

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1935-1936.

Proposition de Loi modifiant et complétant la loi du 7 août 1922, relative au contrat d'emploi et la loi du 9 juillet 1926, organique des Conseils de prud'hommes, en vue d'améliorer la protection des employés et d'accorder certains droits aux voyageurs et représentants de commerce.

DÉVELOPPEMENTS

MADAME, MESSIEURS,

En votant la loi du 7 août 1922 relative au Contrat d'emploi, modifiée par celle du 2 mai 1929, le Législateur a codifié la plupart des usages établis formant jurisprudence dans les Conseils de prud'hommes, en généralisant dans les dispositions un minimum de mesures protectrices jugées nécessaires à cette époque.

L'expérience a démontré que ces dernières doivent être renforcées et précisées pour supprimer les interprétations fausses qui ont permis de contourner certaines dispositions.

Nous considérons le moment venu de compléter la loi dans le but de nous rapprocher de la réalisation d'un statut légal complet des employés occupés dans les entreprises privées, en tenant compte des particularités de la profession de voyageur ou représentant de commerce qui nécessite quelques dispositions spéciales. Tel est le but du présent projet de loi.

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1935-1936.

Wetsvoorstel tot wijziging en aanvulling der wet van 7 Augustus 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden en der wet van 9 Juli 1926 op de Werkrechtersraden, om de bescherming der bedienden te verbeteren en sommige rechten aan de handelsreizigers of -vertegenwoordigers toe te kennen.

TOELICHTING

MEVROUW, MIJNE HEEREN,

Door de wet van 7 Augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, gewijzigd door die van 2 Mei 1929, te stemmen, heeft de wetgever de meeste gevestigde gebruiken samengeordend die als rechtspraak gelden in de Werkrechtersraden door een minimum op dat tijdstip noodig bevonden beschermingsmaatregelen in de bepalingen te veralgemeenen.

De ondervinding heeft aangetoond dat deze laatste verscherpt en verduidelijkt moeten worden om de verkeerde verklaringen te doen ophouden waardoor sommige bepalingen konden ontduikt worden.

Wij achten het oogenblik gepast om de wet aan te vullen met het doel de verwezenlijking te benaderen van een volledig wettelijk statuut van de bedienden in de private ondernemingen werkzaam, rekening houdend met de kenmerken die eigen zijn aan het beroep van handelsreiziger of -vertegenwoordiger, dat enkele bijzondere bepalingen vergt. Dit is het doel van onderhavig wetsontwerp.

L'article 1^{er} du présent projet de loi modifie les articles 2 et 3 de la loi du 7 août 1922.

Il est nécessaire d'apporter une légère modification à l'article 2, qui prévoit que l'engagement pour une entreprise déterminée peut être délimité par l'indication de son objet ou la fixation de sa durée. L'application de cette disposition a provoqué de nombreux abus; en effet, dans la plupart des cas, l'objet de l'entreprise n'est pas clairement défini et l'employeur seul peut en déterminer la fin.

Il en résulte que l'employé n'est pas averti et que son licenciement se produit généralement au moment où il s'y attend le moins. La modification apportée à cet article crée l'obligation pour l'employeur d'estimer la durée qu'il assigne à l'exécution de l'entreprise.

En ce qui concerne l'engagement à l'essai qui fait l'objet des dispositions de l'article 3, il est prévu que la durée de l'essai ne peut dépasser trois mois, mais il est nécessaire de prévoir également que cette durée ne sera pas inférieure à un mois; il est normal de permettre à l'employé de terminer le mois commencé, période qui est bien nécessaire pour juger des aptitudes de l'employé. Une nouvelle disposition indique qu'après les trois mois d'essai l'engagement ne peut être renouvelé pour des périodes limitées.

Actuellement, il arrive trop souvent que l'employeur maintient l'employé à son service de mois en mois en renouvelant un engagement qui reste provisoire. Ceci est d'autant plus justifié, que ce système est contraire à l'esprit actuel de la loi.

Nous estimons également que l'employeur doit avertir l'employé quinze jours à l'avance s'il n'a pas l'intention de le garder à son service après la

Het eerste artikel van dit wetsontwerp wijzigt de artikelen 2 en 3 der wet van 7 Augustus 1922.

Een lichte wijziging dient toegebracht te worden aan artikel 2, dat voorziet dat het dienstverband voor een bepaalde onderneming bepaald kan worden door de aanwijzing van haar voorwerp of de vaststelling van haar duur. De toepassing van deze bepaling heeft talrijke misbruiken uitgelokt; inderdaad, meestal is het voorwerp der onderneming niet duidelijk omschreven en kan alleen de werkgever er het einde van bepalen.

Daaruit volgt dat de bediende niet verwittigd wordt en afgedankt wanneer hij er zich 't minst aan verwacht. De wijziging bij dit artikel voert de verplichting in voor den werkgever den duur te ramen dien hij aan de uitvoering van de onderneming toekent.

Wat het dienstverband op proef betreft, dat behandeld wordt in artikel 3, dit voorziet dat de duur der proef niet drie maanden mag overschrijden, doch het is noodig insgelijks te voorzien dat deze duur niet minder mag bedragen dan een maand; het is normaal den bediende toe te laten de aangevangen maand uit te doen, termijn die wel vereischt is om over de geschiktheid van den bediende te oordeelen. Een nieuwe bepaling schrijft voor dat na de drie maanden proef, het dienstverband niet hernieuwd kan worden voor beperkte termijnen.

Thans gebeurt het te vaak dat de werkgever den bediende in zijn dienst houdt van maand tot maand door hernieuwing van een verbintenis die voorloopig blijft. Dat is des te min gegrond daar dit stelsel strijdig is met den geest der huidige wet.

Wij meenen eveneens dat de werkgever den bediende veertien dagen op voorhand moet verwittigen indien hij niet de bedoeling heeft hem na den

période d'essai; on peut dire qu'à ce moment, l'employeur est fixé sur ses intentions et qu'il est de toute nécessité pour l'employé d'être averti.

Nous admettons également que l'employé donne un préavis de huit jours s'il n'est pas décidé à rester au service de l'employeur.

L'article 2 de la présente proposition a créé un article nouveau *3bis*.

Cet article *3bis* a pour but de garantir au voyageur ou représentant de commerce un minimum vital au-dessus de ses frais de voyage; ce minimum est porté à 150 francs par mois à l'index 100 multiplié par l'index régional afin de ne pas devoir modifier le chiffre chaque fois que l'augmentation ou la diminution de la vie l'impose.

Des employeurs de plus en plus nombreux engagent des voyageurs de commerce exclusivement à la commission, sans clientèle, sans leur garantir un salaire ni le remboursement des frais de déplacement. L'employé cherchant un emploi se laisse prendre aux promesses de l'employeur et constate deux ou trois mois plus tard qu'il n'a rien gagné et qu'il a pris en réalité à sa charge tous les frais de prospection dont profitera l'entreprise. A ce moment il a épuisé ses économies tandis que l'employeur garde le noyau de clientèle apporté et renonce à ses services parce que son chiffre d'affaires est insuffisant. En réalité, la bonne foi de l'employé a été surprise; il a fait un effort pour trouver du travail, effort après lequel il est plus pauvre qu'auparavant. Il ne doit pas être permis de faire travailler autrui sans lui accorder une juste rémunération; c'est aux abus de ce genre que notre disposition veut mettre fin.

L'article 6 de la loi visant la possibilité de rescinder la convention, étant d'une application fort difficile dans le cas précité, il vaut mieux prévenir

proeftermijn in dienst te houden; men mag zeggen dat op dat oogenblik de werkgever zijn inzichten kent en dat het voor den bediende van 't grootste belang is verwittigd te worden.

Wij nemen insgelijks aan dat de bediende een opzegging doe van acht dagen indien hij niet besloten is in dienst van den werkgever te blijven.

Artikel 2 van dit voorstel voert een nieuw artikel *3bis* in.

Dit artikel *3bis* heeft voor doel aan den handelsreiziger of -vertegenwoordiger een levensminimum boven zijn reiskosten te waarborgen; dit minimum bedraagt 150 frank per maand voor het indexcijfer 100 vermenigvuldigd door het gewestelijk indexcijfer, om het cijfer niet te moeten wijzigen telkens als de stijging of de daling der levensduurte het vergt.

Steeds talrijker werkgevers nemen handelsreizigers in dienst uitsluitend op commissieloon, zonder cliënteel, zonder waarborg van loon noch terugbetaling der verplaatsingskosten. De werknemer die een bediening zoekt laat zich door de beloften van den werkgever beet nemen en stelt na twee of drie maanden vast dat hij niets verdiend heeft en dat hij feitelijk al de kosten van afzetverkenning gedragen heeft die de onderneming zal ten goede komen. Op dat oogenblik is zijn spaargeld uitgeput terwijl de werkgever de kern der aangebrachte cliënteel behoudt en van zijn diensten afziet omdat zijn zakencijfer ontoereikend is. Feitelijk werd de goede trouw van den bediende beetgenomen; hij heeft een inspanning gedaan om werk te vinden, inspanning waarna hij armer is dan vroeger. Het mag niet gedoogd worden iemand te doen werken zonder hem een billijke bezoldiging te geven; het is aan dergelijke misbruiken dat onze bepaling een einde wil maken.

Daar artikel 6 der wet, waarbij de mogelijkheid voorzien wordt de overeenkomst nietig te verklaren, in voormeld geval zeer moeilijk kan toegepast

l'abus nettement caractérisé que d'obliger l'employé à intenter une action contre son employeur.

L'article 3 de ce projet de loi modifie les articles 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 21, 22, 23, 24, 29 et 31 de la loi du 7 août 1922.

Il y a lieu de condamner et d'empêcher tout système utilisé pour contourner la loi et éviter l'application de l'article 12 relatif au préavis, en modifiant l'article 5 de la loi.

Il est inadmissible qu'un employeur puisse obliger le comptable, l'employé de bureau, le contremaître, voire le vendeur, engagé comme tel, à faire des besognes qui n'ont pas de rapport avec leurs fonctions. Cette pratique est cependant courante. On a constaté que des employeurs obligeaient des employés à faire des travaux manuels incombant aux ouvriers, notamment dans le but de les décourager, avec l'espoir qu'ils quitteraient volontairement l'entreprise et dans le but d'éviter l'application du préavis prescrit par l'article 12.

Certains Conseils de Prud'hommes ont admis que le refus d'exécuter un travail pour lequel l'employé n'avait pas été engagé constituait un motif grave justifiant le renvoi sans préavis. Cela n'est pas juste et le législateur en ne l'inscrivant pas dans la loi n'a certainement pas voulu qu'il en soit ainsi.

Le troisième alinéa de l'article 5 de la loi du 7 août 1922 ne permet pas pour ce refus que l'employé puisse être renvoyé sans préavis.

Les trois alinéas suivants de l'article 5 disposent que le contrat d'engagement du voyageur de commerce sera obligatoirement fait par écrit. Cette disposition a pour but de pouvoir

worden, is het beter het duidelijk gekenmerkt misbruik te voorkomen dan den bediende te verplichten een vordering in te spannen tegen zijn werkgever.

Artikel 3 van dit wetsvoorstel wijzigd de artikelen 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 21, 22, 23, 24, 29 en 31 van de wet van 7 Augustus 1922.

Elk stelsel aangewend om de wet te ontduiken en de toepassing van artikel 12 op de opzegging te vermijden dient veroordeeld en vermeden te worden door een wijziging van artikel 5 der wet.

Het is niet aan te nemen dat een werkgever den boekhouder, den kantoorbediende, den meestergast, zelfs den verkoper, als dusdanig aangeworven, zou kunnen werk opleggen dat niets gemeens heeft met hun bediening. Dit gebeurt nochtans voortdurend. Men heeft vastgesteld dat werkgevers bedienden handenarbeid oplegden die door de werklieden moet gedaan worden, namelijk met het doel hen te ontmoedigen, in de hoop dat zij het bedrijf vrijwillig zouden verlaten en met het doel de toepassing der opzegging voorzien bij artikel 12 te vermijden.

Sommige werkrechtshraden hebben aangenomen dat de weigering een arbeid uit te voeren waarvoor de bediende niet aangeworven werd een ernstige reden uitmaakte, die de afanking zonder opzegging billijkte. Dit is niet billijk en de wetgever, door het niet in de wet te voorzien, heeft gewis niet gewild dat dit het geval weze.

De derde alinea van artikel 5 der wet van 7 Augustus 1922 laat voor deze weigering niet toe dat de bediende zonder præadvies zou kunnen worden doorgezonden.

De drie volgende alinea's van artikel 5 bepalen dat de arbeidsovereenkomst van den handelsreiziger schriftelijk moet worden opgemaakt. Deze bepaling heeft ten doel, in geval van

déterminer clairement, en cas de conflit, quels sont les droits des parties contractantes.

A l'article 6, il nous paraît nécessaire de dire que : « le contrat peut être rescindé lorsqu'il est établi que la rémunération accordée à l'employé est inférieure de plus d'un quart de celle qui eut dû normalement lui être allouée suivant les usages de la région ». Il faut actuellement que la rémunération soit inférieure à la moitié, ce qui représente une marge trop grande.

L'article 7 de la loi reconnaît que le contrat peut être suspendu. Certes, il ne prévoit qu'un seul cas, c'est l'entrée de l'employé à l'armée.

L'article 8 admet également la suspension du contrat en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Le deuxième alinéa de l'article 7 ajouté dans le projet a pour but d'étendre cette suspension en cas de grève. Un différend collectif peut se produire entre l'employeur et l'ensemble des employés. Celui-ci s'aggravant, une grève peut se produire. Actuellement l'on discute le droit pour les employés de faire grève sans remettre leur préavis. Les avis sont partagés. Il y a lieu de remarquer que lorsque les employés se mettent en grève, ils n'ont nullement l'intention de quitter la firme, qu'ils réclament simplement une certaine modification de détail des conditions dans lesquelles s'exécute le travail. L'adoption de cette disposition ne peut qu'améliorer les rapports entre employeur et employés parce qu'elle supprime la rancœur, la colère, le sentiment d'infériorité que ressentent les travailleurs qui n'ont pas le droit de se défendre.

Le projet prévoit à l'article 8 que la rémunération sera calculée sur la

conflit, clairement te kunnen vaststellen welke de rechten der verdragsluitende partijen zijn.

Bij artikel 6 lijkt het ons noodig te zeggen dat « de arbeidsovereenkomst voor bedienden, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, nietig kan verklaard worden, wanneer het is bewezen dat de bezoldiging, aan den bediende toegekend, meer dan één vierde lager is dan die, welke hem, volgens de gebruiken der streek, normaal moest verleend worden ». Nu moet de bezoldiging lager zijn dan de helft hetgeen een al te groote speling laat.

Artikel 7 der wet erkent dat de overeenkomst mag geschorst worden. Gewis, het voorziet slechts één enkel geval, namelijk de oproeping van den bediende onder de wapens.

Artikel 8 laat insgelijks de schorsing van de overeenkomst toe, in geval van werkonbekwaamheid wegens ziekte of ongeval. De tweede alinea van artikel 7, toegevoegd in het ontwerp, heeft ten doel deze schorsing uit te breiden in geval van werkstaking. Een collectief geschil kan rijzen tusschen den werkgever en de gezamenlijke bedienden. Verergert dit geschil, dan kan een werkstaking ontstaan. Thans betwist men aan de bedienden het recht in staking te gaan zonder hun præadvies te geven. De meeningen zijn verdeeld. Er dient opgemerkt dat, wanneer de bedienden in werkstaking gaan, het geenszins in hun bedoeling ligt de firma te verlaten; dat zij eenvoudig opkomen voor een zekere wijziging der voorwaarden in dewelke de arbeid wordt uitgevoerd. Het aannemen van deze bepaling kan de betrekkingen tusschen werkgever en bedienden enkel verbeteren, omdat daardoor worden uitgeschakeld de wrok, de woede, het gevoel van minderwaardigheid dat de arbeiders bezielt die niet het recht hebben zich te verdedigen.

Het ontwerp voorziet bij artikel 8 dat de bezoldiging zal worden bere-

moyenne des douze mois précédant au lieu de trois, pour éviter que cette moyenne ne s'établisse précisément sur trois mois de morte saison, lorsque la rémunération est composée en tout ou en partie d'une commission sur le chiffre d'affaires. Il est également juste et humain de prévoir que le contrat d'une femme employée ne pourra être rompu au cours de la période s'écoulant entre deux mois avant et deux mois après l'accouchement.

L'article 9 subit deux modifications. En vertu de la première, si la durée de la maladie dépasse trois mois, l'indemnité de préavis est due conformément à l'article 12 nouveau, sans déduction du premier mois pour lequel la rémunération est due. Les cas nombreux de maladies contractées dans les bureaux malsains, les sous-sols, les hangars, les greniers, sans air et sans lumière naturelle justifient cette réparation, car ces employés doivent souvent attendre leur complet rétablissement à grands frais avant de pouvoir reprendre un engagement chez un autre employeur. Il y a lieu de tenir compte que les cas de maladie nécessitant une absence de plus d'un mois, sont peu nombreux mais assez graves pour que l'on s'y arrête.

La patron n'est tenu que de payer la rémunération pendant le premier mois de maladie, mais ne peut mettre fin à l'engagement qu'après le troisième mois d'incapacité de travail.

La modification apportée à l'article 10 accorde la rémunération à l'employé malade lorsqu'il est lié par un engagement pour durée déterminée, dans les mêmes conditions qu'à l'employé dont l'engagement est conclu sans terme. Ce n'est que pendant la durée de l'essai que l'employeur peut

kend naar het gemiddeld bedrag van de twaalf voorafgaande maanden, in-stede van drie, om te vermijden dat dit gemiddelde juist zou worden berekend op drie maanden dood seizoen, wanneer de bezoldiging geheel of gedeeltelijk bestaat uit een commissie-loon op het zakencijfer. Het is ook billijk en menselijk te voorzien dat de arbeidsovereenkomst van een vrouwelijke bediende niet mag worden verbroken in den loop van het tijdperk tusschen twee maanden vóór en twee maanden na de bevalling.

Artikel 9 ondergaat twee wijzigingen. Krachtens de eerste, zoo de duur van de ziekte drie maanden overschrijdt, is de vergoeding wegens afdanking verschuldigd overeenkomstig artikel 12 (nieuw) zonder aftrek van de eerste maand voor dewelke de bezoldiging is verschuldigd. De talrijke gevallen van ziekten opgedaan in ongezonde kantoren, in kelders, loodsen, zolders zonder lucht en natuurlijk licht wettigen deze vergoeding; immers, deze bedienden moeten vaak hun volledig herstel afwachten ten koste van groote uitgaven vooraleer een verbintenis aan te gaan bij een anderen werkgever. Men dient er rekening mede te houden dat de gevallen van ziekte die meer dan een maand afwezigheid vergen, weinig talrijk zijn, doch ernstig genoeg opdat men er bij stil blijve.

De werkgever is slechts gehouden de bezoldiging gedurende de eerste ziektemaand te betalen, doch mag pas een einde maken aan de overeenkomst na de derde maand arbeids-onbekwaamheid.

De wijziging toegebracht aan artikel 10 kent de bezoldiging aan den zieken bediende toe wanneer hij gebonden is door een overeenkomst voor bepaalden duur, in dezelfde voorwaarden als aan den bediende wiens overeenkomst voor onbepaalden tijd werd gesloten. Het is slechts tijdens den

mettre fin au contrat, si la durée de la maladie dépasse quinze jours.

Les modifications apportées à l'article 12 sont importantes pour les employés.

La loi prévoit actuellement que le patron ne peut mettre fin aux services d'un employé qu'en lui donnant un préavis de trois mois si sa rémunération dépasse 500 francs par mois.

C'est très juste, mais à quoi peut servir ce préavis si l'employé ne peut accepter un nouvel emploi que pour trois mois plus tard ? A rien évidemment. Il faudrait que l'employé préavisé puisse quitter l'employeur moyennant un préavis variant entre huit jours et un mois suivant l'importance de sa rémunération.

Pour l'employé dont la rémunération dépasse 500 francs par mois et ayant au moins dix années de service au lieu de donner six mois de préavis, nous proposons de lui accorder trois mois de préavis avec la faculté de quitter son patron dans les mêmes conditions que le cas précédent, mais de plus, nous estimons que cet employé, qui doit recommencer toute une carrière nouvelle dans une autre maison, a droit à une indemnité de licenciement égale à neuf mois de sa rémunération.

Contrairement au régime actuel, nous rendons la loi applicable à tous les employés, quelle que soit leur rémunération et, par conséquent, nous prévoyons, pour ceux qui gagnent plus de 2,000 francs par mois, trois mois de préavis, une indemnité de licenciement égale à trois mois de rémunération. S'il s'agit d'un employé de cette catégorie qui a dix années de service et plus, nous majorons l'indemnité de licenciement de neuf mois de rémunération. Dans bien des cas déjà,

proeftijd dat de werkgever een einde mag maken aan de overeenkomst, zoo de ziekte langer dan vijftien dagen duurt.

De wijzigingen aan artikel 12 zijn van belang voor de bedienden.

De wet voorziet thans dat de werkgever slechts een einde mag maken aan de diensten van een bediende, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, zoo de bezoldiging 500 frank per maand overschrijdt.

Dat is zeer billijk, maar waartoe dient deze opzeggingstermijn zoo de bediende slechts drie maanden later een nieuwe bediening mag aannemen? Tot niets natuurlijk. De opgezegde bediende zou den werkgever moeten kunnen verlaten mits een opzeggingsstermijn schommelende tusschen acht dagen en één maand, volgens het bedrag van zijn bezoldiging.

Voor den bediende wiens bezoldiging 500 frank per maand overschrijdt, en die ten minste tien jaren dienst telt, stellen wij voor, in plaats van hem zes maanden opzeggingstermijn te geven, hem drie maanden opzeggingstermijn toe te staan met het recht zijn werkgever in dezelfde voorwaarden als in het vorig geval te verlaten, doch bovendien achten wij dat deze bediende, die een geheel nieuwe loopbaan bij een andere firma moet beginnen, recht heeft op een vergoeding wegens afdanking gelijk aan negen maanden bezoldiging.

In strijd met het huidig regime, maken wij de wet van toepassing op al de bedienden, welke ook hun bezoldiging zij, en, derhalve, voorzien wij voor hen, die meer dan 2,000 frank per maand verdienen, drie maanden opzeggingstermijn en een vergoeding wegens afdanking gelijk aan drie maanden bezoldiging. Geldt het een bediende van deze categorie, die tien jaar en langer dienst telt, dan verhoogen wij de vergoeding wegens afdanking tot

la jurisprudence des tribunaux de commerce permet à cette juridiction d'accorder des indemnités de préavis dépassant largement les dispositions légales pour des employés gagnant plus de 2,000 francs par mois.

Les trois derniers paragraphes de l'article sont d'une importance secondaire et ne font qu'améliorer la protection des employés en cas de changement de propriétaire de l'entreprise, pour le calcul des dix années de service et les renouvellements abusifs des contrats.

Certains patrons, détournant l'esprit du Législateur et refusant d'accorder la rémunération à l'employé pendant les deux demi-jours que la loi lui permet de s'absenter pour trouver un nouvel emploi, il est nécessaire de prévoir à l'article 13, que cette rémunération est due, nonobstant toute convention contraire.

A l'article 16 nous supprimons le texte ancien estimant que lorsque le contrat est fait pour une durée déterminée, les parties doivent respecter leurs engagements et, celle qui rompt le contrat doit entièrement dédommager l'autre partie.

Nous pensons également que l'employeur ou l'employé qui contracte pour une durée déterminée, doit prévenir de sa volonté de ne pas renouveler l'engagement avant son expiration.

La rédaction nouvelle de l'article 21 énumère les appellations données actuellement aux voyageurs de commerce. Cette modification est nécessaire pour éviter dorénavant les discussions qui se produisirent avec le texte ancien. Elle assure également au voyageur, la commission sur les affaires traitées directement par la firme avec sa clientèle. Trop souvent, le voyageur se voit frustré de sa commission par

negen maanden bezoldiging. In vele gevallen reeds, laat de rechtspraak aan de rechtbanken van koophandel toe vergoedingen wegens opzegging toe te kennen, die aanzienlijk meer bedragen dan de wettelijke voorschriften geldend voor bedienden, welke meer dan 2,000 frank per maand verdienen.

De laatste drie paragrafen van het artikel zijn van bijkomend belang en verbeteren enkel de bescherming der bedienden in geval van verandering van eigenaar van de onderneming, voor de berekening van de tien jaren dienst en de misbruikelijke vernieuwing van het dienstverband.

Sommige werkgevers verdraaien den geest van den wetgever met te weigeren den bediende te bezoldigen gedurende de twee halve dagen die de wet hem toestaat om een nieuwe betrekking te zoeken. Het past dus dat men bij artikel 13 voorziet dat deze bezoldiging verschuldigd is niettegenstaande elke strijdige overeenkomst.

Bij artikel 16 doen wij den ouden tekst wegvallen, daar wij oordeelen dat, wanneer het contract is gesloten voor een bepaalden tijd, de partijen hun verbintenissen moeten naleven, en deze welke het contract verbreekt de andere partij volledig schadeloos moet stellen.

Wij meenen ook nog dat de werkgever of de bediende die een overeenkomst aangaat voor een bepaalden duur, zijn wil moet te kennen geven de verbintenis niet te hernieuwen vóór zij verstrijkt.

De nieuwe tekst van artikel 21 somt de benamingen op die thans aan de handelreizigers worden gegeven. Deze wijziging is noodig om voortaan de betwistingen te vermijden die bij den vroegeren tekst oprezen. Hij waarborgt bovendien voor den reiziger het commissieloon op de zaken die door de firma rechtstreeks met zijn cliënteel worden afgehandeld. Al te dikwijls ziet de reiziger zich van

l'employeur qui favorise le client en lui accordant des conditions spéciales à condition de transmettre les commandes directement à la firme. L'employeur économise ainsi la commission et le voyageur a rendu de nombreuses visites au client, l'a préparé à faire ses achats et ne retire aucune rémunération de ce travail.

Le deuxième paragraphe de cet article accorde au voyageur pendant les quatre mois qui suivent la rupture du contrat, la commission sur les affaires traitées par la firme avec ses clients, par les envois et l'échantillonnage.

La fidélité du client à la firme est en grande partie due au travail du voyageur et cette disposition lui accorde une compensation minimum méritée.

Le dernier paragraphe donne au voyageur la possibilité de contrôler ou de faire contrôler les livres de la firme afin d'établir ses droits, souvent contestés.

L'article 22 a été précisé et complété afin de le rendre plus efficace.

L'article 23 prévoit que le voyageur de commerce aura droit, sauf stipulation contraire, à la commission sur les affaires que le patron a faites directement ou indirectement avec la clientèle qu'il est chargé de visiter. Nous pensons qu'il faut rendre le paiement de cette commission direct et indirect obligatoire, car, dans les deux cas, le travail du voyageur joue un rôle essentiel. Ici encore le droit de contrôle doit être garanti au voyageur afin de lui permettre d'établir le compte de ses commissions.

L'article 24 de la loi doit être sensiblement modifié parce qu'il n'est pas

zijn commissieloon beroofd door den werkgever die den klant bevoordeelt met hem bijzondere voorwaarden te verleen op voorwaarde de bestellingen rechtstreeks bij de firma te doen. De werkgever bespaart aldus het commissieloon, en de reiziger, die talrijke bezoeken heeft gebracht aan den klant en hem heeft voorbereid om zijn aankopen te doen, krijgt geenerlei bezoldiging voor dit werk.

De tweede paragraaf van dit artikel kent aan den reiziger gedurende een termijn van vier maanden, na het verbreken der overeenkomst, het commissieloon toe op de zaken met zijn klanten door den werkgever gedaan op monsteropneming of verzendingen. De trouw van den klant aan de firma is voor een groot deel te danken aan het werk van den reiziger en deze bepaling kent hem een verdiend minimum van vergoeding toe.

De laatste paragraaf maakt het den reiziger mogelijk de boeken van de firma te controleeren of te laten controleeren, ten einde zijn dikwijls betwiste rechten te bepalen.

Artikel 22 werd nader toegelicht en aangevuld om het doelmatiger te maken.

Artikel 23 voorziet dat de handelsreiziger, behoudens strijdig beding, recht heeft op het commissieloon op de zaken die rechtstreeks of onrechtstreeks door den werkgever werden gedaan met de cliënteel die hij gelast is te bezoeken. Wij meenen dat de uitbetaling van dit rechtstreeksch en onrechtstreeksch commissieloon verplicht moet gesteld worden, want in beide gevallen speelt het werk van den reiziger een doorslaggevende rol. Ook hier moet het recht op controle aan den reiziger gewaarborgd worden, om hem toe te laten de rekening van zijn commissieloon op te maken.

Artikel 24 van de wet moet grondig worden gewijzigd, daar het niet aan-

admissible de faire supporter même partiellement au voyageur la responsabilité de la non-solvabilité d'un client. C'est à l'employeur à s'entourer des garanties nécessaires. Le voyageur ne peut normalement faire les frais de s'adresser à un bureau de renseignements pour savoir si le client peut être considéré comme solvable. Nous maintenons évidemment la responsabilité des cas où le voyageur aurait commis une faute lourde ou un dommage, ce que les tribunaux peuvent être appelés à établir.

Actuellement, l'article 29 prévoit que la loi ne s'applique qu'aux employés dont la rémunération ne dépasse pas 24,000 francs.

Nous estimons qu'il y a lieu d'étendre le champ de son application jusqu'aux rémunérations ne dépassant pas 36,000 francs.

Nous précisons également que la loi n'est pas applicable aux employés de l'Etat, des Provinces et des Communes, lorsqu'ils sont nommés à titre définitif. En effet, il est nécessaire d'accorder le bénéfice de la loi aux employés engagés à titre précaire, quelle que soit la forme de l'engagement, dès qu'il n'y a pas nomination définitive.

A l'article 31, nous étendons la protection des appointements des employés en portant le montant de privilège jusque 24,000 francs. Cette modification nous paraît tout à fait équitable.

* * *

L'article 4 du présent projet de loi crée un nouvel article portant le n° 33, relatif aux vacances.

Nous ne croyons pas devoir commenter longuement. En effet, le droit aux vacances annuelles n'est plus guère discuté. Des dizaines de milliers, d'employés en bénéficient déjà et l'on

nemelijk is de verantwoordelijkheid voor het onvermogen van een klant zelfs gedeeltelijk door den reiziger te doen dragen. De werkgever heeft de noodige waarborgen te nemen. In normale omstandigheden kan de reiziger niet de kosten dragen van zich tot een inlichtingskantoor te wenden om te weten of de klant als vermogend mag beschouwd worden. Wij handhaven klaarblijkend de verantwoordelijkheid der gevallen waar de reiziger een zware fout zou bedreven of een schade veroorzaakt hebben, voor wier vaststelling de rechtbanken kunnen opgeroepen worden.

Thans voorziet artikel 29 dat de wet slechts van toepassing is voor de bedienden wier bezoldiging niet 24,000 frank overschrijdt.

Wij meenen dat het past de toepassing ervan uit te breiden tot de bezoldigingen die niet 36,000 frank overschrijden.

Wij bepalen insgelijks dat de wet niet van toepassing is op de bedienden van staat, provinciën en gemeenten, wanneer zij vast benoemd zijn. Inderdaad het is noodig het voordeel der wet toe te kennen aan de voorloopig aangeworven bedienden welke ook de vorm der aanwerving zij, wanneer er geen vaste benoeming is.

Bij artikel 31 breiden wij de bescherming van de bezoldigingen der bedienden uit door het bedrag tot 24,000 fr. op te voeren. Deze wijziging komt ons volkomen gegrond voor.

* * *

Artikel 4 van dit wetsvoorstel voert een nieuw artikel, n° 33, in, betreffende het verlof.

Wij meenen daar niet te moeten over uitweiden. Inderdaad, het recht op een jaarlijksch verlof wordt nagenoeg niet meer betwist. Tienduizenden bedienden genieten het reeds en men

peut dire que la généraliser par un texte de loi étendant à tous la même mesure qui constitue un minimum, est préférable au laisser-aller de manière à supprimer les exceptions qui représentent une minorité.

Cette proposition se trouve à sa place dans la loi sur le contrat d'emploi qui représente le statut des employés.

* * *

L'article 5 de ce projet de loi a pour but de modifier les articles 4, 5, 12 et 124 de la loi du 9 juillet 1926, organique des Conseils de Prud'hommes.

La modification la plus importante consiste à préciser ce que l'on entend par voyageur et représentant de commerce, parmi les catégories d'employés énumérées dans la loi actuelle. Les nombreuses discussions qui se sont produites devant les Tribunaux de commerce, ainsi que devant la Jurisdiction prud'hommale sur la qualité d'employé des voyageurs et représentants de commerce sous prétexte que la loi du 7 août 1922 utilise le terme « commis-voyageur » démontre qu'une définition exacte inscrite dans la loi devient indispensable. Personne n'a intérêt à multiplier les conflits, ni à l'obscurité des textes, par conséquent, il suffit d'admettre une définition qui groupe toutes les appellations utilisées par les employeurs en partant de ce principe que toute personne travaillant régulièrement au service d'un employeur, pour lui procurer des affaires, travail d'un caractère intellectuel dominant, est lié par un contrat d'emploi même si elle n'est rémunérée qu'à la commission.

Jos. BOLOGNE.

mag zeggen dat de veralgemeening door een wettekst, die denzelfden maatregel, welke een minimum is, tot allen uitbreidt, verkieslijk is boven de willekeur, ten einde de uitzonderingen, die een minderheid vormen, af te schaffen.

Deze bepaling komt terecht voor in de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, die het statuut der bedienden uitmaakt.

* * *

Artikel 5 van dit ontwerp heeft ten doel de artikelen 4, 5, 12, en 124 der wet van 9 Juli 1926 op de Werkrechtscraden te wijzigen.

De belangrijkste wijziging bestaat er in te bepalen wat men verstaat door handelsreiziger en - vertegenwoordiger onder de reeksen bedienden opgesomd in de huidige wet. De talrijke betwistingen vóór de rechtbanken van koop-handel en vóór de werkrechtscraden over de hoedanigheid van bediende bij de handelsreizigers en -vertegenwoordigers, onder voorwendsel dat de wet van 7 Augustus 1922 den term « bediende-reiziger » gebruikt, bewijzen dat een juiste bepaling, ingeschreven in de wet, onontbeerlijk wordt. Niemand heeft er belang bij, de geschillen te vermenigvuldigen of een duisternen tekst te handhaven. Derhalve volstaat het een bepaling aan te nemen die al de door de werkgevers gebruikte benamingen groepeer, uitgaande van het beginsel dat iedereen die regelmatig in dienst van een werkgever werkt om hem zaken te bezorgen — werk dat overwegend intellectueel is — gebonden is door een arbeidsovereenkomst, zelfs indien hij enkel op commissieloon werkt.

Proposition de loi modifiant et complétant la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi et la loi du 9 juillet 1926 organique des Conseils de prud'hommes en vue d'améliorer la protection des employés et d'accorder certains droits aux voyageurs et représentants de commerce.

ARTICLE PREMIER.

Les articles ci-après de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi sont modifiés ainsi qu'il suit :

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

L'entreprise doit être déterminée par la fixation de la durée. A défaut de la fixation de la durée de l'entreprise, l'engagement est soumis aux dispositions de la présente loi.

Si l'employé reste au service de l'employeur après l'expiration de la durée prévue par l'engagement ou après l'expiration du préavis, nonobstant toute convention contraire, celui-ci est considéré comme étant conclu sans terme.

Art. 3. — Si l'engagement n'a été contracté qu'à l'essai, il doit être constaté par écrit.

La durée de l'essai convenu ne peut dépasser trois mois.

Elle ne peut être inférieure à un mois.

Après le troisième mois, nonobstant toute convention contraire, l'engagement ne peut être renouvelé pour des périodes illimitées.

Il ne peut être mis fin à l'engagement à l'essai que moyennant un préavis de quinze jours, si le congé est donné

Wetsvoorstel tot wijziging en aanvulling der wet van 7 Augustus 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden en der wet van 9 Juli 1926 op de werk-rechtersraden, om de bescherming der bedienden te verbeteren en sommige rechten aan de handelsreizigers of -vertegenwoordigers toe te kennen.

EERSTE ARTIKEL.

De hiernavolgende artikelen der wet van 7 Augustus 1922 op de arbeidsovereenkomst voor bedienden worden als volgt gewijzigd :

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

De onderneming moet worden bepaald door de vaststelling van den duur. Is de duur van de onderneming niet bepaald, dan is de verbintenis onderworpen aan de bepalingen van deze wet.

Blijft de bediende in dienst van den werkgever na het verstrijken van den in het dienstverband voorzienen duur of na het verstrijken van de opzegging, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, dan wordt dit beschouwd als gesloten zonder termijn.

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

De duur van de overeengekomen proef mag niet drie maanden overschrijden.

Zij mag niet minder bedragen dan één maand.

Na de derde maand, ondanks elke strijdige overeenkomst, mag het dienstverband niet hernieuwd worden voor onbepaalde termijnen.

Er kan aan het dienstverband op de proef enkel een einde worden gemaakt mits opzegging van vijftien dagen zoo

par le patron et de huit jours s'il est donné par l'employé.

ART. 2.

Il est ajouté à la même loi du 7 août 1922 un article 3*bis* (nouveau) ainsi conçu :

Art. 3bis. — Une firme qui engage à son service exclusif un voyageur ou représentant de commerce, doit lui garantir, outre ses frais de voyage, un minimum vital à convenir entre parties; ce minimum sera de 150 francs par mois à l'index 100 multiplié par l'index régional.

ART. 3.

Les articles ci-après de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi sont modifiés comme suit :

Art. 5. — Le contrat devra déterminer :

La date du commencement de son exécution, ainsi que le lieu où il sera exécuté;

La rémunération qui peut consister en appointements fixes ou commissions ou à la fois en appointements et commissions.

Il renseignera aussi le montant des frais de déplacement qui seront éventuellement payés et toutes autres conditions de travail.

Toutes dispositions contraires aux prescriptions de la présente loi qui seraient contenues dans le contrat seront déclarées sans valeur.

Le refus d'exécuter un travail autre que celui pour lequel l'employé est engagé, ne donne pas à l'employeur un motif suffisant de résiliation du contrat sans préavis.

Tout contrat conclu entre employeur et voyageur ou représentant de com-

zij wordt gedaan door den werkgever, en van acht dagen zoo zij wordt gedaan door den bediende.

ART. 2.

Aan de wet van 7 Augustus 1922 wordt een artikel 3*bis* (nieuw) toegevoegd, luidende :

Art. 3bis. — Een firma die in haar uitsluitenden dienst een handelsreiziger of -vertegenwoordiger verbindt, moet hem, behalve zijn reiskosten, een tusschen partijen overeen te komen levensminimum waarborgen; dit minimum bedraagt 150 frank per maand voor het indexcijfer 100 vermenigvuldigd door het gewestelijk indexcijfer.

ART. 3.

De hiernavolgende artikelen der wet van 7 Augustus 1922 op de arbeids-overeenkomst voor bedienden worden gewijzigd als volgt :

Art. 5. — De overeenkomst moet vaststellen :

Den datum van den aanvang van haar tenuitvoerlegging, alsmede de plaats waar zij zal worden uitgevoerd;

De bezoldiging, die kan bestaan uit vaste wedden of commissieloonen, ofwel tevens uit wedden en commissieloonen.

Zij zal ook vermelden het bedrag der reiskosten die eventueel zullen worden betaald en alle andere arbeidsvoorwaarden.

Al de bepalingen, strijdig met de voorschriften dezer wet, die mochten vervat zijn in de overeenkomst, worden van geener waarde verklaard.

De weigering een ander werk uit te voeren dan dit waarvoor de bediende is aangeworven, verschaft aan den werkgever geen voldoende reden voor verbreking van de overeenkomst zonder opzegging.

Elke overeenkomst gesloten tusschen werkgever en handelsreiziger of -verte-

merce, doit être fait par écrit avant son exécution.

Dans les trois mois à dater de la promulgation de la présente loi, les conventions verbales en cours devront être dressées par écrit.

Si l'accord n'est pas possible directement, les deux parties doivent recourir aux bons offices des Chambres de Conciliation des Conseils de Prud'hommes qui statueront endéans le mois. Elles devront spécifier exactement les clauses écrites du contrat.

Art. 6. — Le contrat d'emploi peut, nonobstant toute convention contraire, être rescindé lorsqu'il est établi que la rémunération accordée à l'employé est inférieure de plus du quart de celle qui eut dû normalement lui être allouée suivant les usages de la région.

L'action en rescision doit, à peine de déchéance, être intentée au plus tard dans les six mois de la conclusion de la convention. En prononçant la rescision, le juge allouera des dommages-intérêts s'il y a lieu.

Art. 7. — L'appel de l'employé sous les armes ne fait que suspendre l'exécution de la convention. Si celle-ci a été conclue sans terme, la faculté d'y mettre fin moyennant le préavis légal ne peut être exercée par le patron qu'après l'envoi de l'employé en congé illimité.

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

Art. 8. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

genwoordiger moet schriftelijk worden opgemaakt vóór hare tenuitvoerlegging.

Binnen de drie maanden te rekenen van de afkondiging dezer wet, dienen de mondelinge afspraken schriftelijk opgemaakt.

Is de overeenkomst niet rechtstreeks mogelijk, dan moeten beide partijen beroep doen op de goede diensten der verzoeningskamers van de werkrechtshouders die binnen de maand uitspraak zullen doen. Zij moeten nauwkeurig de geschreven bepalingen van de overeenkomst vermelden.

Art. 6. — De arbeidsovereenkomst voor bedienden kan, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, nietig verklaard worden, wanneer het is bewezen dat de bezoldiging, aan den bediende toegekend, meer dan één vierde lager is dan die, welke hem, volgens de gebruiken der streek, normaal moest verleend worden.

De vordering tot nietigverklaring moet, op straffe van verval, uiterlijk binnen zes maanden na het sluiten van de overeenkomst ingesteld worden. Bij het nietig verklaren kent de rechter schadeloosstelling toe, indien daartoe gronden bestaan.

Art. 7. — Door het oproepen van den bediende onder de wapens wordt de overeenkomst slechts geschorst. Indien deze zonder tijdsbepaling werd aangegaan, kan de werkgever daaraan, mits de wettelijke opzegging, alleen dan een eind maken wanneer de bediende met onbepaald verlof naar huis is gezonden.

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

Art. 8. — De uitvoering der overeenkomst is geschorst, wanneer de bediende onmogelijk arbeiden kan wegens ziekte of ongeval.

Pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, l'employé conserve, nonobstant toute convention contraire, le droit à la rémunération prévue par la convention.

La commission à laquelle l'employé a éventuellement droit est calculée sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité. Si les fonctions ont une durée inférieure à douze mois, la moyenne sera calculée sur toute la durée des services.

Les femmes employées bénéficieront des mêmes avantages à l'occasion de leurs couches.

La convention ne pourra être rompue au cours de la période s'écoulant entre deux mois avant la date présumée de l'accouchement et deux mois après l'accouchement.

Art. 9. — Si l'incapacité de travail a une durée de plus de trois mois, le patron peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité. Cette indemnité est égale à la rémunération revenant à l'employé pour trois mois de service ou six mois, augmentée de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12, si l'employé est demeuré au service de son employeur pendant dix ans.

Toute convention fixant une indemnité moindre est nulle.

Art. 10. — Lorsque l'engagement est fait à l'essai, l'incapacité de travail permet au patron de mettre fin au contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de quinze jours.

Pendant la durée de l'incapacité, l'employé conserve, nonobstant toute convention contraire, le droit à la

Gedurende de eerste dertig dagen van de onbekwaamheid tot arbeiden behoudt de bediende, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, aanspraak op de bezoldiging voorzien bij de overeenkomst.

Het commissieloon, waarop de bediende mocht recht hebben, wordt berekend naar het gemiddeld bedrag van de commissieloonen, die gedurende de twaalf maanden vóór de onbekwaamheid werden uitbetaald. Duurt de betrekking minder dan twaalf maanden, dan wordt het gemiddeld bedrag berekend over heel den duur van de diensten.

De vrouwelijke bedienden hebben op dezelfde voordeelen aanspraak bij hun bevalling.

De overeenkomst mag niet worden verbroken in den loop van het tijdperk dat verloopt tusschen twee maanden vóór den vermoedelijken datum der bevalling en twee maanden na de bevalling.

Art. 9. — Duurt de onbekwaamheid tot werken meer dan drie maanden, dan kan de werkgever te allen tijde een eind maken aan de overeenkomst mits vergoeding. Deze vergoeding bedraagt evenveel als de bezoldiging aan den bediende verschuldigd voor drie maanden dienst, of voor zes maanden, verhoogd met de bij artikel 12 voorziene vergoeding wegens afdanking, zoo de bediende gedurende tien jaar bij zijn werkgever in dienst bleef.

Elke overeenkomst tot bepaling van een mindere vergoeding is nietig.

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

Gedurende de onbekwaamheid behoudt de bediende zijn recht op de bij de overeenkomst voorziene bezol-

rémunération prévue par l'engagement.

Art. 12. — Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre. Ce droit ne pourra être exercé que moyennant un préavis ou un préavis et une indemnité de licenciement, suivant les règles établies ci-dessous :

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

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

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

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

2^o le délai de préavis est de trois mois si les rémunérations dépassent 500 francs par mois;

Si l'employé a dix années de service chez le même patron, il recevra, en outre, une indemnité de licenciement égale à neuf mois de rémunérations;

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

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

diging, niettegenstaande elke strijdige bepaling.

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

De opzeggingstermijn neemt een aanvang na het eindigen der kalendermaand gedurende dewelke de opzegging wordt gedaan en de vergoeding wegens afdanking wordt betaald op het oogenblik van het vertrek van den bediende.

De termijnen en vergoedingen worden bepaald als volgt :

A. Wordt de opzegging gedaan door den werkgever :

1^o De opzeggingstermijn bedraagt een maand indien de bezoldigingen niet 500 frank per maand overschrijden;

2^o De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden indien de bezoldigingen 500 frank per maand overschrijden;

Zoo de bediende tien jaar dienst telt bij denzelfden werkgever, ontvangt hij bovendien eene vergoeding wegens afdanking gelijk aan negen maanden bezoldiging;

3^o De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden indien de bezoldigingen 2,000 frank per maand overschrijden en de vergoeding wegens afdanking is gelijk aan drie maanden bezoldiging.

Zoo de bediende tien jaar dienst telt, bij denzelfden werkgever, dan wordt de vergoeding wegens afdanking verhoogd met een bedrag gelijk aan negen maanden bezoldiging.

De opgezegde bediende heeft het recht gebruik te maken van de bepalingen van onderstaand littéra B. :

B. — *Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis sont réduits à :*

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

2^o quinze jours si les rémunérations dépassent 500 francs par mois;

3^o un mois si les rémunérations dépassent 2,000 francs par mois ou si l'employé est demeuré au service du même patron pendant dix années.

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

Après l'accomplissement du préavis, nonobstant toute convention contraire, l'engagement ne peut être renouvelé pour des périodes limitées.

Pour le calcul des dix années de prestation de services, la durée de suspension de l'exécution de la convention, pour l'appel sous les armes et la maladie, prévue par la présente loi, ne sera pas déduite.

Lorsqu'un nouvel employeur, par cession, reprise, constitution de société, fusion de société ou autrement, continue en fait les affaires de l'employeur avec lequel l'employé a contracté, ce contrat originaire sera considéré comme continué et non pas comme nové, au point de vue des années de services, nonobstant toute convention contraire.

Art. 13. — Pendant le délai de préavis, l'employé, nonobstant toute convention contraire, peut, en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter deux fois par semaine, pourvu que la durée des deux absences ne dépasse pas, au total, celle d'une journée de travail et aucune retenue ne peut être faite de ce chef.

B. Zoo de opzegging gedaan wordt door den bediende, worden de opzeggingstermijnen beperkt tot :

1^o Acht dagen zoo de bezoldigingen niet 500 frank per maand overschrijden;

2^o Veertien dagen zoo de bezoldigingen 500 frank per maand overschrijden;

3^o Eén maand zoo de bezoldigingen 2,000 frank per maand overschrijden of zoo de bediende gedurende tien jaar bij denzelfden werkgever in dienst bleef.

De opzeggingstermijn van den bediende gaat in vanaf den dag waarop hij werd beteekend.

Na verstrijken van den opzeggingstermijn, niettegenstaande elke strijdige bepaling, kan het dienstverband slechts voor een beperkt tijdperk worden vernieuwd.

Voor de berekening van de tien jaren dienst wordt de duur van de onderbreking van de uitvoering der overeenkomst, wegens oproeping onder de wapens en ziekte, voorzien bij deze wet, niet afgetrokken.

Wanneer een nieuwe werkgever, wegens afstand, overneming, oprichting van vennootschap, versmelting van vennootschap of anderszins, feitelijk de zaken voortzet van den werkgever met denwelke de bediende een overeenkomst sloot, wordt deze oorspronkelijke overeenkomst geacht te worden voortgezet en niet vernieuwd, ten aanzien van de dienstjaren, niettegenstaande elke strijdige bepaling.

Art. 13. — Gedurende den opzeggingstermijn, mag de bediende, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, twee maal per week afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, mits zijn afwezigheid in het geheel niet meer dan een arbeidsdag bedraagt, en uit dien hoofde, mag niets van zijn bezoldiging worden afgetrokken.

Art. 16. — Dans les contrats à durée déterminée, si l'une des parties n'a pas manifesté trois mois au moins avant l'échéance du terme et par lettre recommandée sa volonté de ne pas renouveler le contrat, celui-ci recommence de plein droit dans son entièreté et pour la même durée. L'employé devra manifester sa volonté au moins six semaines avant cette échéance.

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

Il a encore droit à la commission entière sur les ordres consécutifs à l'échantillonnage et envois à vue effectués par l'employeur et venus après la rupture du contrat, pendant une période de quatre mois.

Si le voyageur ou représentant de commerce en exprime le désir, l'employeur doit lui permettre de contrôler ou de faire contrôler les livres *ad hoc*; il doit lui envoyer le double des confirmations et factures.

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

Les commissions seront payées au plus tard un mois après la remise de la commande et au domicile du voya-

Art. 16. — In de overeenkomsten gesloten vóór een bepaalden duur, zoo een van partijen niet ten minste drie maanden vóór het verstrijken van den termijn en bij aangeteekend schrijven zijn wil doet kennen de overeenkomst niet te vernieuwen, dan herbegint deze van rechtswege in haar geheel en voor denzelfden duur. De bediende moet kennis geven van zijn wil ten minste zes weken vóór dezen vervalldag.

Art. 21. — De bediende-reiziger, stadsreiziger, handelsreiziger of vertegenwoordiger, tot wiens bezoldiging behoort, geheel of gedeeltelijk, een commissieloon vastgesteld naar het bedrag van den handelsomzet, heeft recht op dit commissieloon, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, zelfs wanneer de bestellingen pas na het verbreken der overeenkomst uitgevoerd of moeten uitgevoerd worden.

Hij heeft nog recht op het volledig commissieloon op bestellingen volgende op monsterneming of verzendingen op zicht gedaan door den werkgever en ingekomen na het verbreken der overeenkomst, gedurende een termijn van vier maanden.

Zoo de handelsreiziger of -vertegenwoordiger daartoe den wensch uitdrukt, moet de werkgever hem toelaten de boekhouding *ad hoc* na te gaan of te laten nagaan; hij moet hem het dubbel van de bevestigingen en facturen zenden.

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

Het commissieloon wordt uiterlijk een maand na het opgeven der bestelling en ten huize van den reiziger.

betaald. Elke tegenstrijdige overeenkomst is ongeldig.

Het feit dat een handelsreiziger eenigen handel drijft ontnemt hem de hoedanigheid van bediende niet.

Art. 23. — De handelreiziger of -vertegenwoordiger die, naar luid van de overeenkomst, gelast is een bepaalde cliënteel, onder welke opgave ook, te bezoeken, heeft, niettegenstaande elk strijdig beding, recht op het commissieloon voor al de zaken, welke de werkgever met die cliënteel rechtstreeks of onrechtstreeks heeft gedaan.

Indien de handelsreiziger of -vertegenwoordiger er den wensch toe uitdrukt, moet de werkgever hem toelaten de boeken *ad hoc* na te zien of te laten nazien, hij moet hem het dubbel van de bevestigingen en facturen toezenden.

Art. 24. — Behalve in de gevallen van grove schuld of van opzet is elk beding, waardoor de handelsreiziger of -vertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van den klant ongeldig.

Art. 29. — Bovenstaande bepalingen, met uitzondering van de artikelen 7, 26 en 27, zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, waarbij de overeengekomen bezoldiging meer dan 36,000 frank per jaar bedraagt.

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

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

Art. 31. — Artikel 19, n^r 4, der wet van 16 December 1851 op de voorrechten en hypothecken, aangevuld

aux privilèges et hypothèques, est modifié et complété comme suit :

4^o les salaires des gens de service pour l'année échue et ce qui est dû pour l'année courante; les appointements, remises ou commissions des commis pour six mois et le salaire des ouvriers pour un mois; les indemnités dues aux commis ou aux ouvriers pour ruptures irrégulières du contrat. Le montant du privilège en ce qui concerne les commis ne peut excéder 24,000 francs.

ART. 4.

Il est ajouté à la loi du 7 août 1922 un article 33 (nouveau) ainsi conçu :

Art. 33. — Nonobstant toute convention contraire, l'employé aura droit à un congé annuel payé, lequel sera accordé comme suit :

1^o un jour ouvrable pour chaque mois de service révolu, pour les employés ayant moins d'une année de service;

2^o douze jours ouvrables pour les employés ayant un an de service;

3^o dix-huit jours ouvrables pour les employés ayant au moins cinq ans de service;

4^o vingt-quatre jours ouvrables pour les employés ayant au moins vingt ans de service.

Ces jours de congé seront consécutifs et accordés entre le 1^{re} mai et le 30 septembre de chaque année. Pendant la période de préavis éventuel, l'employé garde ses droits au congé annuel.

Pendant le congé, l'employé conserve tous ses droits à la rémunération entière. La commission à laquelle l'employé a éventuellement droit est calculée sur la base de la moyenne des commissions allouées pendant les douze mois précédant le congé. Si les fonc-

door die van 25 April 1896, wordt gewijzigd en aangevuld als volgt :

« 4^o Het loon van de dienstboden voor het vervallen jaar en wat op het loopende jaar verschuldigd is; de wedden, kortingen of commissieloonen der bedienden voor zes maanden en het loon der werklieden voor één maand; de vergoedingen, aan de bedienden of aan de werklieden verschuldigd wegens onregelmatige verbreking van de overeenkomst. Het bedrag van het voorrecht, wat de bedienden betreft, mag niet 24,000 fr. overschrijden. »

ART. 4.

Aan de wet van 7 Augustus 1922 wordt een artikel 33 (nieuw) toegevoegd, dat luidt :

Art. 33. — Niettegenstaande elk strijdig beding, heeft de bediende recht op een jaarlijksch betaald verlof, dat als volgt wordt toegekend :

1^o een werkdag voor elke maand verstreken dienst, voor de bedienden die minder dan een jaar dienst tellen;

2^o twaalf werkdagen voor de bedienden die een jaar dienst tellen;

3^o achttien werkdagen voor de bedienden die ten minste vijf jaar dienst tellen;

4^o vier en twintig werkdagen voor de bedienden die ten minste twintig jaar dienst tellen.

De verlofdagen zullen op elkander volgen en toegekend worden tusschen 1 Mei en 30 September van ieder jaar. Tijdens den termijn van eventueele opzegging behoudt de bediende zijn rechten op een jaarlijksch verlof.

Tijdens het verlof, behoudt de bediende al zijn rechten op de volledige bezoldiging. Het commissieloon, waarop de bediende eventueel recht heeft wordt berekend op grondslag van het gemiddelde bedrag der commissieloonen toegekend tijdens de twaalf

tions ont une durée inférieure à douze mois, la moyenne sera calculée sur toute la durée des services.

Les jours de maladie ne peuvent être déduits de la période de congé à laquelle l'employé a droit.

ART. 5.

Les articles 4, 5, 12 et 124 de la loi du 9 juillet 1928 organique des Conseils de prud'hommes sont modifiés comme suit :

Art. 4. — Par employés, on entend ceux qui effectuent habituellement, pour le compte d'un employeur, un travail intellectuel, soit pendant toute l'année, soit à certaines époques de l'année, et notamment :

1° les commis aux écritures, dactylographes, dessinateurs, comptables, caissiers et autres employés de bureau ;

2° les encaisseurs ;

3° les vendeurs, étalagistes, surveillants, mannequins occupés dans le commerce de détail ;

4° les commis-voyageurs, placiers, représentants de commerce, voyageurs de commerce et quiconque est régulièrement chargé de procurer des affaires pour l'entreprise commerciale ou industrielle d'autrui ou de conclure des affaires au nom d'autrui, même s'il est rétribué uniquement ou principalement à la commission ;

5° les chefs d'ateliers, chefs ouvriers, contremaîtres, coupeurs, techniciens, ingénieurs, chimistes, directeurs commerciaux et directeurs techniques ;

6° Les chefs-gardes et contrôleurs en service dans les exploitations concédées de chemins de fer, chemins de fer vicinaux, omnibus et tramways ;

7° Les correcteurs et les préposés aux services administratifs des journaux ;

8° Les acteurs, chanteurs, musiciens

maanden die aan het verlof voorafgaan. Indien hij nog geen twaalf maanden dienst telt zal het gemiddelde worden berekend op den geheelen duur van zijn dienst.

De dagen ziekte mogen niet worden afgehouden van den verloftijd waarop de bediende recht heeft.

ART. 5.

De artikelen 4, 5, 12 en 124 der wet van 9 Juli 1928 op de Werkrechtensraden worden gewijzigd als volgt :

Art. 4. — Onder bedienden verstaat men degenen die, voor rekening van een werkgever, gewoonlijk geestesarbeid verrichten, hetzij gedurende het gansche jaar, hetzij gedurende sommige tijdperken van het jaar, en wel :

1° De klerken, typisten, teekenaars, boekhouders, kassiers en andere kantoorbedienden ;

2° De inkasseerders ;

3° De verkoopers, uitstallers, opzichters, mannequins in den kleinhandel te werk gesteld ;

4° De klerken-reizigers, plaatsers, handelsvertegenwoordigers en -reizigers en alwie regelmatig gelast is zaken te verschaffen voor andermans handels- of nijverheidsonderneming of uit andermans naam zaken af te sluiten, zelfs indien hij uitsluitend of hoofdzakelijk op commissieloon wordt bezoldigd ;

5° De werkhuismeesters, hoofdwerklieden, werkmeesters, snijders, technici, ingenieurs, scheikundigen, handelsdirecteurs en technische directeurs ;

6° De hoofdwachters en controleurs bij de geconcedeerde spoorweg-, buurtspoorweg-, omnibus- en trambedrijven ;

7° De correctoren en bedienden bij de bestuursdiensten der dagbladen ;

8° De tooneelspelers, zangers, muzi-

et autres artistes occupés dans les entreprises de spectacles ou divertissements publics;

9^o Les infirmiers attachés dans les cliniques, sanatoriums ou refuges;

10^o Les gérants de succursales;

11^o Les officiers de la marine marchande ainsi que les radiotélégraphistes et autres personnes qui, sur les bâtiments de commerce sont occupés à un travail intellectuel.

A l'exclusion :

a) De ceux qui, en qualité d'administrateur-délégué, directeur, ou à un titre analogue, sont placés à la tête de la gestion journalière d'une entreprise.

Art. 5. — Le premier alinéa de cet article est modifié comme suit :

« La définition du terme « employés » ne s'applique pas aux administrations publiques. Néanmoins la loi s'applique aux employés de l'État, des provinces et des communes ne bénéficiant pas d'une nomination définitive. »

Art. 12. — Il est ajouté à cet article un alinéa ainsi conçu : « Les voyageurs et représentants de commerce sont électeurs et éligibles dans la commune où ils habitent. »

Art. 124. — Cet article est modifié comme suit :

« Sauf en ce qui concerne l'article 4, la mise en vigueur de la présente loi, etc..... » (le reste comme l'article).

J. BOLOGNE.
C. MERTENS.
A. JAUNIAUX.
P. DE BRUYN.
Ch. VAN BELLE.
P. LALEMAND.

kanten en andere artisten werkzaam bij ondernemingen voor openbare vertooningen of vermakelijkheden;

9^o De verplegers in de klinieken, sanatoria of verplegingsgestichten;

10^o De zaakvoerders in filialen;

11^o De officieren bij de koopvaardij alsmede de radiotelegrafisten en andere personen die op de handelsschepen bezigd worden voor intellectueelen arbeid.

Ter uitsluiting :

a) Van hen die als afgevaardigde-beheerder, bestuurder, of onder soortgelijken titel de leiding hebben van het dagelijksch bestuur eener onderneming.

Art. 5. — De eerste alinea van dit artikel wordt gewijzigd als volgt :

« De bepaling van het woord » werkgevers « is niet toepasselijk op de openbare besturen. De wet is echter van toepassing op de bedienden van den Staat, de provinciën en de gemeenten die niet vast benoemd zijn. »

Art. 12. — Aan dit artikel wordt een alinea toegevoegd luidende : « De handelsreizigers en -vertegenwoordigers zijn kiezers en verkiesbaar in de gemeente waar zij wonen. »

Art. 124. — Dit artikel wordt gewijzigd als volgt :

« Behoudens wat betreft artikel 4, wordt het in werking treden dezer wet bij koninklijk besluit geregeld... (het overige zooals in het artikel).