

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1955-1956.

VERGADERING VAN 3 MEI 1956.

Wetsvoorstel betreffende het leerlingwezen in handel en nijverheid.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

De Nationale Arbeidsraad heeft in zijn advies n^o 54 zijn zienswijze bepaald betreffende het leerlingwezen in de nijverheid en in de handel. Het advies behelst een voorontwerp van wet daaromtrent.

Niemand zal het betwisten : het aangesneden probleem is belangrijk en het werd grondig behandeld door de Nationale Arbeidsraad, waarvan het advies nog aan waarde wint door het feit dat het met eenparigheid werd aangenomen.

Het blijkt dan ook hoogst wenselijk het ontwerp van de Nationale Arbeidsraad bij het Parlement aanhangig te maken.

Zulks is het doel van dit wetsvoorstel.

De ondergetekenden wensen zich allerm minst het werk van de Nationale Arbeidsraad toe te eigenen. Zij wensen slechts hun recht van initiatief aan te wenden om het ontwerp van bedoelde raad op te nemen in een wetsvoorstel ten einde het bij de Senaat aanhangig te maken.

De tekst die nu volgt is niets anders dan het afschrift van de volledige tekst van de Nationale Arbeidsraad.

R. HOUBEN.

* *

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1955-1956.

SÉANCE DU 3 MAI 1956.

Proposition de loi organisant l'apprentissage dans l'industrie et le commerce.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Dans son avis n^o 54, le Conseil National du Travail a pris position à l'égard du problème de l'apprentissage dans l'industrie et le commerce. L'avis est complété par un avant-projet de loi qui s'y rapporte.

Nul ne contestera que le problème est intéressant et il a été examiné de manière approfondie par le Conseil National du Travail, dont l'avis revêt une importance plus grande encore du fait qu'il a été approuvé à l'unanimité.

Il paraît, dès lors, hautement souhaitable de saisir le Parlement du projet de loi rédigé par le Conseil National du Travail.

Tel est l'objet de la présente proposition de loi.

Les soussignés ne prétendent nullement s'approprier l'œuvre du Conseil National du Travail. Ils désirent uniquement faire usage de leur droit d'initiative pour reprendre le projet dudit Conseil dans une proposition de loi dont ils pourraient saisir le Sénat.

Le texte qui suit ne fait que reprendre intégralement celui du Conseil National du Travail.

* *

Advies van de Nationale Arbeidsraad.

De organisaties van ondernemingshoofden en de organisaties van werknemers hebben menigmaal onderstreept, dat het leerlingwezen in de nijverheid en in de handel hoogdringend dient ingericht.

Eén van de essentiële waarborgen voor de bloei van een land, dat ten eerste geïndustrialiseerd is gelijk het onze en dat blootgesteld is aan de wisselvalligheden van de internationale concurrentie, ligt in de hoge kwalificatie van zijn arbeidskrachten. De werkloosheidsstatistieken geven trouwens een abnormaal hoog werkloosheidscijfer voor de weinig gekwalificeerde arbeiders en duiden op een tekort aan gekwalificeerde of gespecialiseerde arbeiders in tal van nijverheidssectoren. Het is derhalve voor onze ganse economie van het hoogdringendste belang de beroepsvorming te verbeteren.

Het meest passende middel om iemand op de uitoefening van een beroep voor te bereiden, is die persoon lessen aan een beroepsonderwijsinstelling te laten volgen. Er bestaan evenwel beroepen, welke zich niet tot schoolonderricht lenen. Daarenboven staat men voor het feit, dat tal van jonge mensen niet in de gelegenheid zijn beroepsonderwijs te volgen, omdat dergelijk onderwijs in hun streek niet bestaat.

Tenslotte stelt men vast dat voor het ogenblik tal van jonge arbeiders om familiale redenen een winstgevende arbeid beginnen, zonder beroeps- of technisch onderwijs te hebben gevolgd. Het zijn niet de schoolkosten, die over het algemeen niet hoog zijn, die een hinderpaal vormen, doch veeleer het feit, dat het gezin zich gedurende de schooljaren het loon van een eventuele arbeid moet ontfangen.

De noodzakelijkheid het leerlingwezen methodisch uit te bouwen, uitgaand van de noden, welke aan elke nijverheids- of handelssector eigen zijn, werd door het Bestuurscomité van de Hoge Raad voor het Technisch Onderwijs onderstreept in de conclusies van een studie, welke in Maart 1953 werden geformuleerd.

De verlenging van de schoolplicht tot 15 of 16 jaar, zelfs al gaf men gedurende de laatste schooljaren aan het onderwijs een pre-professioneel karakter, zou niets afdoen aan de hoogdringendheid, waarmee het leerlingwezen voor een groot aantal jongeren dient ingericht.

Het ware trouwens verkeerd te denken, dat het leerlingwezen enkel bestaat voor de jongeren, die geen beroepsonderwijs genoten hebben: tal van jonge arbeiders dienen, na een beroeps- of technische school doorlopen te hebben, nog een aanvullende praktische opleiding op de werkplaats te krijgen, ten einde een totale kwalificatie in hun beroep te verwerven.

Het leerlingwezen met zijn eigen methodes en eigen finaliteit is derhalve een middel tot bevordering van de werknemers; het dient nochtans doeltreffend ingericht, zonder evenwel de geschiktheiden en de verlangens van de jonge werknemers,

Avis du Conseil National du Travail.

Les organisations de chefs d'entreprise et les organisations syndicales ont maintes fois souligné l'urgence de l'organisation de l'apprentissage dans l'industrie et le commerce.

Une des garanties essentielles de la prospérité d'un pays fortement industrialisé comme le nôtre et exposé aux aléas de la concurrence internationale réside dans la haute qualification de sa main-d'œuvre. Par ailleurs, les statistiques du chômage montrent la coexistence d'un chômage anormalement élevé parmi les travailleurs peu qualifiés et d'une pénurie de travailleurs qualifiés ou spécialisés, dans plusieurs secteurs industriels. L'amélioration de la formation professionnelle est donc pour l'ensemble de notre économie, d'une nécessité urgente.

Le moyen le plus adéquat de se préparer à l'exercice d'une profession consiste dans la fréquentation d'un établissement d'enseignement professionnel. Il y a cependant des professions qui ne se prêtent pas à un enseignement scolaire. Il y a aussi le fait que de nombreux jeunes gens sont dans l'impossibilité de suivre un enseignement professionnel, parce qu'il n'est pas donné dans leur région.

Enfin et surtout, on constate qu'à l'heure actuelle, pour des raisons d'économie familiale, nombreux sont les jeunes travailleurs qui s'engagent dans un travail lucratif sans avoir suivi les cours de l'enseignement professionnel ou technique. L'obstacle n'est pas constitué par les frais d'écologie, généralement minimes, mais plutôt par le fait que la fréquentation de l'école priverait la famille de la rémunération que peut procurer l'exercice d'un travail.

La nécessité de développer méthodiquement l'apprentissage, en partant des exigences propres des divers secteurs de l'industrie et du commerce, a été soulignée par le Comité Directeur du Conseil Supérieur de l'Enseignement technique, dans les conclusions d'une étude, formulées en mars 1953.

La prolongation de la scolarité obligatoire jusqu'à 15 ou 16 ans, même si l'on donnait aux dernières années d'études un caractère d'enseignement pré-professionnel, n'enlèverait rien à l'urgence de l'organisation de l'apprentissage au profit d'un grand nombre de jeunes travailleurs.

Il serait d'ailleurs erroné de penser que l'apprentissage s'adresse uniquement aux jeunes gens n'ayant pas bénéficié d'un enseignement professionnel: nombreux sont les jeunes travailleurs qui, après avoir suivi les cours d'écoles professionnelles ou techniques, doivent encore recevoir une formation pratique complémentaire sur le lieu du travail, en vue d'acquérir une pleine qualification dans leur profession.

L'apprentissage, avec ses méthodes et sa finalité propres, constitue donc un moyen de promotion des travailleurs; encore faut-il l'organiser efficacement, en étant attentif, aussi bien aux aptitudes et aspirations des jeunes travailleurs, qu'aux exi-

noch de bijzondere eisen van de verschillende sectoren van de nijverheids- en handelsactiviteit uit het oog te verliezen.

* *

De term « leerlingwezen » dient verstaan in de zin van de Aanbeveling, welke door de Internationale Arbeidsconferentie op 28 juni 1939 werd goedgekeurd : « De uitdrukking « leerlingwezen » is van toepassing op elk stelsel, waarbij de werkgever de verbintenis aangaat een jonge werknemer te werk te stellen en hem een beroep aan te leren of te laten aanleren gedurende een op voorhand vastgestelde periode, tijdens dewelke de leerjongen er toe gehouden is in dienst van deze werkgever te arbeiden ».

De elementen van die bepaling worden in deze wet overgenomen (art. 2.)

Tot op heden werd het leerlingwezen in ons land niet wettelijk ingericht. Het staat onder dit oogpunt ten eerste ten achter op de nabuurlanden onder meer op Nederland, Frankrijk, Duitsland, Italië, Zwitserland en het Groothertogdom Luxemburg.

Sinds enkele jaren kennen wij weliswaar een organisatie van het leerlingwezen in de ambachten en neringen. Dit leerlingwezen wordt thans geregeld door het besluit van de Regent van 20 augustus 1947 en het ministerieel besluit van 15 december 1947, gewijzigd bij het ministerieel besluit van 15 maart 1948. Het werd evenwel in een heel speciale geest opgevat, omdat het zelfstandige arbeiders wil vormen.

De besluitwet van 9 juni 1945, tot vaststelling van het statuut van de paritaire Comité's daarentegen, heeft de vorming van de loonarbeiders op het oog en zij heeft deze Comité's uit dien hoofde volgende taak toevertrouwd : « de vorming van de leerjongens door het werk alsmede de nauwe en bestendige betrekkingen met de instituten voor beroepsoriëntatie en de vakscholen in de hand werken... »

Deze taak, die tot op heden nog niet doeltreffend door de Paritaire Comité's werd uitgeoefend, dient vergemakkelijkt door het uitvaardigen van een wetgeving, tot inrichting van het leerlingwezen.

* *

Bewust van het belang van de inrichting en van de uitbouw van het leerlingwezen in de nijverheid en in de handel, hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties van ondernemingshoofden en van werknemers in december 1954 besloten deze kwestie in de schoot van deze instelling te behandelen.

Gebruikmakend van het hem door de wetgever toegekend recht op initiatief, heeft de Nationale Arbeidsraad op 2 februari 1956 eenparig besloten aan de Wetgevende Kamers een voorstel te laten worden waarin vervat is een voorontwerp van wet, houdende inrichting van het leerlingwezen.

gences particulières des différents secteurs d'activité industrielle et commerciale.

* *

Le terme « apprentissage » doit être entendu dans le sens indiqué dans la Recommandation adoptée par la Conférence Internationale du Travail, le 28 juin 1939 : « L'expression apprentissage s'applique à tout système en vertu duquel l'employeur s'engage par contrat à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou lui faire enseigner méthodiquement un métier pendant une période préalablement fixée, au cours de laquelle l'apprenti est tenu de travailler au service de cet employeur ».

Les éléments de cette définition ont été repris dans la présente loi (article 2).

Jusqu'à ce jour, notre pays n'a pas organisé légalement l'apprentissage. Il a, à cet égard, un retard considérable à combler par rapport aux pays voisins, notamment la Hollande, la France, l'Allemagne, l'Italie, la Suisse et le Grand-Duché de Luxembourg.

Il est vrai que nous connaissons, depuis de longues années déjà, une organisation de l'apprentissage dans les métiers et négoce. Cet apprentissage est actuellement régi par l'arrêté du Régent du 20 août 1947 et l'arrêté ministériel du 15 décembre 1947, modifié par l'arrêté ministériel du 15 mars 1948. Il a cependant été conçu dans un esprit tout particulier, puisqu'il vise à former des travailleurs indépendants.

Par contre, l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des Commissions paritaires a visé la formation de travailleurs salariés, en donnant mission à ces commissions « de favoriser la formation des apprentis au travail ainsi que des rapports étroits et permanents avec les instituts d'orientation professionnelle et les écoles professionnelles... »

Cette mission, qui n'a pas encore été exercée effectivement par les Commissions paritaires, doit être facilitée par la promulgation d'une législation organisant l'apprentissage.

* *

Conscientes de l'intérêt que présentent l'organisation et le développement de l'apprentissage industriel et commercial, les organisations de chefs d'entreprise et de travailleurs représentées au Conseil National du Travail ont décidé, en décembre 1954, de traiter la question au sein de cet organisme.

Usant du droit d'initiative qui lui a été conféré par le législateur, le Conseil National du Travail a décidé unanimement, le 2 février 1956, d'adresser aux Chambres législatives une proposition comportant un avant-projet de loi sur l'organisation de l'apprentissage.

Het leerlingwezen in de nijverheid en in de handel, zoals het in dit voorontwerp is opgevat, biedt volgende essentiële eigenschappen :

1. Het leerlingwezen maakt het voorwerp uit van een geschreven contract, dat vrijelijk voor een bepaalde duur afgesloten wordt tussen een werknemer of zijn wettelijke vertegenwoordiger en een ondernemingshoofd. Deze laatste gaat hoofdzakelijk de verbintenis aan te zorgen voor de beroepsopleiding van de leerjongen, overeenkomstig een door het leerreglement vastgesteld program, waarbij rekening wordt gehouden met de gebruiken van het beroep.

2. Het leerlingwezen wil een bepaald beroep volledig aanleren; deze doelstelling wordt voornamelijk bereikt door de tewerkstelling van de leerjongen onder de leiding en het gezag van het ondernemingshoofd; daarenboven zal de leerjongen er over het algemeen toe gehouden zijn aanvullende theoretische cursussen, die binnen het raam van een normale werkdag vallen, te volgen; hij zal eveneens met succes moeten voldoen aan de proeven, welke tijdens en op het einde van het leerlingchap zullen afgenomen worden.

3. Deze wet beperkt er zich toe de essentiële regelen in verband met het leercontract vast te stellen; uitvoeringsbesluiten zullen deze regelen nader omschrijven, hoofdzakelijk in verband met :

a) het van kracht worden, na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, van een model-leercontract, d.w.z. een geheel van bepalingen, die op verplichte wijze in elk leercontract dienen opgenomen;

b) de bepalingen in verband met het verbreken en het opschorten van de leercontracten.

Deze bepalingen zullen vastgesteld worden door de leerreglementen, die uitgewerkt worden door de verschillende Paritaire Comité's. Zij moeten teruggaan op de desbetreffende regelen, welke vervat zijn in de wetten op het arbeids- en bediendencontract. Zij moeten aan de leerjongens een bescherming waarborgen, die minstens gelijkwaardig is aan diegene, die gewaarborgd is aan de werknemers onder arbeids- of bediendencontract.

Deze wet regelt evenwel de kwestie van het verbreken van het contract zonder ernstige reden : elke partij kan vóór het verstrijken van het contract er een einde aan maken om redenen, welke door het Paritair Comité of door het Organisatie- en Contrôlcomité op het leerlingwezen, dat het contract erkend heeft, als voldoende worden geacht. De verbrekende partij betekent zulks schriftelijk aan de andere.

4. De arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden van de leerjongens worden vastgesteld door het contract, het werkplaatsreglement of door het gebruik, onverminderd de bepalingen van het model-leercontract, van het leerreglement, van de in de schoot der

L'apprentissage dans l'industrie et le commerce, tel qu'il est envisagé dans cet avant-projet, présente les caractéristiques essentielles suivantes :

1. L'apprentissage fait l'objet d'un contrat écrit, librement conclu pour une durée déterminée par un travailleur ou son représentant légal et un chef d'entreprise. Ce dernier s'engage principalement à assurer la formation professionnelle de l'apprenti conformément à un programme fixé par le règlement d'apprentissage, selon les usages de la profession.

2. L'objectif de l'apprentissage est l'enseignement complet d'une profession déterminée. Cet objectif est principalement atteint au moyen de l'occupation au travail de l'apprenti, sous la direction et l'autorité du chef d'entreprise; en outre, l'apprenti sera généralement astreint à suivre des cours théoriques complémentaires se situant dans le cadre de la journée normale de travail; il devra également subir avec succès des épreuves en cours et en fin d'apprentissage.

3. La présente loi se borne à fixer les règles essentielles relatives au contrat d'apprentissage; ces dernières devront être précisées par des arrêtés d'exécution concernant principalement les matières suivantes :

a) la mise en vigueur, après consultation du Conseil National du Travail, d'un contrat-type d'apprentissage, c'est-à-dire d'un ensemble de dispositions qui devront figurer obligatoirement dans tout contrat d'apprentissage;

b) les dispositions relatives aux conditions de rupture et de suspension des contrats d'apprentissage.

Ces dispositions seront fixées par les règlements d'apprentissage élaborés par les diverses Commissions paritaires; elles devront s'inspirer des règles relatives à cet objet, contenues dans les lois sur le contrat de travail ou d'emploi, tout en assurant aux apprentis une protection au moins équivalente à celle qui est assurée aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'emploi.

La présente loi règle cependant la question de la rupture du contrat en l'absence de motif grave : la faculté de mettre fin au contrat avant le terme fixé pourra être exercée par chacune des parties, par une notification à l'autre partie, pour des motifs jugés suffisants par la Commission paritaire ou par le Comité d'organisation et de contrôle de l'apprentissage qui a agréé le contrat.

4. Les conditions de travail et de rémunération des apprentis sont déterminées par le contrat, par le règlement d'entreprise ou par l'usage, sans préjudice des dispositions du contrat-type d'apprentissage, du règlement d'apprentissage, des accords

Paritaire Comité's gesloten akkoorden en van de collectieve overeenkomsten.

Anderzijds genieten de leerjongens de voordelen van het stelsel van de maatschappelijke zekerheid en de ondernemingshoofden vervullen al de verplichtingen welke er uit voortvloeien.

5. De Nationale en Gewestelijke Paritaire Comité's zullen een leidende rol in de organisatie van het leerlingwezen spelen. Zij moeten hoofdzakelijk :

- a) de leerreglementen, die aan de Koning ter goedkeuring zullen voorgelegd worden, opstellen;
- b) de programma's voor het leerlingwezen per beroep of per groep van beroepen opmaken;
- c) de leercontracten erkennen, na er zich van vergewist te hebben dat ze in overeenstemming zijn met de wet en haar uitvoeringsbesluiten, alsmede met het model-leercontract en met het leerreglement;
- d) de uitvoering van de leercontracten controleren;
- e) de wijze van bezoldiging van de leerjongens vaststellen.

De paritaire Comité's zullen sommige taken, die zij zelf zullen aanduiden, kunnen toevertrouwen aan Organisatie- en Contrôlcomité's op het leerlingwezen, die in hun schoot zijn opgericht.

Wat het opstellen van de leerreglementen betreft, zal de Nationale Arbeidsraad een suppletieve rol te spelen hebben : indien een Paritair Comité dergelijk reglement niet heeft kunnen opstellen, zal het bij koninklijk besluit kunnen vastgesteld worden op advies of op voorstel van de Nationale Arbeidsraad; zulks om te vermijden dat het in deze of gene nijverheids- of handelssector a priori onmogelijk zou worden een geldig leercontract af te sluiten, omdat het Paritair Comité geen beslissing heeft getroffen.

6. Indien het leercontract niet schriftelijk werd afgesloten, indien het nietig werd verklaard omwille van een essentieel gebrek van vorm of van inhoud (onder meer omdat het niet strookt met de essentiële bepalingen van deze wet, van het model-leercontract, van het leerreglement, van de collectieve overeenkomsten of van het werkplaatsreglement) of indien het niet erkend werd door het bevoegd Paritair Comité of het Organisatie- of Contrôlcomité op het leerlingwezen, zullen de partijen gebonden zijn door de bepalingen van de wetten op het arbeids- of bediendencontract.

* *

Zo de eenparigheid in de schoot van de Raad werd bereikt over het geheel van het voorontwerp van wet, toch werden uiteenlopende adviezen uitgebracht over het toepassingsgebied :

De leden, die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen,

Wensende dat in deze aangelegenheid geen nutteloos onderscheid tussen arbeiders en bedienden wordt gemaakt ;

conclus en commissions paritaires et des conventions collectives.

D'autre part, les apprentis bénéficient du régime de la sécurité sociale et les chefs d'entreprise remplissent toutes les obligations qui en résultent.

5. Les Commissions paritaires nationales ou régionales joueront un rôle dirigeant dans l'organisation de l'apprentissage. Elles devront essentiellement :

- a) établir les règlements d'apprentissage qui seront soumis à l'approbation du Roi;
- b) fixer les programmes d'apprentissage, par professions ou par groupes de professions;
- c) agréer les contrats d'apprentissage en vérifiant leur conformité avec la loi et ses arrêtés d'exécution ainsi qu'avec le contrat-type d'apprentissage et le règlement d'apprentissage.
- d) contrôler l'exécution des contrats d'apprentissage;
- e) fixer les modes de rémunération des apprentis.

Il appartiendra aux Commissions paritaires de confier certaines de ces tâches, qu'elles définiront elles-mêmes, à ces Comités d'organisation et de contrôle de l'apprentissage, créés en leur sein.

En ce qui concerne l'établissement des règlements d'apprentissage, le Conseil National du Travail aura un rôle supplétif à jouer : si une Commission paritaire n'a pu établir un tel règlement, ce dernier pourra être fixé par arrêté royal sur avis ou sur proposition du Conseil National du Travail; ceci afin d'éviter que la conclusion de contrats d'apprentissage valables ne soit rendue a priori impossible dans tel ou tel secteur de l'industrie ou du commerce, par l'absence de décision de la Commission paritaire.

6. Si le contrat d'apprentissage n'a pas été conclu par écrit, s'il est frappé de nullité pour vice essentiel de fond ou de forme (notamment pour non-conformité aux dispositions essentielles de la présente loi, du contrat-type d'apprentissage, du règlement d'apprentissage, des conventions collectives ou du règlement d'atelier) ou s'il n'a pas été agréé par la Commission paritaire ou le Comité d'organisation et de contrôle de l'apprentissage compétent, les parties seront liées par les dispositions des lois sur le contrat de travail ou d'emploi.

* *

Si l'unanimité s'est réalisée au sein du Conseil au sujet de l'ensemble de l'avant-projet de loi, des avis divergents sont apparus en ce qui concerne le champ d'application :

Les membres représentant les organisations de travailleurs,

Ne désirant pas qu'on établisse en cette matière une discrimination inutile entre ouvriers et employés ;

Overwegende dat de algemene ontwikkeling, welke bij de bedienden wordt verondersteld, *in se* geen voorbereiding is op de functies, welke ze zullen moeten uitoefenen;

Vaststellende dat een gespecialiseerde opleiding, welke trouwens eveneens aan tal van handenarbeiders zou kunnen ten goede komen, steeds zeer theoretisch zal blijven en in ieder geval niet volledig zal beantwoorden aan de prestaties welke hun werkelijk zullen gevraagd worden;

In herinnering brengend dat ook de jonge bedienden mogelijk ertoe genoopt waren hun schoolperiode om familiale redenen in te korten;

Overwegende anderdeels, dat de jonge bedienden, die voor de eerste maal op het werk komen, dikwijls het slachtoffer worden van misbruiken, welke nadelig zijn voor hun beroepsvorming;

Zich steunend op de besluitwet van 9 juni 1945, tot vaststelling van het statuut der Paritaire Comité's, waarbij hun de zorg wordt gelaten de opleiding van de leerjongens te bevorderen;

Wensen dat deze kaderwet op de bedienden zou worden toegepast, opdat de Paritaire Comité's op die wijze, door een algemene oriëntatielijn te volgen, in de gelegenheid zouden zijn een taak te vervullen, welke de arbeidersorganisaties als hoofdzaak beschouwen.

De leden, die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen,

Zijn van oordeel, dat het wetsvoorstel, houdende organisatie van het leerlingwezen, op de bedienden niet dient toegepast, omdat het voor hen van geen praktisch belang is.

Inderdaad, aangezien het beroep van bediende hoofdzakelijk een intellectueel karakter draagt, is het normaal dat de basisopleiding op school dient gegeven en wel op zulkdanige wijze, dat de jonge bediende bij zijn aanwerving over de essentiële kennis beschikt, welke nodig is om zijn beroep uit te oefenen, daar het programma van de secundaire en beroepsonderwijsinstellingen van die aard moet zijn, dat het aan de eisen ter zake beantwoordt. Tenslotte strookt het intellectueel karakter van de door de bediende uitgeoefende functies niet met het gangbaar begrip van « leerlingwezen » dat op de arbeiders toepasselijk is, begrip waardoor het wetsvoorstel klaarblijkelijk is ingegeven.

De Paritaire Comité's, wier bevoegdheid op dit gebied trouwens bij de besluitwet van 9 juni 1945, houdende organisatie van deze comité's, is voorzien kunnen nochtans de vraagstukken betreffende de qualificatie onderzoeken die zich in sommige gevallen tijdens de beroepsloopbaan kunnen stellen. Er dient desbetreffend onderstreept, dat onder meer de vastheid van betrekking beter gewaarborgd kan worden door het bediendencontract dan door het leercontract.

Considérant que l'instruction générale dont on suppose dotés les employés, n'est pas en soi une préparation aux fonctions qu'ils sont appelés à exercer;

Constatant en outre qu'une formation spécialisée, dont peuvent bénéficier d'ailleurs également de nombreux travailleurs manuels, restera toujours fort théorique et ne répondra en tout cas pas complètement aux prestations qui leur seront réellement demandées;

Rappelant que les jeunes employés peuvent avoir été amenés à limiter, eux aussi, leur période de scolarité pour des raisons d'économie familiale;

Sachant d'autre part que les jeunes employés débutant au travail sont fréquemment victimes d'abus nuisibles à leur formation professionnelle;

Se basant sur l'arrêté-loi du 9 juin 1945, fixant le statut des Commissions paritaires, qui confie à celles-ci le soin de favoriser la formation des apprentis;

Souhaitent que la présente loi de cadre soit applicable aux employés afin que les Commissions paritaires soient aussi amenées à remplir, en suivant une orientation générale, une mission que les organisations de travailleurs considèrent comme fondamentale.

Les membres représentant les organisations d'employeurs,

Sont d'avis que la proposition de loi organisant l'apprentissage ne doit pas s'appliquer aux employés, parce qu'elle est sans aucune portée pratique à leur endroit.

En effet, la profession d'employé étant de caractère principalement intellectuel, c'est normalement à l'école que la formation de base doit être donnée, en manière telle qu'au moment de l'embauchage d'un jeune employé, celui-ci soit en possession des connaissances essentielles nécessaires à l'exercice de sa profession, le programme des établissements d'enseignement secondaire ou professionnel devant être tel qu'il réponde aux besoins en la matière. Enfin, le caractère intellectuel des fonctions exercées par les employés ne cadre pas avec la notion courante d'apprentissage s'appliquant aux ouvriers, notion dont le projet de loi s'inspire manifestement.

Cependant, les Commissions paritaires dont la compétence en ce domaine est d'ailleurs prévue par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 organisant ces commissions, peuvent examiner les problèmes de qualification qui dans certains cas se posent en cours de carrière. A cet égard, il convient de souligner que le contrat d'emploi est mieux à même, notamment, de garantir la stabilité d'emploi, que ne pourrait le faire le contrat d'apprentissage.

Naargelang de wetgever het advies van de vertegenwoordigers der werknemers- of de werkgeversorganisaties bijtreedt, zullen in dit advies de verwijzingen naar de bedienden of naar het bediendencontract dienen behouden of geschrapt, nl. :

- In de toelichting :
blz. 4, 3), b);
blz. 5, 6).
- In het onderzoek der artikelen :
artikel 14, alinea 2;
artikel 24, alinea's 1 en 2;
artikel 25, alinea 2.
- In het voorontwerp van wet :
artikel 3, alinea 2;
artikel 24.

* * *

De Raad heeft tijdens zijn besprekingen over de inrichting van het leerlingwezen eveneens zijn aandacht gewijd aan de inrichting van naschoolse opleidingscursussen voor alle jonge werknemers, die gebonden zijn door een arbeids- of bediendencontract.

De leden, die de bij het Algemeen Belgisch Vakverbond aangesloten werknemers vertegenwoordigen,

Overwegende dat het leercontract waarvan in dit advies sprake is het beginsel der vrije wilsbeschikking eerbiedigt, daar elk der partijen vrij blijft een leercontract af te sluiten in het raam van de wet op het leerlingwezen in de nijverheid en in de handel;

Dat de voorgestelde wetgeving derhalve niet automatisch een veralgemening van het leerlingwezen en de verbetering van de beroepsopleiding waarborgt;

Wensen dat de cursussen in algemeen en aanvullend onderricht, door een trapsgewijze toepassing op al de jongeren van minder dan 18 jaar, bij wet veralgemeend worden.

De leden, die de bij het Algemeen Christelijk Vakverbond aangesloten werknemers vertegenwoordigen,

Overwegende, dat het vraagstuk van de naschoolse opleidingscursussen voor al de jonge werknemers, die reeds gebonden zijn door een arbeids- of bediendencontract, van een onbetwistbaar sociaal belang is;

Spreeken de wens uit, dat dit vraagstuk vanwege de Nationale Arbeidsraad het voorwerp van een later onderzoek in het meer algemeen kader van de verlengde schoolplicht zou uitmaken.

De leden, die de organisaties van ondernemingshoofden vertegenwoordigen,

Vaststellend, dat de cursussen in algemeen en aanvullend onderricht, waarvan de veralgemening op

Selon que le législateur se rangera à l'avis exprimé par les représentants des organisations de travailleurs ou par les représentants des organisations d'employeurs, il y aura lieu de maintenir ou de supprimer dans le présent avis les allusions qui sont faites aux employés ou au contrat d'emploi, à savoir :

- Dans l'exposé des motifs :
page 4, 3), b);
page 5, 6).
- Dans l'examen des articles :
article 14, alinéa 2;
article 24, alinéas 1 et 2;
article 25, alinéa 2.
- Dans l'avant-projet de loi :
article 3, alinéa 2;
article 24.

* * *

Au cours de ses délibérations concernant l'organisation de l'apprentissage, le Conseil a aussi porté son attention sur l'organisation de cours de formation post-scolaire destinés à tous les jeunes travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'emploi.

Les membres représentant les travailleurs affiliés à la Fédération Générale du Travail de Belgique,

Considérant que le contrat d'apprentissage dont il est question dans le présent avis laisse intact le principe de l'autonomie des volontés, chacune des parties restant libre de conclure ou non un contrat d'apprentissage dans le cadre de la loi sur l'apprentissage dans l'industrie et le commerce;

Que la législation projetée ne garantit pas automatiquement une généralisation de l'apprentissage et de l'amélioration de la formation professionnelle;

Souhaitent voir une loi généraliser les cours d'instruction générale et complémentaire, par une application progressive à tous les jeunes gens âgés de moins de 18 ans.

Les membres représentant les travailleurs affiliés à la Confédération des Syndicats Chrétiens,

Considérant que le problème des cours de formation post-scolaire destinés à tous les jeunes travailleurs déjà engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'emploi, présente un intérêt social incontestable;

Souhaitent qu'il fasse l'objet d'un examen ultérieur du Conseil National du Travail, dans le cadre plus général de la prolongation de la scolarité obligatoire.

Les membres représentant les organisations de chefs d'entreprise,

Constatant que les cours d'instruction générale et complémentaire dont la généralisation obligatoire

verplichtende wijze door het Algemeen Belgisch Vakverbond wordt vooropgesteld, in feite voor al de jongeren een verlenging van de schoolplicht van partiële duur zijn en derhalve slechts in het raam van onze onderwijsinstellingen kunnen ingericht worden;

Zijn van oordeel dat het aldus gestelde vraagstuk door het Ministerie van Openbaar Onderwijs moet opgelost worden in het kader van de wetgeving op de verlengde schoolplicht, welke in voorbereiding is.

* *

ONDERZOEK DER ARTIKELEN.

Eerste artikel.

Het toepassingsgebied van de wet is beperkt tot de beroepen, welke in de nijverheid en in de handel worden uitgeoefend, daar het leerlingwezen in de ambachten en neringen ingericht is door een onderscheiden reglementering, die van verschillende bekommernissen uitgaat.

Artikel 2.

Dit artikel geeft een bepaling van het leercontract, welke steunt op de aanbeveling n^o 60 in verband met het leerlingwezen, die door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zitting van 1939 werd goedgekeurd. Het specificeert evenwel beter dat de essentiële doelstelling van de tewerkstelling er in bestaat het beroep aan te leren.

Het leercontract biedt volgende essentiële eigenschappen :

- het is een contract, dat vrijelijk door het ondernemingshoofd en door de leerjongen of zijn wettelijke vertegenwoordiger voor een bepaalde periode wordt afgesloten;
- het ondernemingshoofd gaat de verbintenis aan, de leerjongen een bepaald beroep aan te leren of te doen aanleren door hem te werk te stellen;
- de leerjongen gaat de verbintenis aan dit onderrecht te volgen terwijl hij werkt onder het gezag, de leiding en het toezicht van het ondernemingshoofd.

Artikel 4.

Dit artikel herneemt de essentiële bepalingen van artikel 34 van de wet op het arbeidscontract. De idee van een stilzwijgende machtiging van de vader of van de voogd werd hier evenwel niet weerhouden, omwille van het bijzonder karakter van het leercontract en omdat artikel 22 van de huidige wet voorziet dat de vader of de voogd er over moet waken, dat de leerjongen al de verplichtingen, die het leercontract meebrengt, eerbiedigt.

Artikelen 5 en 6.

Deze artikelen verduidelijken de regels in verband met de bekwaamheid van de minderjarige leerjongen om zijn bezoldiging te ontvangen.

est préconisée par la Fédération Générale du Travail de Belgique sont en fait une prolongation à temps partiel de la scolarité obligatoire pour toute la jeunesse et ne peuvent dès lors être organisés que dans le cadre de nos institutions d'enseignement;

Estiment que le problème ainsi posé doit être résolu par le Ministre de l'Instruction Publique dans le cadre de la législation qu'il prépare sur la prolongation de la scolarité obligatoire.

* *

EXAMEN DES ARTICLES.

Article premier.

Le champ d'application de la loi est limité aux professions exercées dans l'industrie et le commerce, l'apprentissage dans les métiers et négoce étant organisé par une réglementation distincte, inspirée par des préoccupations différentes.

Article 2.

Cet article donne du contrat d'apprentissage une définition inspirée par la Recommandation n^o 60 adoptée par la Conférence Internationale du Travail en sa session de 1939 au sujet de l'apprentissage, tout en spécifiant mieux que l'objectif essentiel de l'occupation au travail est l'apprentissage de la profession.

Le contrat d'apprentissage présente les caractères essentiels suivants :

- c'est un contrat librement conclu par le chef d'entreprise et par l'apprenti ou son représentant légal, pour une durée déterminée;
- le chef d'entreprise s'engage à enseigner ou à faire enseigner à l'apprenti une profession déterminée en l'occupant au travail;
- l'apprenti s'engage à suivre cet enseignement en travaillant sous l'autorité, la direction et la surveillance du chef d'entreprise.

Article 4.

Cet article est basé sur l'article 34 de la loi sur le contrat de travail. L'idée d'une autorisation tacite du père ou du tuteur n'est cependant pas retenue ici, en raison de la nature particulière du contrat d'apprentissage et parce qu'il est prévu à l'article 22 de la présente loi, que le père ou le tuteur doit veiller à ce que l'apprenti respecte toutes les obligations résultant du contrat d'apprentissage.

Articles 5 et 6.

Ces articles précisent les règles relatives à la capacité de l'apprenti mineur d'âge à percevoir sa rémunération.

De bezoldiging wordt hem geldig uitbetaald, behoudens verzet van zijn vader of van zijn wettelijke vertegenwoordiger, dat volgens een bepaalde procedure geformuleerd is.

De vrederechter kan van ambtswege, na de vader of de voogd te hebben gehoord, dit verzet opheffen.

De vrederechter kan eveneens, zelfs wanneer er geen verzet is, maatregelen nemen om de geldelijke belangen van de minderjarige te beschermen, ondermeer hem een voogd *ad hoc* of een beheerder *ad hoc* aanduiden, die ermee belast is over de bezoldiging in het belang van de minderjarige te beschikken.

Artikel 8.

Een op advies of op voorstel van de Nationale Arbeidsraad genomen koninklijk besluit, zal de bepalingen vaststellen, die op verplichte wijze in elk leercontract dienen opgenomen. Deze bepalingen vormen het model-leercontract. Zij hebben voornamelijk betrekking op :

- de aanduidingen in verband met de burgerlijke stand der contracterende partijen;
- het beroep, waarvoor het contract werd afgesloten om het onderricht te volgen;
- de wettelijke verplichtingen van de leerjongen en van het ondernemingshoofd (artikelen 19 tot 23 van deze wet).

Artikel 9.

De besluitwet van 9 Juni 1945, tot vaststelling van het statuut van de Paritaire Comité's, verduidelijkt dat deze laatste tot taak hebben de opleiding van de leerjongens in de hand te werken (artikel 10, e).

Dit artikel omschrijft slechts nader de algemene bevoegdheid van de Paritaire Comité's, die elke beslissing zullen treffen in verband met de inrichting van het leerlingwezen en de controle over de uitvoering van de leercontracten. Deze bevoegdheden worden in de volgende artikelen omstandiger behandeld.

De beslissingen van de Paritaire Comité's in verband met het leerlingwezen en in verband met alle andere aangelegenheden, die onder hun bevoegdheid vallen, kunnen, overeenkomstig de besluitwet van 9 Juni 1945, bij koninklijk besluit bindend worden gemaakt.

Indien de uitbreiding van het leerlingwezen zulks vergt, kan het Paritair Comité in zijn schoot een Organisatie- en Controlecomité voor het leerlingwezen oprichten en het Paritair Comité zal er de bevoegdheden van bepalen.

Artikel 10.

Dit artikel stelt als principe, dat het in een Paritair Comité opgemaakt reglement op het leerlingwezen alle bepalingen mag bevatten, welke noodzakelijk worden geoordeeld uit hoofde van het eigen karakter van de betrokken nijverheids- of handelssector, voor zover deze bepalingen geen afbreuk doen aan de wet noch aan het modelcontract.

La rémunération lui est valablement remise, sauf opposition de son père ou de son représentant légal, formulée suivant une procédure déterminée.

Le juge de paix peut, même d'office, lever cette opposition, après avoir entendu le père ou le tuteur.

Le juge de paix peut aussi, même en l'absence de toute opposition, prendre des mesures de protection des intérêts pécuniaires du mineur, notamment lui désigner un tuteur *ad hoc* ou un administrateur *ad hoc*, chargé de disposer de la rémunération, dans l'intérêt du mineur.

Article 8.

Un arrêté royal pris sur avis ou sur proposition du Conseil National du Travail déterminera les dispositions obligatoires devant figurer dans tout contrat d'apprentissage. Ces dispositions constitueront le contrat-type d'apprentissage. Elles porteront principalement sur les objets suivants :

- les indications relatives à l'état civil des parties contractantes;
- la profession pour l'enseignement de laquelle le contrat est conclu;
- les obligations légales de l'apprenti et du chef d'entreprise (articles 19 à 23 de la présente loi).

Article 9.

L'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des Commissions paritaires précise que ces dernières ont notamment pour mission de favoriser la formation des apprentis au travail (article 10, e).

L'article 9 ne fait qu'explicitier la compétence générale ainsi reconnue aux Commissions paritaires qui prendront toutes décisions relatives à l'organisation de l'apprentissage et au contrôle de l'exécution des contrats d'apprentissage. Ces attributions sont développées dans les articles suivants.

En matière d'apprentissage, comme en toutes matières de leur compétence, les décisions des Commissions paritaires pourront être rendues obligatoires par arrêté royal, conformément à l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Si l'extension de l'apprentissage l'exige, la Commission paritaire pourra créer en son sein un comité d'organisation et de contrôle de l'apprentissage, dont la Commission paritaire déterminera les attributions.

Article 10.

Cet article pose en principe que le règlement d'apprentissage élaboré en Commission paritaire peut comporter toutes dispositions jugées nécessaires, eu égard au caractère propre du secteur industriel ou commercial en cause, pour autant que ces dispositions ne dérogent ni à la présente loi, ni au contrat-type.

Artikel 12.

Dit artikel laat de inrichting van het leerlingwezen toe in centra, welke door meerdere ondernemingen, die zich met dit doel verenigd hebben, zijn opgericht.

Dergelijke bepaling is in de wet ingelast geworden om aan de kleine en middelmatige ondernemingen toe te laten het leerlingwezen beter in te richten, dan zij zulks individueel zouden kunnen.

Men heeft trouwens de ondernemingen zo vrij mogelijk willen laten bij de keuze der formules, waarbij hetzij aan elke onderneming, die aan het centrum deelneemt, de persoonlijke verantwoordelijkheid wordt gelaten wat de bij het leercontract voorziene verplichtingen betreft, hetzij een solidaire verantwoordelijkheid onder elkaar in 't leven wordt geroepen, hetzij het centrum zelf verantwoordelijk wordt gesteld wat noodzakelijkerwijze meebrengt dat het centrum rechtspersoonlijkheid moet hebben.

In de oprichtingsacte van het centrum zal de aangenomen formule dienen verduidelijkt te worden.

Er dient onderstreept, dat de leercontracten in elk geval moeten onderworpen worden aan de bij hiernavolgend artikel 14 voorziene erkenningsformaliteit.

Artikel 13.

In dit artikel worden de bijzonderste punten aangegeven, welke in het reglement op het leerlingwezen dienen opgenomen.

Het verduidelijkt ondermeer, dat de tijd welke per week, respectievelijk aan de praktische beroepsopleiding en aan de cursussen in bijkomend onderricht dienen besteed, in totaal geen 48 uur mogen overschrijden. De verdeling van dit totaal tussen het praktisch en het bijkomend onderricht zal van sector tot sector en van beroep tot beroep mogen verschillen (art. 13, 10°).

Artikel 14.

Dit artikel stelt het afsluiten van het leercontract afhankelijk van een erkenningsprocedure. Het Organisatie- en Contrôlecomité, waar er een bestaat, en bij ontstentenis er van het bevoegd Paritair Comité, zal nagaan of het leercontract strookt met de bepalingen van deze wet, van het modelcontract en van het reglement op het leerlingwezen.

Indien het leercontract niet erkend wordt, zal het als nietig beschouwd worden en de toestand der partijen zal geregeld worden door de wetgeving op het arbeids- of bediendencontract.

Artikel 15.

Dit artikel voorziet, dat een verzoeningspoging in verband met de geschillen betreffende de uitvoering van de leercontracten de procedure voor het Arbeidsgerecht moet voorafgaan, wanneer het contract door een Organisatie- of Contrôlecomité op het Leerlingwezen werd erkend.

Deze wet legt deze verzoenende rol niet op aan het Paritair Comité, omdat dit laatste, omwille van de uitgebreidheid van haar taken, niet in staat

Article 12.

Cet article autorise l'organisation de l'apprentissage dans des centres institués par plusieurs entreprises associées à cet effet.

Une telle disposition est introduite dans la loi pour permettre à de petites ou moyennes entreprises de mieux organiser l'apprentissage qu'elles ne pourraient le faire individuellement.

On a voulu par ailleurs laisser aux entreprises un maximum de liberté dans le choix des formules qui pourront, soit laisser à chaque entreprise participant au centre la responsabilité personnelle des obligations prévues au contrat d'apprentissage, soit établir entre elles une responsabilité solidaire, soit attribuer cette responsabilité au centre lui-même, ce qui implique nécessairement que le centre ait été doté de la personnalité juridique.

L'acte constitutif du centre devra préciser la formule adoptée.

Il convient de souligner que dans tous les cas, les contrats d'apprentissage sont soumis à la formalité d'agrément prévue à l'article 14 ci-après.

Article 13.

Cet article énumère les points essentiels sur lesquels doit porter le règlement d'apprentissage.

Il précise notamment que le temps à consacrer par semaine, respectivement à la formation professionnelle pratique et à des cours d'instruction complémentaire, ne pourra pas dépasser 48 heures au total. La répartition de ce total entre le travail pratique et l'enseignement complémentaire pourra varier de secteur à secteur et de profession à profession (art. 13, 10°).

Article 14.

Cet article soumet la conclusion du contrat d'apprentissage à une procédure d'agrément. Le comité d'organisation et de contrôle, là où il existe, ou à son défaut, la Commission paritaire compétente, vérifiera si le contrat d'apprentissage est conforme aux dispositions de la présente loi, du contrat-type et du règlement d'apprentissage.

Si le contrat d'apprentissage n'est pas agréé, il sera réputé nul et la situation des parties sera régie par la législation sur le contrat de travail ou d'emploi.

Article 15.

Cet article prévoit qu'une tentative de conciliation des différends relatifs à l'exécution des contrats d'apprentissage devra précéder la procédure devant la juridiction du travail, lorsque le contrat a été agréé par un comité d'organisation et de contrôle de l'apprentissage.

La présente loi n'impose pas ce rôle de conciliateur à la Commission paritaire, parce que cette dernière n'est pas en état, en raison de l'étendue

is van zo dicht mogelijk de uitvoering van de door hen erkende contracten te volgen.

De bij dit artikel voorziene verzoening sluit geenszins de verzoening uit, welke de dagvaardiging voor het Arbeidsgerecht voorafgaat. De voorzitters van de verzoeningsbureaus der Arbeidsgerechten zullen er zich van vergewissen, of de bij dit artikel voorziene verzoeningspoging heeft plaats gehad.

Artikel 16.

Daar het leercontract voor een bepaalde periode gesloten is, voorziet het normaal geen proefperiode. De partijen hebben evenwel het recht dergelijke clause te voorzien, doch de proeftijd zal in geen geval langer mogen duren dan drie maand. Gedurende deze periode brengt het contract al zijn gevolgen teweeg, doch elk der partijen zal er een einde kunnen aan maken, onder de bij artikel 26 van deze wet voorziene speciale voorwaarden.

Artikel 19.

Dit artikel geeft de essentiële verplichtingen van het ondernemingshoofd. De opsomming heeft geen beperkend karakter en zij kan door het betrokken Paritair Comité worden aangevuld.

Het ondernemingshoofd is verantwoordelijk voor de opleiding van de leerjongen, indien hij deze aan een monitor heeft toevertrouwd. Het betrokken Paritair Comité zal eventueel de minimavoorwaarden bepalen, waaraan de monitor moet voldoen.

Artikelen 20 en 21.

Deze artikelen hernemen de bijzonderste bepalingen van de artikelen 12 en 14 van het arbeidscontract.

Artikel 22.

Dit artikel geeft de bijzonderste verplichtingen van de leerjongen. Het verduidelijkt, dat de wettelijke vertegenwoordiger van de leerjongen en toegehouden is er over te waken, dat deze laatste al de bij het contract voorziene verplichtingen eerbiedigt.

Artikel 23.

De bepalingen van dit artikel zijn overgenomen uit artikel 8 van de wet op het arbeidscontract.

Het blijkt billijk, wat de leerjongen betreft, de bepalingen in verband met de verantwoordelijkheid ingeval van een kleine fout niet over te nemen. De leerjongen moet van deze verantwoordelijkheid ontslagen worden, omdat hij zich in een beroep inwerkt. Kleine fouten, die zich abnormaal dikwijls voordoen of die te wijten zijn aan een voortdurende verwaarlozing zullen evenwel als een zware fout aanzien worden.

Artikel 24.

Het past niet in deze wet al de voorwaarden op te sommen, waardoor het leercontract kan opgeschorst of verbroken worden.

de sa mission, de suivre assez étroitement l'exécution des contrats qu'elle a agréés.

La conciliation prévue par cet article n'exclut nullement la conciliation préalable à la citation devant la juridiction du travail. Les présidents des bureaux de conciliation des juridictions du travail devront s'assurer que la tentative de conciliation prévue par le présent article a eu lieu.

Article 16.

Normalement, le contrat d'apprentissage étant un contrat à durée déterminée, ne prévoira pas de période d'essai. Les parties ont cependant la faculté de prévoir une telle clause, mais la durée de l'essai ne pourra en aucun cas excéder trois mois. Pendant cette période, le contrat produit tous ses effets, mais chacune des parties pourra y mettre fin dans les conditions particulières fixées à l'article 26 de la présente loi.

Article 19.

Cet article énumère les obligations essentielles du chef d'entreprise. L'énumération n'est pas limitative, mais peut être complétée par la Commission paritaire intéressée.

Le chef d'entreprise est responsable de la formation de l'apprenti, lorsqu'il a confié celle-ci à un moniteur. Il appartiendra éventuellement à la Commission paritaire intéressée de déterminer des exigences minima en matière de compétence du moniteur.

Articles 20 et 21.

Ces articles sont basés sur les articles 12 et 14 de la loi sur le contrat de travail.

Article 22.

Cet article énumère les obligations essentielles de l'apprenti.

Il précise que le représentant légal de l'apprenti est tenu de veiller à ce que ce dernier respecte toutes les obligations prévues par le contrat.

Article 23.

Les dispositions de cet article s'inspirent de l'article 8 de la loi sur le contrat de travail.

Il paraît équitable de ne pas reprendre, en ce qui concerne l'apprentissage, les dispositions concernant la responsabilité en cas de faute légère. L'apprenti doit être dégagé de cette responsabilité puisqu'il s'initie à une profession. Des fautes légères anormalement répétées ou dues à une négligence constante seront d'ailleurs constitutives d'une faute grave.

Article 24.

Il ne convient pas de préciser dans la présente loi l'ensemble des conditions dans lesquelles le contrat d'apprentissage pourra être suspendu ou rompu.

Deze wet laat aan het reglement op het leerlingwezen de zorg deze aangelegenheden te regelen volgens de voorwaarden welke aan elke economische sector eigen zijn, door zich zo volledig mogelijk te inspireren op de desbetreffende bepalingen van de wetgeving op het arbeids- en bediendencontract. Deze regelen zullen moeten aangepast worden aan de bijzondere voorwaarden van een contract *intuitu personae*, dat voor een bepaalde periode gesloten is. Zij zullen de leerjongen in voorwaarden moeten plaatsen, die minstens even gunstig zijn als diegene, die de werknemers genieten, die gebonden zijn door een arbeids- of bediendencontract van onbeperkte duur en anderdeels de belangen beschermen van het ondernemingshoofd, die somtijds zware onkosten heeft gedaan om het leerlingwezen in te richten.

Artikel 25.

Vermits het leercontract een contract van bepaalde duur is, is de verbreking op initiatief van de partijen (en zulks mits een vooropzeg) theoretisch niet meer aanvaardbaar, tenzij een zware fout werd begaan bij het vervullen der contractuele verplichtingen.

Ingeval het contract om welkdanige reden ook niet meer voordelig kan uitgevoerd worden, is het nochtans redelijk een voorzichtige procedure te gebruiken waarbij het contract verbroken kan worden na een vooropzeg van 28 of 14 dagen, naargelang het ondernemingshoofd of de leerjongen de verbreking aanvraagt. Deze termijnen moeten langer zijn wanneer het om een leerjongen-bediende gaat; het reglement of het leerlingwezen zal dit nader bepalen.

Maar de geldige betekening van de vooropzeg zal onderworpen worden aan het advies van het orgaan, dat het contract erkend heeft en dat zal nagaan of er voldoende redenen tot verbreking bestaan.

Artikel 26.

Indien de partijen in het contract een proeftijd hebben vastgesteld, zal gedurende de proeftijd aan het contract een einde kunnen gemaakt worden, door middel van een vooropzeg van beperkte duur (ten minste zeven of drie dagen, naargelang het ondernemingshoofd of de leerjongen de betekening doet). In dit geval moet het organisme, dat het contract erkend heeft, niet tussenbeide komen.

Artikel 27.

Dit artikel bepaalt dat elk ontwerp van wijziging aan de huidige wet voorafgaandelijk moet onderworpen worden aan het advies van de Nationale Arbeidsraad. De Raad moet ook voorafgaandelijk geraadpleegd worden in verband met de uitvoeringsbesluiten van deze wet.

Artikel 28.

Dit artikel schaft de wet af van 28 germinal - 2 floréal van het jaar XI op de werkplaatsen, de fabrieken en de werkhuizen waarvan nog enkel de artikelen 9 en 10 van toepassing waren.

La présente loi laisse au règlement d'apprentissage le soin de régler ces matières suivant les conditions propres à chaque secteur économique, tout en s'inspirant étroitement des dispositions sur cet objet figurant dans la législation sur les contrats de travail et d'emploi. Ces règles devront être adaptées aux conditions particulières d'un contrat *intuitu personae*, conclu pour une durée déterminée. Elles devront faire à l'apprenti des conditions au moins aussi favorables que celles qui sont faites aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'emploi à durée indéterminée et d'autre part, préserver les intérêts légitimes du chef d'entreprise qui a consenti des frais parfois importants pour organiser l'apprentissage.

Article 25.

Le contrat d'apprentissage étant un contrat à durée déterminée, sa rupture à l'initiative de l'une des parties et moyennant un préavis n'est théoriquement pas concevable, en l'absence de faute grave dans l'accomplissement des obligations contractuelles.

Il convient cependant de mettre en vigueur une procédure prudente par laquelle le contrat ne pouvant plus être exécuté avec profit, pour une raison quelconque, il pourra être rompu moyennant un préavis d'au moins 28 ou 14 jours, selon qu'il s'agit de rupture à l'initiative du chef d'entreprise ou de l'apprenti. Ces délais devront être plus longs dans le cas de l'apprenti-employé; le règlement d'apprentissage devra les préciser.

Mais la notification valable du préavis sera subordonnée à l'avis de l'organe ayant agréé le contrat, qui devra apprécier s'il existe des motifs suffisants de rupture.

Article 26.

Si les parties au contrat ont convenu d'une période d'essai, il pourra être mis fin au contrat durant cette période, moyennant un préavis d'une durée limitée (au moins sept jours ou trois jours, selon que la notification est faite par le chef d'entreprise ou l'apprenti). Dans ce cas, l'organisme qui a agréé le contrat ne doit pas intervenir.

Article 27.

Cet article précise que tout projet de modification à la présente loi doit être soumis préalablement à l'avis du Conseil National du Travail. Ce dernier devra aussi être consulté préalablement au sujet des arrêtés d'exécution de la présente loi.

Article 28.

Cet article abroge la loi du 28 germinal - 2 floréal de l'an XI sur les manufactures, fabriques et ateliers, dont les articles 9 et 10 étaient seuls encore d'application.

Wetsvoorstel betreffende het leerlingwezen in handel en nijverheid.

EERSTE HOOFDSTUK.

ALGEMENE BEPALINGEN.

1. Werkingssfeer en begripsbepaling.

EERSTE ARTIKEL.

Deze wet is van toepassing op het leerlingwezen in de nijverheid en in de handel, onverminderd de reglementering betreffende de beroepsopleiding en -vervolmaking van ambachtslieden en neringdoenden.

ART. 2.

Het leercontract is een contract krachtens hetwelk een hoofd van een onderneming de verbintenis aangaat een jonge werknemer methodisch een beroep aan te leren of te doen aanleren, door hem gedurende een bepaalde periode te werk te stellen. Door dit contract verbindt de leerjongen zich er toe dit onderricht te volgen, terwijl hij werkt onder het gezag, de leiding en het toezicht van het ondernemingshoofd.

ART. 3.

Het leercontract moet het voorwerp uitmaken van een geschrift, dat is opgesteld in drie exemplaren, waarvan een bestemd is voor het ondernemingshoofd en een ander voor de leerjongen, of, zo deze laatste minderjarig is, voor de persoon, die de vaderlijke macht uitoefent. Het derde exemplaar wordt door het ondernemingshoofd overgemaakt aan het Paritair Comité of aan het Organisatie- en Contrôlcomité voor het Leerlingwezen, dat krachtens artikel 14 van deze wet het contract moet erkennen.

Bij ontstentenis van een schriftelijk contract, wordt de toestand der partijen geregeld door de wetten op het arbeids- of bediendencontract.

2. Regels in verband met de bekwaamheid van de minderjarige leerjongen.

ART. 4.

De minderjarige is, met de uitdrukkelijke machtiging van zijn vader of van diegene, die bij diens ontstentenis de vaderlijke macht uitoefent, bekwaam om een leercontract af te sluiten.

De vrederechter kan, hetzij van ambtswege, hetzij op eenvoudig verzoek van een familielid in de ontstentenis van deze machtiging voorzien. De vader of diegene, die bij diens ontstentenis, de

Proposition de loi organisant l'apprentissage dans l'industrie et le commerce.

CHAPITRE PREMIER.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

1. Champ d'application et définition.

ARTICLE PREMIER.

La présente loi s'applique à l'apprentissage dans l'industrie et le commerce, sans préjudice de la réglementation relative à la formation et au perfectionnement professionnels dans les métiers et négoce.

ART. 2.

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'entreprise s'engage à enseigner ou à faire enseigner méthodiquement une profession à un jeune travailleur, en l'occupant au travail pendant une période déterminée. Par ce contrat, l'apprenti s'engage à suivre cet enseignement en travaillant sous l'autorité, la direction et la surveillance du chef d'entreprise.

ART. 3.

Le contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'un écrit, établi en trois exemplaires, dont l'un est destiné au chef d'entreprise et un autre à l'apprenti ou, si ce dernier est mineur, à la personne qui exerce la puissance paternelle. Le troisième exemplaire est remis par le chef d'entreprise à la Commission paritaire ou au Comité d'organisation et de contrôle de l'apprentissage qui doit agréer le contrat, en vertu de l'article 14 de la présente loi.

A défaut de contrat écrit, la situation des parties est régie par les lois sur le contrat de travail ou sur le contrat d'emploi.

2. Règles relatives à la capacité de l'apprenti mineur.

ART. 4.

Le mineur est capable de s'engager dans les liens d'un contrat d'apprentissage, moyennant l'autorisation expresse de son père ou de la personne qui, à son défaut, exerce la puissance paternelle.

Le juge de paix peut, soit d'office, soit sur simple requête d'un membre de la famille, suppléer au défaut d'autorisation. Le père, ou celui qui à son défaut exerce la puissance paternelle, est préalable-

vaderlijke macht uitoefent, wordt vooraf gehoord of opgeroepen; bovendien staat het de vrederechter steeds vrij de mening van de familieleden of van de familieraad in te winnen.

ART. 5.

Het ondernemingshoofd stelt, behoudens verzet van de vader of van de voogd, aan de minderjarige diens bezoldiging geldig ter hand.

Het verzet wordt bij de griffier van het vrederecht van de woonplaats van de vader of van de voogd gedaan.

De griffier maakt proces-verbaal op van de verklaring en doet het door de verklaarder mede ondertekenen.

Hij geeft binnen de twee werkdagen aan het ondernemingshoofd per aangetekende brief kennis van het verzet.

ART. 6.

Indien het belang van de minderjarige dit eist, kan de vrederechter, hetzij van ambtswege, hetzij op mondelinge of schriftelijke vordering van een familielid, en na de vader of de voogd te hebben gehoord of opgeroepen, dit verzet opheffen.

De rechter kan, onder de bij voorgaand artikel gestelde voorwaarden, de minderjarige machtigen geheel of gedeeltelijk over zijn loon te beschikken, of voor hem een te allen tijde afzetbare beheerder of voogd *ad hoc* aanstellen, met opdracht over dit loon te beschikken in het belang van de minderjarige.

ART. 7.

Alle stukken in verband met de bij de artikelen 3 tot 6 voorziene rechtspleging worden op ongezegeld papier geschreven en, behalve de exploit en de vonnissen die kosteloos zullen geregistreerd worden, van de formaliteit der registratie vrijgesteld.

3. Model-leercontract.

ART. 8.

In een op het advies of op het voorstel van de Nationale Arbeidsraad genomen koninklijk besluit worden de verplichtende bepalingen aangegeven, welke in elk leercontract dienen opgenomen. Deze bepalingen vormen het model-leercontract.

4. Inrichting en contrôle van het leerlingwezen.

ART. 9.

De inrichting en de contrôle van het leerlingwezen in de nijverheid en in de handel worden toevertrouwd aan de Nationale of Gewestelijke Paritaire Comité's opgericht in uitvoering van de besluitwet van 9 Juni 1945

ment entendu ou appelé; en outre, le juge a toujours le pouvoir de prendre l'avis des membres de la famille ou du conseil de famille.

ART. 5.

Le chef d'entreprise remet valablement à l'apprenti mineur sa rémunération, sauf opposition du père ou du tuteur.

L'opposition sera formulée devant le greffier de la justice de paix du domicile du père ou du tuteur.

Le greffier dresse procès-verbal de la déclaration et le fait contresigner par le déclarant.

Il signifiera, par lettre recommandée, l'opposition au chef d'entreprise dans les deux jours ouvrables.

ART. 6.

Si l'intérêt du mineur l'exige, le juge de paix peut, soit d'office, soit sur requête verbale ou écrite d'un membre de la famille et après avoir entendu ou appelé le père ou le tuteur, lever cette opposition.

Dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, le juge peut autoriser le mineur à disposer de tout ou partie de sa rémunération, ou lui désigner un administrateur *ad hoc* ou un tuteur *ad hoc*, toujours révocables, chargés de disposer de cette rémunération dans l'intérêt du mineur.

ART. 7.

Toutes les pièces relatives à la procédure prévue aux articles 3 à 6 de la présente loi sont dressées sur papier libre et dispensées de la formalité de l'enregistrement, sauf les exploits et les jugements qui seront enregistrés gratuitement.

3. Contrat-type d'apprentissage.

ART. 8.

Un arrêté royal, pris sur avis ou sur proposition du Conseil National du Travail, détermine les dispositions obligatoires que doit comporter tout contrat d'apprentissage. Ces dispositions constituent le contrat-type d'apprentissage.

4. Organisation et contrôle de l'apprentissage.

ART. 9.

L'organisation et le contrôle de l'apprentissage dans l'industrie et le commerce sont confiés aux Commissions paritaires nationales ou régionales instituées en exécution de l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Te dien einde mogen de Paritaire Comité's in hun schoot Organisatie- en Contrôlcomité's voor het leerlingwezen oprichten.

De Paritaire Comité's of de genoemde Comité's mogen beroep doen op de medewerking van deskundigen, respectievelijk aangeduid door de ledengroep, die de ondernemingshoofden vertegenwoordigt en door de ledengroep, die de werknemers vertegenwoordigt. Deze deskundigen hebben geen beraadslagende stem.

ART. 10.

Het bevoegd Nationaal of Gewestelijk Paritair Comité stelt een reglement op het leerlingwezen op. Elke bepaling van het leercontract, die met dit reglement niet strookt, is nietig.

Het reglement op het leerlingwezen mag alle bepalingen bevatten welke niet uitdrukkelijk door deze wet of door het model-leercontract voorzien zijn, op voorwaarde dat zij daaraan geen afbreuk doen.

Het reglement mag het aantal toe te laten leerjongens beperken tot een zekere verhouding van het aantal in de onderneming of de ondernemingen tewerkgestelde arbeiders.

ART. 11.

Het reglement op het leerlingwezen moet bij koninklijk besluit worden goedgekeurd.

Indien in de schoot van het bevoegd Paritair Comité geen akkoord bereikt wordt over het reglement op het leerlingwezen, kan dit laatste door de Koning worden vastgesteld, op advies of op voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

ART. 12.

Het reglement op het leerlingwezen mag toelaten, dat het leerlingwezen wordt ingericht in speciale centra, die door meerdere ondernemingen gemeenschappelijk zijn opgericht.

De oprichtingsakte van het centrum zal nader moeten bepalen, of de aangesloten ondernemingshoofden persoonlijk of gemeenschappelijk verantwoordelijk zijn voor de bij het leercontract voorziene verplichtingen.

Indien het centrum rechtspersoonlijkheid heeft, mag het leercontract rechtstreeks tussen de leerjongen en het centrum afgesloten worden. Dit laatste zal dan al de contractuele verantwoordelijkheden op zich nemen van een ondernemingshoofd tegenover een leerjongen.

ART. 13.

Het reglement op het leerlingwezen omschrijft onder meer :

1. de beroepen, welke in de zin van deze wet in aanmerking kunnen komen voor een leercontract;

A cette fin, les Commissions paritaires peuvent constituer en leur sein des Comités d'organisation et de contrôle de l'apprentissage.

Les Commissions paritaires ou les dits Comités peuvent faire appel au concours d'experts désignés respectivement par le groupe des membres représentant les chefs d'entreprise et par le groupe des membres représentant les travailleurs. Ces experts n'ont pas voix délibérative.

ART. 10.

La Commission paritaire nationale ou régionale compétente établit un règlement d'apprentissage. Est nulle et non avenue, toute disposition du contrat d'apprentissage contraire à ce règlement.

Le règlement d'apprentissage peut comporter toutes dispositions qui ne sont pas explicitement prévues par la présente loi et par le contrat-type d'apprentissage, à condition de n'y point déroger.

Le règlement peut limiter le nombre des apprentis admissibles à une certaine proportion du nombre des travailleurs occupés dans la ou les entreprises.

ART. 11.

Le règlement d'apprentissage doit être approuvé par arrêté royal.

Si aucun accord n'a pu être réalisé au sein de la Commission paritaire compétente sur le règlement d'apprentissage, ce dernier peut être fixé par le Roi, sur avis ou sur proposition du Conseil National du Travail.

ART. 12.

Le règlement d'apprentissage peut admettre que l'apprentissage soit organisé dans des centres spéciaux institués par plusieurs entreprises associées.

L'acte constitutif du centre devra préciser si les chefs d'entreprise associés sont personnellement ou solidairement responsables des obligations prévues par le contrat d'apprentissage.

Si le centre est doté de la personnalité juridique, il pourra être admis que le contrat d'apprentissage soit conclu directement entre l'apprenti et le centre. Ce dernier assumera dès lors toutes les responsabilités contractuelles d'un chef d'entreprise vis-à-vis d'un apprenti.

ART. 13.

Le règlement d'apprentissage précise notamment :

1. les professions pouvant donner lieu à un contrat d'apprentissage dans le sens de la présente loi;

2. de voorwaarden, welke aan het ondernemingshoofd en aan de leerjongen worden opgelegd om het leercontract te kunnen afsluiten;

3. de formaliteiten, welke dienen vervuld met het oog op het afsluiten van het contract, de bij artikel 14 van deze wet bedoelde erkenning ervan en de eventuele terugtrekking van deze erkenning;

4. de voorwaarden tot inrichting van het onderzoek inzake beroepsoriëntering, waaraan de leerjongens vóór en eventueel tijdens de leertijd dienen onderworpen te worden;

5. de bij de onderhavige artikelen 19 en 22 voorziene verplichtingen respectievelijk van het ondernemingshoofd en van de leerjongen;

6. de leerprogramma's in de onderneming, alsmede de aanvullende theoretische en praktische cursussen, bepaald per beroep of per groep van beroepen;

7. de duur van de proeftijd evenals de duur van de leertijd, de eventuele indeling ervan in stadia, na verstrijken waarvan de leerjongen telkens een proef moet afleggen;

8. de progressieve loontarieven en vergoedingen, welke aan de leerjongen worden toegekend;

9. de voorwaarden en modaliteiten voor de eventuele toekenning van aanmoedigingspremies voor het leerlingwezen, welke door de openbare machten aan de leerjongen en aan de ondernemingshoofden zullen uitbetaald worden;

10. de tijd die per dag of per week respectievelijk dient besteed aan de praktische beroepsopleiding en aan cursussen voor aanvullend onderwijs, zonder dat het totaal meer dan 48 uur per week mag bedragen;

11. de tussentijdse en eindproeven, die de leerjongen zullen moeten afleggen; de minima te bekomen resultaten en de bijzonderste voorwaarden tot inrichting van deze proeven;

12. de regelen in verband met de verbreking of de opschorting van het leercontract, zoals voorzien bij artikel 24.

ART. 14.

Het leercontract moet om geldig te zijn erkend worden door het Organisatie- en Contrôlecomité voor het leerlingwezen of, bij ontstentenis ervan, door het bevoegd Nationaal of Gewestelijk Paritair Comité. Deze organismen moeten nagaan of het contract beantwoordt aan de bepalingen van deze wet, van het model-leercontract en van het reglement op het leerlingwezen.

ART. 15.

Indien het leercontract door een Organisatie- en Contrôlecomité werd erkend, moet dit Comité de geschillen in verband met de uitvoering van het contract trachten bij te leggen.

2. les conditions imposées au chef d'entreprise et à l'apprenti pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage;

3. les formalités à remplir en vue de la conclusion du contrat, de son agrégation comme il est prévu à l'article 14 de la présente loi, ainsi que du retrait éventuel de cette agrégation.

4. les conditions d'organisation des examens d'orientation professionnelle que doivent obligatoirement subir les apprentis avant et, éventuellement, pendant l'apprentissage;

5. les obligations respectives du chef d'entreprise et de l'apprenti prévues aux articles 19 et 22 ci-après;

6. les programmes d'apprentissage dans l'entreprise, ainsi que les cours complémentaires théoriques et pratiques, déterminés par profession ou par groupe de professions;

7. la durée de la période d'essai, ainsi que la durée de l'apprentissage et sa subdivision éventuelle en phases à l'issue de chacune desquelles l'apprenti doit subir une épreuve;

8. les taux progressifs de salaires et les allocations accordées à l'apprenti;

9. les conditions et modalités d'octroi éventuel de primes d'encouragement à l'apprentissage, payées par les pouvoirs publics aux apprentis et aux chefs d'entreprise;

10. le temps à consacrer par jour ou par semaine respectivement à la formation professionnelle pratique et aux cours d'instruction complémentaire, sans que le total puisse dépasser 48 heures par semaine;

11. les épreuves intermédiaires et de fin d'apprentissage que doivent subir les apprentis; les résultats minima à obtenir et les conditions principales d'organisation de ces épreuves;

12. les règles concernant la suspension ou la fin du contrat d'apprentissage, ainsi qu'il est prévu à l'article 24.

ART. 14.

Pour être valable, le contrat d'apprentissage doit être agréé par le Comité d'organisation et de contrôle de l'apprentissage ou, à son défaut, par la Commission paritaire nationale ou régionale compétente. Ces organismes doivent vérifier si le contrat est conforme aux dispositions de la présente loi, du contrat-type d'apprentissage et du règlement d'apprentissage.

ART. 15.

Si le contrat d'apprentissage a été agréé par un Comité d'organisation et de contrôle, les litiges concernant l'exécution du contrat doivent donner lieu à une tentative de conciliation par ce Comité.

5. Aanvullende bepalingen in verband met het leercontract.**ART. 16.**

Het leercontract mag een proefperiode voorzien, waarvan de duur geen drie maanden mag overschrijden.

ART. 17.

Het bedrag en de aard van het loon, de tijd, de plaats en in het algemeen al de arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld door het contract, het werkplaatsreglement of door het gebruik, onverminderd de bepalingen van het model-leercontract, van het reglement op het leerlingwezen, van de in de schoot der Paritaire Comité's gesloten akkoorden en van de collectieve overeenkomsten.

De leerjongen wordt onderworpen aan het stelsel der maatschappelijke zekerheid der arbeiders, overeenkomstig de besluitwet van 28 December 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, de besluitwet van 10 Januari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid der mijnwerkers en er mee gelijkgestellten of de besluitwet van 7 Februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij.

ART. 18.

De rechtsvorderingen, welke uit het leercontract ontstaan, verjaren een jaar na het ophouden van dit contract of drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn een jaar mag overschrijden, te rekenen vanaf het ophouden van het contract.

HOOFDSTUK II.**WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN
DER PARTIJEN.****1. Verplichtingen van het ondernemingshoofd.****ART. 19.**

Het ondernemingshoofd moet :

1^o de beroepsopleiding van de leerjongen verzekeren overeenkomstig het bij het reglement op het leerlingwezen vastgesteld program, volgens de in het beroep geldende gebruiken;

2^o in voorkomend geval, de nodige gereedschappen en grondstoffen ter beschikking van de leerjongen stellen. Ongeacht elke tegenstrijdige overeenkomst is het ondernemingshoofd aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van de door hem geleverde grondstoffen of werktuigen;

5. Dispositions complémentaires relatives au contrat d'apprentissage.**ART. 16.**

Le contrat d'apprentissage peut prévoir une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à trois mois.

ART. 17.

Le montant et la nature de la rémunération, le temps, le lieu et, en général, toutes les conditions de travail sont déterminés par le contrat, par le règlement d'entreprise ou par l'usage, sans préjudice des dispositions du contrat-type d'apprentissage, du règlement d'apprentissage, des accords conclus en commissions paritaires et des conventions collectives.

L'apprenti est assujéti au régime de la sécurité sociale des travailleurs, conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'arrêté-loi du 10 janvier 1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés, ou l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande.

ART. 18.

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

CHAPITRE II.**OBLIGATIONS RESPECTIVES
DES PARTIES.****1. Obligations du chef d'entreprise.****ART. 19.**

Le chef d'entreprise doit :

1^o assurer la formation professionnelle de l'apprenti conformément au programme fixé par le règlement d'apprentissage, selon les usages de la profession;

2^o mettre, le cas échéant, à la disposition de l'apprenti les outils et matières premières nécessaires. Nonobstant toute convention contraire, le chef d'entreprise répond des maliaçons provenant des matières premières ou d'outillage défectueux fournis par lui;

3° aan het bewaren van het aan de leerjongen toebehorende gereedschap de nodige zorg besteden; in geen geval heeft hij het recht die gereedschappen achter te houden;

4° er zorg voor dragen dat de leerjongen niet tewerk wordt gesteld aan werken of diensten, die geen vormend karakter hebben;

5° er in 't bijzonder zorg voor dragen dat het werk van de leerjongens onder de beste veiligheids-, gezondheids- en morele voorwaarden, rekening gehouden met hun ouderdom en kunne, wordt uitgevoerd; zorgen dat de eerste hulpmiddelen kunnen verstrekt worden wanneer aan de leerjongen een ongeval overkomt;

6° indien de leerjongen in een door het ondernemingshoofd ingerichte gemeenschap leeft, moet hij hem een gezond en behoorlijk logies verschaffen alsmede een gezonde en voldoende voeding, indien deze ten laste van de werkgever valt;

7° zich tegenover de leerjongen als een goed huisvader gedragen; de ouders of de wettelijke vertegenwoordigers in kennis stellen van de ernstige tekortkomingen; ze verwittigen in geval van ziekte, afwezigheid of elk feit, dat van aard is hun tussenkomst te wettigen;

8° de bij het reglement op het leerlingwezen voorziene lonen en vergoedingen aan de leerjongen betalen op de wijze, de tijd en de plaats zoals is overeengekomen;

9° er zich van onthouden aan de leerjongen thuiswerk ten bate van de onderneming op te leggen;

10° de leerjongen in gunstige voorwaarden plaatsen om zijn proef af te leggen: hem de nodige vrije tijd verlenen voor de voorbereiding en het bijwonen ervan; voor zover het nodig is, hem het nodige materiaal en gereedschap ter beschikking stellen;

11° aan de leerjongen de nodige tijd gunnen om zijn godsdienstplichten en de uit de wet voortvloeiende burgerlijke verplichtingen na te komen;

12° al de verplichtingen vervullen welke de onderwerping van de leerjongen aan de maatschappelijke zekerheid meebrengt.

ART. 20.

De leerjongen, die geschikt is om te werken en die zich normaal voor zijn werk aanbiedt, doch door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft, behoudens het geval van overmacht en behoudens het geval dat hij een vergoeding voor bestaanszekerheid geniet, recht op zijn normaal loon. Van deze beschikking kan slechts afgeweken worden, krachtens een bepaling van het reglement op het leerlingwezen.

ART. 21.

Bij het einde van de verbintenis, moet het ondernemingshoofd aan de leerjongen, die dit vraagt, een getuigschrift afleveren, dat enkel vermeldt:

3° apporter à la conservation des outils appartenant à l'apprenti les soins d'un bon père de famille; il n'a en aucun cas le droit de retenir ces outils;

4° veiller à ce que l'apprenti ne soit pas occupé à des travaux ou services dépourvus de caractère formatif;

5° veiller avec un soin particulier à ce que le travail de l'apprenti s'accomplisse dans les meilleures conditions de sécurité, d'hygiène et de moralité, compte tenu de son âge et de son sexe; veiller à ce que les premiers secours lui soient assurés en cas d'accident;

6° si l'apprenti vit dans une communauté organisée par le chef d'entreprise, lui assurer un logement salubre et convenable, ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, lorsque celle-ci est à charge de l'employeur;

7° se conduire envers l'apprenti en bon père de famille; avertir les parents ou le représentant légal des fautes graves; les avertir en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention;

8° payer à l'apprenti les salaires et les allocations prévus au règlement d'apprentissage, aux conditions, au temps et au lieu convenus;

9° s'abstenir de donner à l'apprenti du travail à domicile au profit de l'entreprise;

10° mettre l'apprenti dans des conditions favorables pour réussir les épreuves; lui donner le temps nécessaire pour s'y préparer et y participer; s'il y a lieu, mettre à sa disposition le matériel et les outils nécessaires;

11° donner à l'apprenti le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte ainsi que les obligations civiques résultant de la loi;

12° remplir toutes les obligations résultant de l'assujettissement de l'apprenti à la sécurité sociale.

ART. 20.

L'apprenti apte à travailler qui se présente normalement à son travail mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit à son salaire normal, sauf cas de force majeure et sauf le cas où il bénéficie d'une indemnité de sécurité d'existence. Il ne peut être dérogé à cette disposition qu'en vertu d'une clause du règlement d'apprentissage.

ART. 21.

Lorsque l'engagement prend fin, le chef d'entreprise doit délivrer à l'apprenti qui en fait la demande, un certificat qui mentionne uniquement:

1^o de datum waarop de diensten van de leerjongen een aanvang hebben genomen en die waarop ze eindigen;

2^o de aard van de functie of de bedrijvigheid van de leerjongen.

Elke afstand van het recht, aan de leerjongen bij dit artikel toegekend, is nietig.

2. Verplichtingen van de leerjongen.

ART. 22.

De leerjongen moet :

1^o de bevelen van het ondernemingshoofd of van zijn met de opleiding belaste vertegenwoordiger volbrengen en de hem toevertrouwde werken plichtsgetrouw uitvoeren op de tijd, de plaats en de wijze zoals is overeengekomen;

2^o de fabricagegeheimen bewaren en de grootste bescheidenheid in acht nemen nopens de aangelegenheden van de onderneming;

3^o de in het leerreglement vastgestelde aanvullende cursussen volgen;

4^o aan de bij genoemd reglement vastgestelde proeven meedoen;

5^o indien hij in een door het ondernemingshoofd ingerichte gemeenschap leeft, zich naar de regels van deze gemeenschap schikken;

6^o gedurende de uitvoering van het leercontract de welvoeglijkheid en de goede zeden eerbiedigen;

7^o zich onthouden van alles wat zijn eigen veiligheid of die van anderen zou kunnen schaden.

De wettelijke vertegenwoordiger van de leerjongen is er toe gehouden er over te waken, dat laatstgenoemde al de bij het leercontract vastgestelde verplichtingen naleeft.

ART. 23.

De leerjongen is verplicht de hem toevertrouwde gereedschappen en ongebruikte grondstoffen in goede staat aan het ondernemingshoofd terug te geven. Hij is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies er van.

In geval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materialen, van vernieling of van beschadiging van materieel, gereedschap, grondstoffen of voortbrengselen, is hij aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld; is eenmaal het werk in ontvangst genomen, dan is hij niet meer aansprakelijk voor het gebrekkig werk.

HOOFDSTUK III.

OPSCHORTING EN EINDE VAN HET LEERCONTRACT.

ART. 24.

Onverminderd de bepalingen van de hierna volgende artikelen 25 en 26 worden in het bij

1^o la date à laquelle les services de l'apprenti ont pris cours et celle à laquelle ils ont pris fin;

2^o la nature des fonctions ou de l'activité de l'apprenti.

Est nulle toute renonciation au droit accordé par cet article à l'apprenti.

2. Obligations de l'apprenti.

ART. 22.

L'apprenti doit :

1^o exécuter les ordres et instructions du chef d'entreprise ou de son représentant chargé de l'apprentissage; accomplir avec soin les travaux qui lui sont confiés, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2^o garder les secrets de fabrication et observer la discrétion au sujet des affaires de l'entreprise;

3^o suivre les cours complémentaires prévus par le règlement d'apprentissage;

4^o se présenter aux épreuves prévues par le dit règlement;

5^o au cas où il vit dans une communauté organisée par le chef d'entreprise, se conformer aux règles de cette communauté;

6^o respecter les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat d'apprentissage;

7^o s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité ou à celle d'autrui.

Le représentant légal de l'apprenti est tenu de veiller à l'observation par ce dernier de toutes les obligations prévues par le contrat d'apprentissage.

ART. 23.

L'apprenti a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés; il n'est tenu ni des détériorations ni de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

En cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits, il répond de son dol et de sa faute lourde; il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

CHAPITRE III.

SUSPENSION ET FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

ART. 24.

Sans préjudice des dispositions des articles 25 et 26 ci-après, le règlement d'apprentissage visé

artikel 10 van deze wet bedoeld reglement op het leerlingwezen alle regels opgenomen in verband met de opschorting en het einde van het leercontract, door de desbetreffende bepalingen van de wet op het arbeids- of bediendencontract aan te passen aan de particuliere verhoudingen, welke bestaan tussen het ondernemingshoofd en de leerjongen, evenals aan de gebruiken van het beroep.

ART. 25.

Elk van beide partijen mag vóór de vastgestelde termijn een einde aan het leercontract maken om redenen, welke als voldoende worden geacht door het Paritair Comité of door het Organisatie- en Contrôlcomité op het leerlingwezen, dat het contract heeft erkend. De ene partij betekent zulks aan de andere.

De door het ondernemingshoofd en de leerjongen in acht te nemen opzeggingstermijn mag respectievelijk niet minder dan 28 of 14 dagen bedragen.

De opzeggingstermijn gaat in, de maandag van de week, die volgt op diegene, tijdens dewelke de opzegging werd betekend.

ART. 26.

Indien het leercontract een proefperiode voorziet, mag elk der partijen op elk oogenblik gedurende deze periode een einde maken aan het contract, mits betekening van een vooropzeg van zeven dagen of van drie dagen, naargelang de betekening gedaan wordt door het ondernemingshoofd of door de leerjongen. De opzeggingstermijn gaat in de dag, volgend op diegene, waarop de opzegging werd betekend.

HOOFDSTUK IV.

DIVERSE BEPALINGEN.

ART. 27.

Het advies van de Nationale Arbeidsraad wordt vooraf gevraagd over elk ontwerp van wijziging aan deze wet en aan haar uitvoeringsbesluiten.

ART. 28.

De wet van 22 germinal — 2 floréal van het jaar XI in verband met de werkhuizen, fabrieken en werkplaatsen wordt opgeheven.

R. HOUBEN.
L. SERVAIS.

à l'article 10 de la présente loi fixe les règles relatives à la suspension et à la fin du contrat d'apprentissage, en adaptant les dispositions sur cet objet contenues dans les lois sur le contrat de travail ou le contrat d'emploi, aux relations particulières existant entre le chef d'entreprise et l'apprenti, ainsi qu'aux usages de la profession.

ART. 25.

La faculté de mettre fin au contrat d'apprentissage avant le terme fixé peut être exercée par chacune des deux parties par une notification à l'autre partie, pour des motifs jugés suffisants par la Commission paritaire ou par le Comité d'organisation et de contrôle de l'apprentissage, qui a agréé le contrat.

Le préavis à observer par le chef d'entreprise et par l'apprenti ne peut être inférieur à 28 jours ni à 14 jours, respectivement.

Le délai de préavis prend cours le lundi de la semaine suivant celle au cours de laquelle le préavis est notifié.

ART. 26.

Si le contrat d'apprentissage a prévu une période d'essai, chacune des parties peut, pendant cette période, mettre fin au contrat à tout moment, moyennant notification d'un préavis de sept jours ou de trois jours, selon que la notification est faite par le chef d'entreprise ou par l'apprenti. Le délai de préavis prend cours le lendemain du jour de la notification.

CHAPITRE IV.

DISPOSITIONS DIVERSES.

ART. 27.

Le Conseil National du Travail est préalablement consulté sur tout projet de modification à la présente loi, ainsi que sur les arrêtés d'exécution.

ART. 28.

La loi du 22 germinal — 2 floréal de l'an XI relative aux manufactures, fabriques et ateliers est abrogée.