nationale);

Suisse (trois cantons);

Tchécoslovaquie (domestiques agricoles exceptés);

U.R.S.S.

En outre, au Danemark, en Norvège et en Irlande, le personnel domestique bénéficie au même titre que tous les autres requérants, démunis de ressources suffisantes, d'un régime de pension avantageux.

III. *Assurance-accidents ou réparation des accidents du travail.* — Dans un important groupe de pays, toutes les catégories de travailleurs domestiques attachés à la personne de l'employeur sont comprises dans l'assurance-accidents obligatoire ou dans le régime de réparation des accidents du travail. Il en est ainsi dans les pays suivants : Bulgarie, Danemark, Espagne, Finlande, Grande-Bretagne, Irlande, Lettonie, Portugal, Roumanie, Suède, Yougoslavie, Tchécoslovaquie, (Slovaquie et Russie subcarpathique), U.R.S.S.

Il en est de même dans l'ancienne Autriche.

M. BAERS.

Wetsvoorstel tot regeling van het dienstcontract der huisbedienden.**Proposition de Loi réglant le contrat de louage de service des travailleurs domestiques.****EERSTE HOOFDSTUK.***Algemeene bepalingen.***EERSTE ARTIKEL.**

Deze wet beheerscht het dienstcontract der personen die, inwonend of niet, lichaamsarbeid verrichten in den persoonlijken dienst van den werkgever of in dienst der leden van dezes gezin.

Zij is niet toepasselijk op het personeel dat er hoofdzakelijk toe geroepen is den werkgever bij het exploiteeren van zijn onderneming of het beoefenen van zijn beroep te helpen.

ART. 2.

Bedrag en aard der bezoldiging, tijd, plaats en, over 't algemeen alle voorwaarden van den arbeid worden bij overeenkomst bepaald. Deze kan mondelings of schriftelijk worden gesloten.

Wat voor partijen niet is bedongen wordt overeenkomstig het gebruik geregeld.

ART. 3.

De geschillen voortspruitende uit de door deze wet bedoelde verbintenissen worden beslecht door den vrederechter in wiens rechtsgebied de huisbediende hoofdzakelijk zijn diensten heeft verleend. Elke rechtsvordering dient te worden ingesteld binnen een termijn van zes maanden. In geval van bedrog begint de termijn van 6 maanden slechts te loopen vanaf den datum waarop het bedrog ontdekt werd.

CHAPITRE PREMIER.*Dispositions générales.***ARTICLE PREMIER.**

La présente loi régit le contrat de louage de services des personnes effectuant, comme internes ou externes, un travail manuel au service personnel de l'employeur ou au service des membres de son ménage.

Elle ne s'applique pas au personnel qui serait appelé en ordre principal à seconder l'employeur dans l'exploitation de son entreprise.

ART. 2.

Le montant et la nature de la rémunération, le temps, le lieu et, en général, toutes les conditions du travail, sont déterminés par la convention.

Celle-ci peut être faite verbalement ou par écrit.

L'usage supplée au silence des parties.

ART. 3.

Les contestations résultant des engagements visés par la présente loi seront tranchées par le juge de paix dans le ressort duquel le travailleur domestique a principalement presté ses services. Toute action devra être intentée dans un délai de six mois. En cas de dol, le délai de six mois ne commence à courir qu'à dater de la découverte du dol.

HOOFSTUK II.

Van de wederzijdsche verplichtingen der partijen.

ART. 4.

De werkgever is ertoe verplicht niet-tegenstaande daarmee strijdige overeenkomst :

er met de zorg van een goed huisvader over te waken dat de inrichting van den dienst, de lokalen waarin deze wordt verricht, het daarvoor te gebruiken materieel, alsmede de lokalen waarover de huisbedienden gebeurlijk beschikken aan de vereischten van hygiëne en veiligheid voldoen ;

de goede zeden en de welvoeglijkheid in acht te nemen en te doen inacht nemen gedurende de uitvoering van de overeenkomst.

Hij zal de bezoldiging moeten betalen onder de bij overeenkomst bepaalde voorwaarden, onverminderd de voorschriften van deze wet.

De huisbediende is ertoe verplicht :

zijn arbeid te verrichten met de zorg van een goed huisvader, op tijd, plaats en wijze zooals overeengekomen ;

te handelen volgens de bevelen en onderrichtingen hem door den werkgever gegeven met het oog op de uitvoering van de overeenkomst ;

zorg te dragen voor de hem toevertrouwde personen en voorwerpen en de belangen van zijn werkgever te behartigen ;

de welvoeglijkheid en de goede zeden gedurende de uitvoering van de overeenkomst na te leven.

zich te onthouden van alles wat hetzij zijn eigen veiligheid, hetzij deze van andere huisbedienden of van derden zou kunnen schaden.

De huisbediende is aansprakelijk voor zijn schuld in geval van vernietiging of van beschadiging van de hem toevertrouwde voorwerpen. De

CHAPITRE II.

Des obligations réciproques des parties.

ART. 4.

L'employeur a l'obligation, non-obstant toute convention contraire :

de veiller en bon père de famille à ce que l'organisation du service, les locaux dans lesquels ce service s'effectue, le matériel dont il requiert l'emploi ainsi que, le cas échéant, les locaux mis à la disposition des travailleurs domestiques répondent aux exigences de l'hygiène et de la sécurité ;

d'observer et de faire observer les bonnes mœurs et les convenances pendant l'exécution du contrat.

Il devra payer la rémunération dans les conditions convenues sans préjudice des prescriptions de la présente loi.

Le travailleur domestique a l'obligation :

d'exécuter son travail en bon père de famille au temps, au lieu et dans les conditions convenues ;

d'agir conformément aux ordres et instructions qui sont donnés par l'employeur en vue de l'exécution du contrat ;

de prendre soin des personnes et des objets confiés à sa garde et de veiller aux intérêts de son employeur ;

d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ;

de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle des autres travailleurs domestiques ou de tiers.

Le travailleur domestique répond de sa faute en cas de destruction ou de détérioration des objets dont il a la charge, les indemnités ou dommages-

vergoeding of schadeloosstelling uit dien hoofde verschuldigd en door partijen met onderling goedvinden of rechterlijke uitspraak vastgesteld, mogen slechts worden afgehouden tot een bedrag van 1/5 der maandelijksche bezoldiging, behalve wanneer de huisbediende vóór de afbetaling van de vergoeding vrijwillig aan zijn dienstverbintenis een einde stelt.

De huisbediende is niet verantwoordelijk voor de beschadiging of de sleet toe te schrijven aan het normaal gebruik van het voorwerp noch voor het toevallig verlies ervan.

ART. 5.

De bezoldiging mag niet uitsluitend in natura worden bedongen.

Zij dient te worden afbetaald minstens eenmaal per maand. Nochtans wanneer de dienstverbintenis een einde neemt, moet de bezoldiging worden afbetaald den dag waarop de dienst ophoudt.

ART. 6.

Wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft den huisbediende te voeden, heeft deze recht op gezond en voldoende voedsel.

ART. 7.

Indien de werkgever, om redenen van persoonlijke aard, aan den huisbediende de bij het dienstcontract bedongen bezoldiging in natura niet verschaft, is hij er toe gehouden een vergoeding toe te kennen overeenkomend met de berokkende schade en ten minste gelijk aan het forfaitair bedrag bepaald voor het berekenen van de stortingen voor ouderdomspensioenen.

ART. 8.

Niettegenstaande elke daarmee strijdige overeenkomst, is de werkgever ertoe verplicht lokalen beantwoordend aan de regelen van hygiëne, vei-

intérêts dûs de ce chef et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice ne pourront être retenus qu'à concurrence de un cinquième des gages, sauf dans le cas où le travailleur domestique met volontairement fin à son engagement avant la liquidation de l'indemnité.

Le travailleur domestique n'est tenu ni des détériorations, ni de l'usure résultant de l'usage normal de la chose, ni de la perte par cas fortuit.

ART. 5.

La rémunération ne peut être fixée exclusivement en nature.

Elle sera payée au moins une fois par mois. Néanmoins, lorsque l'engagement prend fin, les gages doivent être payés au jour de la cessation des services.

ART. 6.

Dans le cas où l'employeur s'est engagé à nourrir le travailleur domestique, celui-ci a droit à une nourriture saine et suffisante.

ART. 7.

Si, pour des motifs de convenance personnelle, l'employeur ne fournit pas au travailleur domestique la rémunération en nature prévue au contrat d'engagement, il est tenu de lui allouer une indemnité équivalente au dommage causé et en tous cas au moins égale au montant forfaitaire fixé à cet égard pour le calcul des versements en matière de pension de vieillesse.

ART. 8.

L'employeur est tenu, nonobstant toute convention contraire, de mettre à la disposition des travailleurs domestiques internes pour y passer leurs

ligheid en zedelijkheid ter beschikking te stellen van de inwonende huisbedienden, voor het doorbrengen van hun rusturen en vrijen tijd.

De lokalen waar de huisbediende gewoonlijk gedurende verschillende uren werkt en deze waar hij zijn vrijen tijd doorbrengt, dienen in den winter te worden verwarmd.

De deur van de slaapkamer moet van binnen en van buiten met een sleutel kunnen gesloten worden. Deze kamer moet voorzien zijn van een venster waardoor rechtstreeksche luchtverschaffing mogelijk is.

Wanneer verschillende leden van het dienstpersoneel in dezelfde slaapkamer vernachten, moet de luchtruimte daarvan naar verhouding zijn tot het aantal bewoners.

Elke bewoner dient voor zijn uitsluitend persoonlijk gebruik te beschikken over een bed en een met een sleutel sluitende kast.

In appartementhuizen waar bijzondere lokalen voor nachtverblijf der huisbedienden van verschillende gezinnen zijn voorbehouden, dienen de toegang van het nachtverblijf van het mannelijk personeel en deze tot het nachtverblijf van het vrouwelijk personeel gescheiden te zijn de eene van de andere; speciale maatregelen voor gezinnen van huisbedienden mogen voorzien worden.

ART. 9.

Er dient aan den inwonenden meerderjarigen huisbediende 9 uren en aan den inwonenden minderjarigen huisbediende 10 uren ononderbroken rust per 24 uren te worden verleend. Deze rust moet worden genomen tusschen 8 uur 's avonds en 8 uur 's morgens.

Buiten de uren nachtrust en den tijd besteed aan de maaltijden, heeft de inwonende huisbediende recht op 1 uur vrijaf in den loop van den dag.

heures de repos et de loisir des locaux conformes aux règles de l'hygiène, de la sécurité et de la moralité.

Les locaux dans lesquels le travailleur domestique exerce habituellement son travail pendant plusieurs heures et ceux dans lesquels il passe ses heures de liberté, doivent être chauffés en hiver.

La porte de la chambre à coucher doit pouvoir se fermer à clef de l'intérieur et de l'extérieur. Cette chambre doit avoir une fenêtre permettant un aérage direct.

Dans le cas, où plusieurs membres du personnel domestique sont logés dans la même chambre à coucher, celle-ci doit avoir un cubage d'air proportionné au nombre d'occupants.

Chaque occupant doit avoir à sa disposition pour lui seul un lit et une armoire fermant à clef.

Dans les maisons à appartements multiples où des locaux spéciaux sont réservés au logement des travailleurs domestiques de plusieurs ménages, l'accès du logement réservé au personnel masculin et celui réservé au personnel féminin doivent être complètement indépendants l'un de l'autre. Des mesures spéciales peuvent être prévues pour le logement des ménages de travailleurs domestiques.

ART. 9.

Il doit être accordé au travailleur domestique interne majeur un temps de repos ininterrompu de neuf heures par vingt-quatre heures et au travailleur domestique interne mineur un repos ininterrompu de dix heures. Ce repos doit être pris entre 8 heures du soir et 8 heures du matin.

Le travailleur domestique interne a droit dans la journée et en dehors des heures de repos de nuit et du temps consacré aux repas, à une heure de liberté.

Van dezen regel mag worden afgeweken wanneer bijzondere omstandigheden den normalen gang van het huishouden storen. In dit geval heeft de huisbediende recht op vergoedende rusturen.

ART. 10.

De inwonende meerderjarige huisbediende heeft recht op 36 uren verlof per maand, te nemen in één of meerdere malen en gedurende hetwelk hij het huis van den werkgever mag verlaten.

De verdeeling van deze verlofuren wordt in gemeen overleg door beide partijen bepaald. Evenwel moet een gedeelte dezer verlofuren elke maand, hetzij over een ganschen Zondag, hetzij over minstens twee Zondagnamiddagen worden gegeven. De huisbedienden kunnen er niet toe worden verplicht hun verlofuren vóór 8 uur 's morgens of na 9 uur 's avonds te nemen.

De onder de drie eerste alinea's van dit artikel voorkomende beschikkingen zijn toepasselijk op den inwonenden minderjarigen huisbediende, behoudens wanneer dezès ouders of voogd met den werkgever anders zijn overeengekomen.

De dagen waarop de inwonende huisbediende verlof neemt dient hem in elk geval vrijen toegang tot de woonst van den werkgever te worden verleend ten laatste om 8 uur 's avonds indien hij meerderjarig, om 7 uur 's avonds indien hij minderjarig is.

De werkgever is ertoe verplicht aan den huisbediende den noodigen tijd te verleen en om zijn godsdienstplichten waartē nemen en deze tijd mag niet worden aangerekend op de rusturen waarvan sprake in voorgaand artikel.

Il peut être dérogé à cette règle dans les circonstances exceptionnelles qui entravent la marche régulière du ménage. Dans ce cas, le travailleur domestique aura droit à des heures de repos compensatoires.

ART. 10.

Le travailleur domestique interne majeur a droit, par mois, à un ou plusieurs congés d'une durée totale de trente-six heures au moins et pendant lequel il peut s'absenter de la maison de l'employeur.

La répartition de ces heures de congé est fixée de commun accord entre les parties. Toutefois, une partie de ces heures de congé doit être accordée, chaque mois, soit pendant la journée complète du dimanche, soit au cours d'au moins deux après-midis du dimanche. Les travailleurs domestiques ne peuvent être contraints de placer leurs heures de congé avant 8 heures du matin ou après 8 heures du soir.

Les stipulations des trois premiers alinéas de cet article sont applicables au travailleur domestique interne mineur sauf convention contraire conclue par l'employeur avec les parents ou le tuteur du travailleur domestique.

Les jours où le domestique travailleur interne prend son congé, il doit, en toute hypothèse, avoir libre accès à l'habitation de l'employeur au plus tard à 8 heures du soir s'il est majeur, à 7 heures du soir, s'il est mineur.

L'employeur a l'obligation d'accorder au travailleur domestique le temps nécessaire pour l'accomplissement des devoirs du culte auquel il appartient et ce temps ne pourra venir en déduction des heures de repos dont il est question à l'article précédent.

ART. II.

De inwonende huisbediende heeft recht op jaarlijksche betaalde verlofdagen naar de verhouding van één verlofdag per maand dienst gepresteerd in den loop van het jaar. Het tijdstip waarop de dienstbode verlof neemt wordt vastgesteld in gemeen overleg volgens de vereischten van den dienst en de gelegenheden die zich voor den huisbediende daartoe voordoen. Gedurende zijn verlof heeft deze recht op zijn gewone bezoldiging en bovendien, wanneer hij sedert drie jaar in dienst is bij den werkgever, op een onderhoudsvergoeding gelijk aan het vaste bedrag dat daaromtrent werd bepaald voor het berekenen van de stortingen voor ouderdomspensioenen. Deze vergoeding is betaalbaar bij den aanvang van het verlof.

Bij het verbreken van het contract heeft de inwonende huisbediende voor elken verlofdag die hem, overeenkomstig dit artikel, door den werkgever verschuldigd is en die hij nog niet zou hebben genomen, recht op een bezoldiging gelijk aan zijn gewoon loon, vermeerderd met de onder voorgaand alinea bedoelde onderhoudsvergoeding.

ART. 12.

De wetsbeschikking betreffende de vergoeding van de schade voortspruitende uit arbeidsongevallen zijn toepasselijk op de bij deze wet bedoelde arbeiders.

ART. 13.

Bij ziekte of ongeval ander dan een arbeidsongeval, waardoor een arbeids-onbekwaamheid wordt veroorzaakt, dient de werkgever den inwonende huisbediende de door zijn toestand gevergde zorgen te verzekeren. De door deze ziekte of dit ongeval meegebrachte medische en pharmaceutische kosten, alsmede de verplegingskosten, zijn slechts ten laste van den werkgever wanneer dit in het dienstcontract werd bedongen.

ART. II.

Le travailleur domestique interne a droit à un congé annuel payé à raison de un jour de vacances par mois de service presté dans le courant de l'année. Le moment où le travailleur domestique prend son congé, est fixé de commun accord, suivant les besoins du service et les occasions offertes au travailleur domestique de prendre ses vacances. Pendant ses vacances, celui-ci a droit à sa rémunération habituelle, et en outre, lorsqu'il est depuis trois ans au service de l'employeur, à une indemnité d'entretien égale au montant forfaitaire fixé à cet égard pour le calcul des versements en matière de pension de vieillesse. Cette indemnité est payable au commencement des vacances.

Lorsque son engagement prend fin, le travailleur domestique interne a droit pour chaque jour de congé qui lui est dû par l'employeur en vertu du présent article, et dont il n'aurait pas encore bénéficié, à une rémunération égale au salaire habituel, augmenté de l'indemnité d'entretien visée à l'alinéa précédent.

ART. 12.

Les dispositions légales relatives à la réparation des dommages résultant des accidents de travail sont applicables aux travailleurs visés par la présente loi.

ART. 13.

En cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail qui entraîne une incapacité de travail, l'employeur doit assurer au travailleur domestique interne, les soins que réclame son état. Les frais médicaux et pharmaceutiques que cette maladie ou cet accident entraîne, ainsi que les frais d'hospitalisation, ne sont à la charge de l'employeur que pour autant que le contrat d'engagement le stipule.

De werkgever heeft het recht den huisbediende in een verplegingsgesticht te laten opnemen, onmiddellijk wanneer deze door een besmettelijke ziekte is aangetast, of in elk geval na 15 dagen ziekte. Hij mag hem vroeger laten opnemen mits partijen daaromtrent akkoord gaan.

ART. 14.

De huisbediende die sinds minstens drie jaar bij denzelfden werkgever, in uitvoering van een voor onbepaalden tijd of voor een termijn gesloten contract, in dienst is en die wegens ziekte of ongeval, ander dan een arbeidsongeval, onbekwaam is zijn dienst te verrichten, zonder dat de omstandigheden die hem zulks verhinderen door zijn toedoen werden veroorzaakt, heeft, gedurende de eerste vier weken van de onbekwaamheid tot arbeiden, recht op zijn gewone bezoldiging in geld en in natura, onverminderd de vergoeding waarop hij eventueel kan aanspraak maken op grond van de onder artikel 16 voor het verbreken van het contract voorgeschreven opzegging.

Op deze vergoeding kan aanspraak gemaakt worden gedurende drie maanden, wanneer de huisbediende sinds minstens 10 jaar bij den werkgever in dienst is.

ART. 15.

Niettegenstaande elke daarmee strijdige overeenkomst, geniet de vrouwelijke bediende bij haar bevalling 4 weken verlof. Tijdens deze periode heeft zij recht op haar loon zooals bepaald onder artikel 14, wanneer zij sinds minstens drie jaar bij den werkgever in dienst is.

L'employeur a le droit de faire hospitaliser le travailleur domestique immédiatement lorsque celui-ci est atteint d'une maladie contagieuse ou en tous cas après quinze jours de maladie.

Il peut le faire hospitaliser plus tôt moyennant accord entre les parties.

ART. 14.

Le travailleur domestique en fonctions depuis trois ans au moins chez le même employeur, en vertu d'un contrat à durée indéterminée ou à terme, et qui par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail, est incapable de remplir ses fonctions, sans que les circonstances qui l'en empêchent soient dûes à son fait, a droit, pendant les quatre premières semaines d'incapacité de travail, à sa rémunération habituelle en argent et en nature, sans préjudice de l'indemnité à laquelle il a éventuellement droit en vertu du préavis en cas de rupture de contrat prévu à l'article 16.

Le droit à cette rémunération se prolongera pendant trois mois si le travailleur domestique est au service de l'employeur depuis dix ans au moins.

ART. 15.

En cas d'accouchement, la travailleuse domestique bénéficiera, notwithstanding toute convention contraire d'un congé de quatre semaines. Elle aura droit, durant cette période, à son salaire comme prévu à l'article 14, si elle est au service de l'employeur depuis au moins trois ans.

HOOFDSTUK III.

Van de verschillende wijzen waarop de verplichtingen der partijen een einde nemen.

ART. 16.

De dienstverbintenis aangegaan op proef kan door elke der partijen, op om 't even welk oogenblik, worden verbroken. De duur van de bedongen proeftijd mag twee weken niet overschrijden.

De dienstverbintenis voor een bepaalden termijn of voor een bepaald werk neemt een einde bij het verstrijken van den termijn of bij het voltooien van het werk waarvoor zij werd aangegaan.

Wordt beschouwd als gesloten voor een onbepaalden tijd : het contract gesloten zonder bepaling van duur en het contract stilzwijgend gesloten door het in dienst blijven, hetzij na de proefperiode, hetzij na het verstrijken van den bepaalden termijn of na het voltooien van het werk waarvoor een verbintenis werd aangegaan.

De dienstverbintenis aangegaan voor een onbepaalden tijd kan op elk tijdstip door ieder der partijen worden verbroken mits vijftien dagen op voorhand op te zeggen.

De opzeggingstermijn mag niet bij overeenkomst op minder dan een week worden gebracht.

De verbintenis aangegaan voor een bepaalden of een onbepaalden tijd mag om gewichtige redenen door ieder der partijen zonder inachtneming van den opzegtermijn worden verbroken.

Zij mag ook onder dezelfde voorwaarden worden verbroken door de inwonende vrouwelijke huisbediende wanneer de echtgenoot van den werkgever of ieder andere vrouw die het huis bestuurde bij het sluiten van het contract sterft of ophoudt onder hetzelfde dak te wonen.

CHAPITRE III.

Des différentes manières dont prennent fin les obligations des parties.

ART. 16.

L'engagement conclu à l'essai peut être rompu à n'importe quel moment par chacune des parties. La durée de l'essai convenu ne peut dépasser deux semaines.

L'engagement à terme ou pour un travail déterminé prend fin à l'expiration du terme ou lors de l'achèvement du travail en vue duquel il a été conclu.

Est considéré comme conclu pour une durée indéterminée : le contrat conclu sans durée déterminée et le contrat conclu tacitement par la continuation des prestations de service, soit après la période d'essai, soit à l'expiration du terme déterminé ou après l'achèvement du travail en vue duquel un engagement a été conclu.

L'engagement conclu pour une durée indéterminée peut être rompu en tout temps par chacune des parties moyennant un préavis de quinze jours.

La durée de ce préavis ne peut conventionnellement être réduit à moins d'une semaine.

L'engagement conclu pour une durée déterminée ou indéterminée peut être rompu pour des motifs graves par chacune des parties sans observer le délai de préavis.

Il peut encore être rompu, dans ces conditions, par la travailleuse domestique interne si l'épouse de l'employeur ou tout autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou cesse d'habiter sous le même toit.

ART. 17.

Niettegenstaande elke daarmee strijdige overeenkomst heeft de huisbediende die heeft opgezegd of die werd opgezegd, recht tweemaal per week, in den loop der werkdagen en zonder vermindering van loon, vrij over 4 uren te beschikken om een andere betrekking te zoeken.

Gedurende den opzegtermijn mag het onder artikel 8 voorgeschreven dagelijksch uur vrijaf worden afgeschaft.

Niettegenstaande elke daarmee strijdige overeenkomst is de werkgever gehouden, gedurende den opzegtermijn, de ouders of den voogd van den minderjarige huisbediende te verwittigen van het ophouden der dienstverbintenis.

In geval van contractbreuk zonder opzeg, zal de werkgever onmiddellijk de ouders en den voogd van den minderjarige verwittigen en dit op de meest spoedige manier.

ART. 18.

Bij het eindigen van de dienstverbintenis moet de werkgever aan den huisbediende, die daarom verzoekt, een getuigschrift afleveren waarin worden vermeld den duur van den dienst en den aard der betrekking.

Behoudens wanneer de huisbediende toestemt, mogen geen andere aanduidingen in het getuigschrift voorkomen.

ART. 19.

Gevallen van overmacht brengen niet de verbreking van de dienstverbintenis mede, wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van het contract schorsen of wijzigen.

ART. 17.

Nonobstant toute convention contraire, le travailleur domestique, ayant donné ou reçu son préavis, a le droit, deux fois par semaine, dans le courant des jours ouvrables, et sans réduction de gages, de disposer de quatre heures de liberté pour chercher un autre emploi.

Pendant la période de préavis, l'heure de liberté quotidienne prévue à l'article 8 peut être supprimée.

Nonobstant toute convention contraire, l'employeur est tenu d'avertir, pendant la période de préavis, les parents ou le tuteur du travailleur domestique mineur, de la prochaine cessation de l'engagement.

En cas de rupture de contrat sans préavis, l'employeur en avisera immédiatement les parents ou le tuteur du travailleur domestique mineur et ce de la manière la plus rapide.

ART. 18.

Lorsque l'engagement prend fin, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur domestique qui en fait la demande un certificat spécifiant la durée et la nature de ses fonctions.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre indication, sauf au cas d'accord avec le travailleur domestique.

ART. 19.

Les éléments de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement s'ils ne font que suspendre ou modifier temporairement l'exécution du contrat.

HOOFDSTUK IV.

Van de bevoegdheid der gehuwde vrouwen en der minderjarigen om hun arbeid te verhuren.

ART. 20.

Onverminderd de schikkingen der wet van 30 Juli 1932, betreffende de bekwaamheid der gehuwde vrouw, is hoofdstuk IV der wet van 10 Maart 1900 op het arbeidscontract, toepasselijk op het contract van de bij deze wet bedoelde arbeiders.

HOOFDSTUK V.

Aanvullende bepaling.

ART. 21.

Deze wet beheerscht al de dienstverbintenissen die bij haar in werking treden geldig zijn gesloten en dit met ingang van de zesde maand volgend op den datum waarop zij wordt bekendgemaakt.

M. BAERS.

CHAPITRE IV.

De la capacité de la femme mariée et du mineur d'engager leur travail.

ART. 20.

Sous réserve des dispositions de la loi du 20 juillet 1932, concernant la capacité de la femme mariée, le chapitre IV de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, est applicable au contrat des travailleurs visés par la présente loi.

CHAPITRE V.

Disposition additionnelle.

ART. 21.

La présente loi régira les engagements valablement conclus au moment de son entrée en vigueur, soit à dater du sixième mois suivant la date de sa publication.

M. BAERS.