

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1968-1969

27 MEI 1969

WETSVOORSTEL

betreffende de overeenkomst van dienstverhuring
voor handenarbeid van het huispersoneel en de
reglementering van hun arbeid.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De dienstboden genieten de bescherming niet die door de arbeidswetgeving aan de andere werknemers wordt verzekerd. Waar de wetten inzake arbeidsovereenkomst der werklieden en der bedienden wellicht niet in al hun bepalingen kunnen overgenomen worden voor de dienstboden, is het ontbreken van enig wettelijk statuut voor deze belangrijke categorie van werknemers, toch door niets gewettigd.

De noodzaak om deze leemte in onze sociale wetgeving aan te vullen werd reeds lang gevoeld. Als belangrijkste parlementair initiatief verwijzen we naar het wetsvoorstel dat door Juffrouw Baers in 1946 bij de Senaat werd ingediend. Uit de besprekingen in de Senaat groeide een wetsontwerp dat door die vergadering werd aangenomen en overgezonden aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers (Doc. n° 621 van de zitting 1947-1948). Hoewel de aldus overgezonden tekst nog altijd aanhangig is bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers is het onderzoek ervan door de bevoegde Kamercommissie nog steeds niet beëindigd.

Onderhavig wetsvoorstel is in ruime mate geïnspireerd door de bij de Kamer aanhangige tekst. De aangebrachte wijzigingen hebben hoofdzakelijk tot doel op die gebieden waar het ons aangewezen lijkt, aan de dienstboden een analoge bescherming te schenken als deze die aan de andere werknemers geboden wordt door de inmiddels geëvolueerde arbeidswetgeving.

ONDERZOEK DER ARTIKELN.

Titel I houdt de regeling in betreffende de arbeidsovereenkomst der dienstboden. De 31 artikelen van deze titel zijn onderverdeeld in 6 hoofdstukken.

Het eerste hoofdstuk betreft de algemene bepalingen. Na de begripsomschrijving van de arbeidsovereenkomst

Chambre des Représentants

SESSION 1968-1969

27 MAI 1969

PROPOSITION DE LOI

relative au contrat de louage de services manuels
des travailleurs domestiques et à la réglementation
de leur travail.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les travailleurs domestiques ne jouissent pas de la protection que la législation du travail assure aux autres travailleurs. Le fait de ne pas pouvoir appliquer aux travailleurs domestiques toutes les dispositions des lois en matière de contrat de travail des ouvriers et employés ne justifie toutefois aucunement l'absence de tout statut légal pour cette catégorie importante de travailleurs.

La nécessité de combler cette lacune de notre législation sociale a été ressentie depuis longtemps déjà. L'initiative parlementaire la plus importante que nous citerons est la proposition de loi déposée en 1946 au Sénat par M^{lle} Baers. Les discussions au Sénat ont donné naissance à un projet de loi qui fut adopté par cette assemblée et transmis à la Chambre des Représentants (Doc. n° 621 de la session 1947-1948). Bien que le texte transmis à la Chambre des Représentants ne soit pas caduc, la Commission compétente de la Chambre n'en a toujours pas terminé l'examen.

La présente proposition de loi s'inspire largement du texte en instance à la Chambre. Les modifications apportées tendent principalement à offrir aux travailleurs domestiques, dans les domaines où cela nous semble indiqué, une protection analogue à celle que la législation du travail — qui n'a pas cessé d'évoluer depuis — offre aux autres travailleurs.

COMMENTAIRE DES ARTICLES.

Le titre I porte réglementation du contrat de travail domestique. Les 31 articles de ce titre sont répartis en 6 chapitres.

Le premier chapitre concerne les dispositions générales. A la définition de la notion de « contrat de travail

der dienstboden (art. 1) worden de bronnen tot regeling van genoemde overeenkomst aangegeven (art. 2). De verplichte proeftijd van 14 dagen wordt voorzien (art. 3) en ten slotte wordt de aan onze arbeidswetgeving gemene regeling inzake bewijs en verjaring voorzien in de artikelen 4 en 5.

* * *

Het *tweede hoofdstuk* handelt over de wederzijdse verplichtingen der partijen. De artikelen 6 tot 10 betreffen de verplichtingen van de werkgever : het gaat hoofdzakelijk om een aangepaste overname van hetgeen voor de gewone handarbeiders wettelijk voorzien is; artikel 10 houdt evenwel een speciale regeling in t.o.v. de inwonende dienstboden. De verplichtingen van de dienstboden worden voorzien in de artikelen 11 tot 13 : de verantwoordelijkheidsregeling wijkt in dit laatste artikel licht af van hetgeen daaromtrent in de wet op de arbeidsovereenkomst der werklieden voorzien is. O.i. wordt zulks gerechtvaardigd door de speciale toestand van het huispersoneel.

* * *

De gevallen waarin de uitvoering der overeenkomst geschorst wordt, zijn samengebracht in het *derde hoofdstuk*. Na het principe, gesteld in artikel 14, wordt de betaling van het gewaarborgd weekloon voorzien in geval van ziekte en wordt tevens gepreciseerd in welke omstandigheden de ziekte van de dienstbode aan de werkgever het recht geeft de overeenkomst te verbreken (art. 15 en 16). Artikel 17 betreft specifiek de inwonende dienstboden.

Het gewaarborgd weekloon is ook van toepassing tijdens één van de schorsingsperiodes die voor de dienstbode voorzien zijn in geval van bevalling (art. 18).

De regeling inzake opzeg waarvan sprake in artikel 19 is gemeenschappelijk aan de arbeidswetgeving.

De bepalingen van artikel 20 m.b.t. de schorsing van de uitvoering der overeenkomst in geval van legerdienst stemmen overeen met hetgeen de wet op de arbeidsovereenkomst der werklieden daaromtrent bepaalt.

* * *

Hoofdstuk IV betreft de verschillende wijzen van beëindiging van de overeenkomst. Al lijkt het ons aangewezen dat de opzeggingstermijnen aanvankelijk korter dienen te zijn dan deze die gelden voor de werklieden, dan menen wij dat toch geen afbreuk mag worden gedaan aan het principe dat de door de werknemer te geven opzeg slechts de helft mag bedragen van de termijn voorzien voor de werkgever. De schriftelijke opzegging lijkt ons meer rechtszekerheid (art. 21) te bieden.

De artikelen 22 tot 26 bevatten bepalingen die overeenstemmen met wat wettelijk voorzien is inzake de beëindiging der arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Artikel 27 betreft een speciaal recht, toegekend aan de dienstbode, dat in verband moet worden gebracht met artikel 40.

* * *

Bij de speciale bepalingen van *hoofdstuk V* voor de minderjarige dient opgemerkt dat de uitdrukkelijke toelating van de vader of voogd in principe geëist wordt opdat een minderjarige zich als dienstbode zou kunnen verbinden. Buiten de bepaling van artikel 30 t.o.v. de inwonende minderjarige dienstbode is er voor het overige volledige analogie met hetgeen voorzien is voor de minderjarige werklieden.

* * *

domestique » (art. 1) succède une indication des sources de réglementation dudit contrat (art. 2). Une période d'essai obligatoire de 14 jours est prévue à l'article 3. Enfin, les articles 4 et 5 prévoient en matière de preuve et de prescription la réglementation qui est commune à l'ensemble de notre législation du travail.

* * *

Le *deuxième chapitre* traite des obligations réciproques des parties. Les articles 6 à 10 concernent les obligations de l'employeur : ils se bornent principalement à reprendre, en les adoptant, les dispositions légales prévues pour les travailleurs manuels ordinaires; l'article 10 prévoit toutefois une réglementation spéciale relative aux travailleurs domestiques internes. Les articles 11 à 13 prévoient les obligations des travailleurs domestiques : dans ce dernier article la réglementation en matière de responsabilité s'écarte légèrement de ce qui est prévu à ce sujet dans la loi sur le contrat de travail des ouvriers. Ce qui se justifie d'ailleurs à notre sens par la situation spéciale du personnel domestique.

* * *

Le *troisième chapitre* traite des cas de suspension de l'exécution du contrat. Le principe en ayant été énoncé à l'article 14, le texte prévoit en cas de maladie, le paiement du salaire hebdomadaire garanti; il précise en même temps les conditions dans lesquelles l'employeur a le droit de rompre ledit contrat du fait de la maladie du travailleur domestique (art. 15 et 16). L'article 17 concerne spécialement le travailleur domestique interne.

Le salaire hebdomadaire garanti entre également en ligne de compte au cours d'une des périodes de suspension, prévues pour la travailleuse domestique en cas d'accouchement (art. 18).

La réglementation en matière de préavis, dont il est question à l'article 19, est commune à l'ensemble de la législation du travail.

Les dispositions de l'article 20 relatives à la suspension de l'exécution du contrat en cas d'appel ou de rappel sous les armes concordent avec celles que la loi sur le contrat de travail des ouvriers prévoit à ce sujet.

* * *

Le *chapitre IV* a trait aux différents modes de cessation du contrat. Bien qu'il nous semble justifié que les délais de préavis soient, au début, plus courts que ceux applicables aux ouvriers, nous pensons toutefois qu'il ne peut être dérogé au principe en vertu duquel le délai du préavis à donner par le travailleur ne peut s'élever qu'à la moitié du délai prévu pour l'employeur. Le préavis écrit nous paraît présenter plus de sécurité juridique (art. 21).

Les articles 22 à 26 contiennent des dispositions concordant avec celles qui sont légalement prévues en matière de cessation du contrat de travail pour ouvriers.

L'article 27 a trait à un droit particulier qui est attribué au travailleur domestique et qu'il convient de considérer par rapport à l'article 40.

* * *

Il y a lieu, à propos des dispositions spéciales du *chapitre V* relatives au mineur d'âge, de remarquer qu'en principe l'autorisation expresse du père ou du tuteur est requise pour qu'un mineur puisse s'engager comme travailleur domestique. Hormis la disposition de l'article 30 relative au travailleur domestique, il y a analogie complète avec ce qui est prévu en faveur des ouvriers, mineurs d'âge.

* * *

Het enig artikel 31 van het zesde hoofdstuk betreft een beschermingsmaatregel ten voordele van de dienstbode. Deze formule wordt frekwent gebruikt in onze sociale wetgeving.

* * *

Titel II betreft de arbeidsreglementering der dienstboden.

Artikel 32 houdt een verbod van tewerkstelling in van personen beneden de 14 jaar of van degenen die aan de schoolplicht niet hebben voldaan.

Als maatregelen, overgenomen uit de wetgeving inzake vrouwenarbeid, voorziet artikel 33 eenzelfde verbod voor de vrouwen gedurende de 8 weken die op de bevalling volgen.

De artikelen 34 tot 37 houden een regeling in inzake arbeidsduur waarvan het principe overgenomen is uit de algemene voorschriften inzake arbeidsduur, maar die binnen die grenzen de mogelijkheid openlaat voor particulariteiten. Overigens dient de nadruk erop gelegd te worden dat de begrenzing de effectieve arbeidsduur betreft.

Artikel 38 heeft tot doel aan de dienstboden een zelfde verlofregeling te waarborgen als aan arbeiders en bedienden.

Artikel 39 voorziet o.m. in de regeling inzake klein verlet zoals deze geldt voor werklieden en bedienden.

Artikel 40 strekt ertoe de mogelijkheid te scheppen om tot een regeling te komen inzake minimumlonen zoals dat ook voor arbeiders en bedienden gebeurt.

Artikel 41 geeft een algemene bepaling van het begrip « bezoldiging ».

De artikelen 42 en volgende voorzien in controlemaatregelen en sancties t.o.v. de arbeidsreglementering der dienstboden.

Le seul article du sixième chapitre — l'article 31 — a pour objet une mesure de protection en faveur du travailleur domestique. Cette formule est fréquemment utilisée dans notre législation sociale.

* * *

Le titre II concerne la réglementation du travail domestique.

L'article 32 interdit l'occupation du travail de personnes qui sont âgées de moins de 14 ans ou qui n'ont pas satisfait à leurs obligations scolaires.

Comme mesure reprise de la législation sur le travail des femmes, l'article 33 prévoit une interdiction similaire pour les femmes pendant les 8 semaines qui suivent leur accouchement.

Les articles 34 à 37 portent réglementation en matière de durée de travail dont le principe est repris des règles générales relatives à la durée du travail, mais en laissant, dans le cadre de cette limitation, subsister la possibilité de modalités particulières. Il y a d'ailleurs lieu de signaler que la limitation porte sur la durée effective du travail.

L'article 38 vise à garantir aux travailleurs domestiques la même réglementation en matière de vacances qu'aux ouvriers et employés.

L'article 39 prévoit en ce qui concerne le petit chômage une réglementation analogue à celle qui est en vigueur pour les ouvriers et les employés.

L'article 40 a pour but de permettre de parvenir, en matière de salaires minima, à une réglementation similaire à celle des ouvriers et des employés.

L'article 41 donne une définition générale de la notion de « rémunération ».

Les articles 42 et suivants prévoient les mesures de contrôle et les sanctions en matière de réglementation du travail des travailleurs domestiques.

J. POSSON.

WETSVOORSTEL

TITEL I.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

HOOFDSTUK I.

Algemene bepalingen.

Eerste artikel.

Bij deze wet wordt de arbeidsovereenkomst geregeld, waarbij een werknemer zich verbindt tegen bezoldiging, onder gezag, leiding en toezicht van de werkgever, voornamelijk huishoudelijke arbeid van lichamelijke aard te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of diens gezin.

PROPOSITION DE LOI

TITRE I.

Du contrat de travail domestique.

CHAPITRE I^{er}.

Dispositions générales.

Article premier.

La présente loi régit le contrat de travail par lequel un travailleur s'engage, moyennant rémunération, à effectuer sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'employeur, principalement des travaux domestiques d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

Art. 2.

Onverminderd de bepalingen van deze wet of van de beslissingen die algemeen bindend worden verklaard volgens de in artikel 40 voorziene procedure, worden de aard van het werk, de plaats waar het wordt uitgevoerd, het bedrag voor de bezoldiging en alle andere voorwaarden vastgesteld bij de overeenkomst.

Bij koninklijk besluit kan een model van geschreven dienstverhuuringsovereenkomst voor handenarbeid der dienstboden bepaald worden.

Art. 3.

De eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd als proeftijd.

Tijdens die periode kan elke der partijen een einde maken aan de arbeidsovereenkomst mits een vooropzeg van twee dagen. Deze vooropzeg moet schriftelijk gegeven worden en begint te lopen de dag die volgt op de kennisgeving.

Art. 4.

Bij gebrek aan schriftelijk bewijs, is het getuigenbewijs toegelaten, ongeacht de waarde van het geschil.

Art. 5.

De uit de arbeidsovereenkomst voor dienstboden ontstane vorderingen verjaren één jaar na het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II.

Wederzijdse verplichtingen der partijen.

Art. 6.

De werkgever is verplicht :

de dienstboden te laten werken onder de voorwaarden, op de tijd en op de plaats die bij de overeenkomst werden bepaald, door eventueel, behoudens tegenbepaling, de medewerkers, het gereedschap, het gerief en de stoffen die tot de uitvoering van het werk nodig zijn, te hunner beschikking te stellen;

als goede huisvader en onverminderd elke strijdige overeenkomst, te zorgen dat het werk wordt uitgevoerd in behoorlijke omstandigheden ten opzichte van de veiligheid, de gezondheid, de hygiëne en het comfort, namelijk door een billijke verdeling van het zwaar en het licht werk in de loop van de arbeidsdag.

gedurende de uitvoering van het contract de goede zeden en gewoonten in acht te nemen en te doen in acht nemen; de bezoldiging uit te keren onder de voorwaarden, op de tijd en op de plaats zoals werd overeengekomen, onverminderd de bepalingen van artikel 2 van deze wet;

aan de inwonende dienstbode een behoorlijk lokaal tot huisvesting te verstrekken, met rechtstreekse luchtverversing, voorzien van een met een sleutel sluitende deur, en voorzien, voor elke persoon, van een bed met zindelijk en voldoende beddegoed; de dienstbode het voor een degelijke lichamelijke verpleging nodige materieel ter beschikking te stellen; de dienstbode een gezonde en voldoende voeding te verschaffen in verhouding tot de levenswijze van het gezin, in geval hij zich heeft verbonden hem huisvesting en voeding te bezorgen.

Art. 2.

Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les décisions rendues obligatoires suivant la procédure prévue par l'article 40, la nature du travail, le lieu où il est effectué, le montant de la rémunération, la durée de l'engagement et toutes les autres conditions sont déterminées par la convention.

Un arrêté royal peut prévoir un type de contrat écrit de louage de services manuels des travailleurs domestiques.

Art. 3.

Les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

Pendant cette période, chacune des deux parties peut mettre fin au contrat de travail à tout moment, moyennant un préavis de deux jours. Ce préavis doit être donné par écrit et il commence à courir le lendemain de la notification.

Art. 4.

A défaut de preuve écrite, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige.

Art. 5.

Les actions naissant du contrat de travail domestique sont prescrites un an après la cessation du contrat.

CHAPITRE II.

Des obligations réciproques des parties.

Art. 6.

L'employeur a l'obligation :

de faire travailler le travailleur domestique dans les conditions, aux temps et lieu convenus notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, les collaborateurs, les outils, les ustensiles et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

de veiller en bon père de famille et nonobstant toute convention contraire à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité, de la santé, de l'hygiène et du confort, notamment par une répartition équitable des travaux lourds et légers au cours de la journée de travail;

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

de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus, sans préjudice des dispositions prévues par l'article 2 de la présente loi;

de fournir au travailleur domestique interne pour son logement, un local convenable, directement aéré, fermant à clef, et pourvu pour chaque personne d'un lit avec literie propre et suffisante; de mettre à la disposition du travailleur domestique le matériel nécessaire à la pratique d'une bonne hygiène corporelle; de fournir au travailleur domestique une nourriture saine, suffisante et en rapport avec le mode de vie de la maison, au cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir.

aan de dienstbode de nodige tijd te verlenen om zijn essentiële geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien te vervullen.

Art. 7.

De bezoldiging moet op regelmatige tijdstippen en minstens éénmaal per maand worden uitbetaald.

Gedurende de proeftijd wordt de bezoldiging wekelijks uitbetaald.

Wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, dient de bezoldiging uitbetaald te worden de dag waarop de diensten opheuden.

Art. 8.

De werkgever moet aan de bewaring van al de voorwerpen, die aan de dienstboden toebehoren, de zorgen van een goede huisvader besteden. In generlei geval heeft hij het recht ze achter te houden.

Elke strijdige overeenkomst is nietig.

Art. 9.

Wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, moet de werkgever, indien de dienstbode er om vraagt hem een getuig-schrift afleveren waarbij de duur en de aard van zijn diensten worden vastgesteld.

Dit getuig-schrift mag geen enkele andere aanduiding behelzen, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de dienstbode.

Elke afstand van het bij dit artikel aan de dienstbode toegekend recht is zonder uitwerking.

Art. 10.

Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt, zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze recht, zolang hij bij zijn werkgever in dienst blijft, buiten zijn loon in speciën, op de voordelen in natura welke hij vóór de overbrenging genoot of op een dagelijkse vergoeding, die met de waarde ervan overeenstemt en waarvan het bedrag door de Koning wordt vastgesteld.

Indien de duur van de overbrenging twee dagen te boven gaat, is de werkgever verplicht de dienstbode onder de 18 jaar naar zijn huis terug te zenden of hem onder het gezag van een aangestelde te plaatsen.

Art. 11.

De dienstboden zijn verplicht :

hun werk nauwgezet en gewetensvol onder de overeen-gekomen voorwaarden uit te voeren, en inzonderheid het geheim te bewaren omtrent elke zaak van vertrouwelijke of persoonlijke aard waarvan zij tijdens de uitvoering van hun dienst kennis mochten gekregen hebben;

te handelen volgens de bevelen en onderrichtingen die zij, met het oog op de uitvoering van het contract, van hun werkgever of zijn aangestelden ontvangen;

te zorgen voor de aan hun hoede toevertrouwde personen en voorwerpen en over de belangen van hun werkgever te waken;

zich te onthouden van alles wat hetzij hun eigen veilig-heid, hetzij die van de andere dienstboden of van derden, hetzij van de werkgever kan schaden;

de donner au travailleur domestique le temps nécessaire pour remplir les devoirs essentiels de son culte ainsi que les obligations civiles résultant de la loi.

Art. 7.

La rémunération doit être payée à intervalles réguliers et au moins une fois par mois.

Pendant la période d'essai, la rémunération est payée hebdomadairement.

Lorsque le contrat de travail prend fin, la rémunération doit être payée le jour de la cessation des services.

Art. 8.

L'employeur doit apporter à la conservation de tous les objets appartenant au travailleur domestique les soins d'un bon père de famille. En aucun cas, il n'a le droit de les retenir.

Toute convention contraire est nulle.

Art. 9.

Lorsque le contrat de travail prend fin, l'employeur doit, si le travailleur domestique en fait la demande, lui délivrer un certificat constatant la durée et la nature de ses services.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre indication, sauf à la demande expresse du travailleur domestique.

Toute renonciation au droit reconnu au travailleur do-mestique par le présent article est sans effet.

Art. 10.

Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le travailleur domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération en espèce, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avan-tages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci et dont le montant est fixé par le Roi.

Si la durée du transfert excède deux jours, l'employeur a l'obligation de renvoyer dans son foyer le travailleur domestique, âgé de moins de 18 ans, ou de le placer sous l'autorité d'un préposé.

Art. 11.

Le travailleur domestique a l'obligation :

d'exécuter son travail, ponctuellement et avec conscience, dans les conditions convenues et notamment de garder le secret sur toute affaire à caractère confidentiel ou personnel dont il aurait eu connaissance dans l'exécution de son service;

d'agir conformément aux ordres et aux instructions qu'il reçoit de l'employeur ou de ses préposés en vue de l'exé-cution du contrat;

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

de s'abstenir de tout ce qui peut nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle des autres domestiques ou de tiers, soit à celle de l'employeur;

de goede zeden en gewoonten tijdens de uitvoering van het contract te eerbiedigen.

Art. 12.

De werkgever en de dienstbode moeten elkander eerbied en inschikkelijkheid betonen.

Art. 13.

De dienstbode verantwoordt enkel zijn bedrog of zware schuld, in geval van vernietiging, beschadiging of verkeerd gebruik van het materieel, de grondstoffen of producten die voor de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst te zijner beschikking worden gesteld.

De autobestuurder verantwoordt enkel zijn bedrog.

De uit dien hoofde verschuldigde vergoedingen en schadeloosstelling, welke bij akkoord der partijen of bij rechterlijke beslissing worden vastgesteld, mogen slechts worden ingehouden ten belope van één vijfde der bij elke vervaldag te betalen som. Evenwel, wanneer de dienstbode zijn arbeidsovereenkomst vrijwillig beëindigt alvorens zijn schuld betaald is, of wanneer hij met bedrog heeft gehandeld, mag de werkgever het loon van de dienstbode inhouden ten belope van het saldo van zijn schuldvordering.

HOOFDSTUK III.

Over de schorsing van de uitvoering der overeenkomst.

Art. 14.

De door overmacht ontstane gebeurtenissen brengen de verbreking van de verbintenis niet mee, wanneer ze slechts tijdelijk de naleving van de overeenkomst opschorten.

Art. 15.

De onmogelijkheid voor de dienstbode wegens ziekte of ongeval zijn werk te verrichten, schort de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op.

Gedurende de eerste zeven dagen van arbeidsongeschiktheid behoudt de dienstbode het recht op zijn bezoldiging.

Het staat de werkgever vrij een einde te maken aan de overeenkomst wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid zes maanden overtreft.

Van dit recht kan nochtans slechts gebruik gemaakt worden mits aan de dienstbode een vergoeding te betalen, gelijk aan de bezoldiging die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn onder aftrek — in voorkomend geval — van de bezoldiging die sedert de achtste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid werd uitbetaald.

Art. 16.

Onverminderd het bepaalde in artikel 15, tweede lid, mag de werkgever zonder vergoeding een einde maken aan de overeenkomst wanneer de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens de proefperiode en wanneer deze arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen duurt.

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

Art. 12.

L'employeur et le travailleur domestique se doivent le respect et des égards mutuels.

Art. 13.

Le travailleur domestique ne répond que de son dol ou de sa faute lourde en cas de destruction, de détérioration ou d'emploi abusif du matériel, des matières premières ou des produits mis à sa disposition pour exécuter son contrat.

Le chauffeur d'auto ne répond que de son dol.

Les indemnités et les dommages et intérêts dus de ce chef et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice ne peuvent être retenus qu'à concurrence du cinquième de la somme payable à chaque échéance. Toutefois, lorsque le travailleur domestique met involontairement fin à son contrat avant le paiement de sa dette, ou lorsqu'il a agi par dol, l'employeur peut retenir les gages du travailleur domestique jusqu'à concurrence du solde de sa créance.

CHAPITRE III.

De la suspension de l'exécution du contrat.

Art. 14.

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de l'engagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

Art. 15.

L'impossibilité pour le travailleur domestique de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

Pendant les sept premiers jours d'incapacité de travail, le travailleur domestique conserve le droit à sa rémunération.

Il est loisible à l'employeur de mettre fin au contrat lorsque la durée de l'incapacité de travail dépasse six mois.

Il ne peut cependant être fait usage de ce droit que moyennant paiement au travailleur domestique d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, moyennant déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail.

Art. 16.

Sans préjudice des dispositions de l'article 15, deuxième alinéa, il est loisible à l'employeur de mettre fin au contrat, sans indemnité, lorsque l'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident survient pendant la période d'essai et que ladite incapacité a une durée de plus de sept jours.

Art. 17.

Onverminderd de in artikelen 15 en 16 bedoelde bepalingen, moet de werkgever aan de inwonende dienstbode, die arbeidsongeschikt is, een normale huisvesting en gepaste verzorging verzekeren gedurende een minimumperiode van zeven dagen.

De medische, heilkundige, pharmaceutische en hospitalisatiekosten zijn niet ten laste van de werkgever.

De werkgever is er toe gehouden de familie van de dienstbode in kennis te stellen van de ziekte of van het ongeval dat aan deze laatste is overkomen.

Art. 18.

De uitvoering der arbeidsovereenkomst is geschorst gedurende de acht weken, die op de bevalling volgen. Zij dient eveneens geschorst op verzoek van de dienstbode, gedurende de zes weken die de vermoedelijke datum der bevalling voorafgaan.

De schorsing van de overeenkomst voor de periode die de geboorte voorafgaat, duurt voort tot de werkelijke datum der bevalling.

Gedurende de eerste zeven dagen van een dezer rustperiodes, behoudt de dienstbode het recht op haar normale bezoldiging.

Art. 19.

Tijdens de schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst bedoeld bij de artikelen 15 en 18, kan de dienstbode een opzegging geven en de opzeggingstermijn loopt wat hem betreft.

De opzegging kan eveneens door de werkgever worden gegeven, maar de opzeggingstermijn loopt slechts vanaf de verdwijning van de oorzaak der schorsing.

Indien de opzeggingstermijn niet ten einde is bij de schorsing van de arbeidsovereenkomst, loopt hij niet meer tijdens de duur van die schorsing.

Art. 20.

De oproeping of de wederoproeping van de dienstbode onder de wapens schorst enkel de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur is gesloten, kan de werkgever, bij middel van de in artikel 21 bedoelde opzegging, geen einde maken aan de arbeidsovereenkomst vanaf de maand die aan de oproeping of de wederoproeping onder de wapens voorafgaat, tot het einde der eerste 15 dagen, volgende op het zenden van de dienstbode met onbepaald verlof, behoudens wegens voldoende redenen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten en waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de oproeping of de wederoproeping van de dienstbode onder de wapens.

De dienstbode onder de wapens die zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, moet de werkgever hiervan kennis geven binnen de termijnen die hij in normale tijd bij de werkgever, die hem tewerkstelt, had moeten nakomen, voor zover de opzeggingstermijn ten laatste verstrijkt bij het einde van de oproeping of de wederoproeping onder de wapens.

Elke tekortkoming van de werkgever ten opzichte van de bepalingen van dit artikel verplicht tot de betaling van een vergoeding, die gelijk is aan het normaal loon gedurende de niet nagekomen periode die de schorsing voorafgaat en er op volgt, met een maximum van 15 dagen.

Art. 17.

Sans préjudice des dispositions visées aux articles 15 et 16, l'employeur doit assurer au travailleur domestique interne atteint d'incapacité de travail l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés pendant une période minimum de sept jours.

Les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à la charge de l'employeur.

L'employeur est tenu d'avertir la famille du travailleur domestique de la maladie ou de l'accident survenu à ce dernier.

Art. 18.

L'exécution du contrat est suspendue pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Elle doit, à la demande de la travailleuse domestique, l'être pendant les six dernières semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.

La suspension du contrat pour la période prénatale se prolonge jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Pendant les sept premiers jours de l'une de ces périodes de repos, la travailleuse domestique conserve le droit à sa rémunération normale.

Art. 19.

Pendant la suspension de l'exécution du contrat visée aux articles 15 et 18, le travailleur domestique peut donner un préavis de congé et le délai de congé court en ce qui le concerne.

Le préavis de congé peut aussi être donné par l'employeur, mais le délai de congé ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension.

Si le délai de congé n'est pas terminé lors de la suspension du contrat, il cesse de courir pendant la durée de cette suspension.

Art. 20.

L'appel ou le rappel du travailleur domestique sous les armes ne font que suspendre l'exécution du contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, la faculté d'y mettre fin moyennant le préavis prévu à l'article 21 ne pourra être exercée par l'employeur à partir du mois qui précède l'appel ou le rappel sous les armes jusqu'à l'échéance des 15 premiers jours qui suivent l'envoi du travailleur domestique en congé illimité, sauf pour des motifs suffisants laissés à l'appréciation du juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à l'appel ou au rappel sous les armes du travailleur domestique.

Le travailleur domestique qui se trouve sous les armes et qui désire mettre fin à son contrat doit en aviser l'employeur dans les délais qu'il aurait dû respecter en période normale chez l'employeur qui l'occupe, pour autant que le délai de préavis expire au plus tard à la fin de l'appel ou du rappel sous les armes.

Toute infraction aux dispositions du présent article, commise par l'employeur, contraint ce dernier au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale pendant la période précédant et suivant la suspension qui n'a pas été respectée, avec un maximum de 15 jours.

De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op het weerhouden of de wederoproeping onder de wapens wegens disciplinaire reden.

HOOFDSTUK IV.

Over de beëindiging van de overeenkomst.

Art. 21.

Onverminderd de wijzen waarop aan de verbintenissen een einde wordt gemaakt, heeft ieder der partijen het recht de voor onbepaalde tijd afgesloten verbintenis te beëindigen mits een aan de andere partij gegeven opzegging.

Deze opzegging moet schriftelijk gegeven worden met vermelding van begin en einde van de opzeggingstermijn.

De door de werkgever na te leven opzeggingstermijn is vastgesteld op :

— 7 dagen wanneer de dienstbode minder dan 6 maand bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven;

— 14 dagen wanneer de dienstbode minstens 6 maand tot minder dan 10 jaar bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven;

— 28 dagen wanneer de dienstbode minstens 10 jaar tot minder dan 20 jaar bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven;

— 56 dagen wanneer de dienstbode minstens 20 jaar bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven;

De door de dienstbode na te leven opzeggingstermijn bedraagt de helft van de termijn die voorzien is door de werkgever.

De termijn van opzegging gaat in de maandag volgend op de week waarin hij werd betekend.

Art. 22.

Om een nieuwe betrekking te zoeken, heeft de dienstbode het recht tijdens de opzeggingstermijn, tweemaal per week afwezig te zijn, zonder vermindering van loon, gedurende vier opeenvolgende uren, genomen op de werkdagen.

Art. 23.

Indien de arbeidsovereenkomst gesloten is zonder bepaling van duur, is de partij die aan de overeenkomst een einde maakt zonder ernstige reden en zonder de opzeggingstermijn na te komen, er toe gehouden aan de andere partij een vergoeding uit te betalen, die gelijk is aan het loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog lopend gedeelte van die termijn.

Art. 24.

Indien de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk werd gesloten, geeft de opzegging ervan, als zij gedaan werd zonder ernstige redenen alvorens de termijn ten einde is, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding die gelijk is aan het bedrag van het loon dat nog verschuldigd was tot aan die termijn, zonder

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au maintien ou au rappel sous les armes pour cause disciplinaire.

CHAPITRE IV.

De la cessation du contrat.

Art. 21.

Sans préjudice des modes d'extinction propres aux obligations, chacune des parties a le droit de mettre fin à l'engagement conclu pour une durée indéterminée, moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Ce préavis doit être donné par écrit et indiquer le début et la fin du délai de congé.

Le délai de congé à respecter par l'employeur est fixé à :

— 7 jours lorsque le travailleur domestique est resté au service du même employeur pendant moins de 6 mois;

— 14 jours lorsque le travailleur domestique est resté au service du même employeur pendant une période allant de 6 mois au moins à moins de 10 ans;

— 28 jours lorsque le travailleur domestique est resté au service du même employeur pendant une période allant de 10 ans au moins à moins de 20 ans;

— 56 jours lorsque le travailleur domestique est resté au service du même employeur pendant 20 ans au moins.

Le délai de congé à respecter par le travailleur domestique est égal à la moitié du délai prévu pour l'employeur.

Le délai de congé prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il est donné.

Art. 22.

En vue de rechercher un nouvel emploi, le travailleur domestique a le droit, pendant le délai de congé, de s'absenter deux fois par semaine pendant quatre heures consécutives prises sur les jours ouvrables, sans qu'il en résulte une réduction de rémunération.

Art. 23.

Si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, la partie qui met fin au contrat sans motif grave et sans respecter le délai de congé est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération qui serait due soit pour la durée du délai de congé, soit pour la partie du délai restant à courir.

Art. 24.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, sa dénonciation avant terme, sans motif grave, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération restant due jusqu'à ce terme, sans pouvoir excéder le double de la rémunération qui serait due pour la durée du congé

dat zij hoger mag zijn dan het dubbel van het loon dat verschuldigd zou zijn voor de duur van de opzegging die had moeten in acht genomen worden, indien de arbeidsovereenkomst zonder termijn was gesloten geweest.

Art. 25.

Ieder der partijen mag de verbintenis zonder voorafgaande opzegging of vóór het verstrijken van de bepaalde tijd verbreken wegens dringende redenen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten.

Het ontslag wegens dringende redenen mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven wanneer het feit dat het zou gerechtvaardigd hebben sedert tenminste drie dagen bekend is aan de partij die het inroept.

Alleen de redenen waarvan kennis wordt gegeven bij aangetekende brief, gezonden binnen drie dagen na het ontslag kunnen worden ingeroepen tot rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

De bepalingen van dit artikel doen, in voorkomend geval, geen afbreuk aan het recht op schadevergoeding in hoofde van de partij die de dringende reden inroept.

Art. 26.

De vrouwelijke dienstbode heeft het recht de arbeidsovereenkomsten zonder opzegging te beëindigen indien de echtgenote van de werkgever of elke andere vrouw, die het huishouden bestuurt bij de sluiting van de arbeidsovereenkomst, niet meer onder hetzelfde dak woont als de werkgever.

Art. 27.

De arbeidsovereenkomst kan worden vernietigd, wanneer het bewezen is dat de aan de dienstbode toegekende bezoldiging lager is dan de bezoldiging die hem normaal diende verleend te worden.

De vordering tot nietigverklaring moet, op straf van verval, worden ingesteld binnen drie maanden na het sluiten van de arbeidsovereenkomst.

Bij de nietigverklaring kent de rechter schadevergoeding toe indien daartoe gronden bestaan.

HOOFDSTUK V.

Speciale bepalingen voor de minderjarige.

Art. 28.

De minderjarige kan een arbeidsovereenkomst aangaan, mits de uitdrukkelijke toelating van zijn vader of voogd.

Bij gebrek aan deze toelating, is het tweede lid van artikel 34 van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst van toepassing.

Art. 29.

De artikelen 35 en 36 van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst zijn toepasselijk op de minderjarige dienstboden.

qui aurait dû être respectée si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

Art. 25.

Chacune des parties peut, sans préavis ou avant l'expiration du terme déterminé, rompre l'engagement pour motifs urgents laissés à l'appréciation du juge.

Le congé pour motifs urgents ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu depuis trois jours au moins par la partie qui l'invoque.

Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, les motifs notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé.

Les dispositions de cet article ne préjudicient pas, le cas échéant, au droit à tous dommages et intérêts dans le chef de la partie qui invoque le motif urgent.

Art. 26.

La travailleuse domestique a le droit de mettre fin, sans préavis, au contrat de travail lorsque l'épouse de l'employeur, ou toute autre femme dirigeant le ménage lors de la conclusion du contrat, cesse d'habiter sous le même toit que l'employeur.

Art. 27.

Le contrat peut être rescindé lorsqu'il est démontré que la rémunération accordée au travailleur domestique est inférieure de plus de la moitié à celle qui aurait dû normalement lui être allouée.

L'action en rescision doit, à peine de déchéance, être intentée dans les trois mois de la conclusion du contrat.

En prononçant la rescision, le juge allouera s'il y a lieu des dommages et intérêts.

CHAPITRE V.

Dispositions spéciales concernant le mineur d'âge.

Art. 28.

Le mineur d'âge est capable d'engager son travail moyennant l'autorisation expresse de son père ou de son tuteur.

A défaut de cette autorisation, l'alinéa 2 de l'article 34 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est applicable.

Art. 29.

Les articles 35 et 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables aux travailleurs domestiques mineurs.

Art. 30.

In geval van beëindiging of verbreking van de arbeids-overeenkomst, is de werkgever er toe gehouden onmiddellijk de persoon er van te verwittigen, die belast is met de gewone bewaking van de niet ontvoogde inwonende minderjarige dienstbode.

HOOFDSTUK VI.

Algemene bepaling.

Art. 31.

Van de bepalingen van deze titel mag niet worden afgeweken ten nadele van de dienstbode.

TITEL II.

Arbeidsreglementering.

Art. 32.

Het is verboden, de dienstboden, welke minder dan 14 jaar oud zijn of die welke aan hun schoolplichten niet zouden voldaan hebben op de dag van de inwerkingtreding der overeenkomst, te doen of te laten werken.

Art. 33.

Het is verboden de vrouwelijke dienstboden te doen of te laten werken gedurende de periode van acht weken die op hun bevalling volgt.

Art. 34.

De duur van de werkelijke arbeid van de dienstboden mag niet meer bedragen dan acht uur per dag en vijf en veertig uur per week.

Deze bepaling is niet toepasselijk op de huisbewaarders boven 21 jaar.

Art. 35.

De arbeidsdag is begrepen tussen 6 uur 's morgens en 10 uur 's avonds.

Deze bepaling is niet toepasselijk :

- a) op het werk van autobestuurders, particuliere boswachters en huisbewaarders;
- b) op de ingevolge overmacht nodig gedane werken;
- c) op de voor de goede gang van het gezin buitengewone dringende en volstrekt noodzakelijke werken.

Art. 36.

Een ononderbroken rust van 10 uur moet aan de dienstbode verzekerd worden.

Daarenboven heeft de dienstbode recht op een half uur rust per maaltijd.

Art. 30.

En cas de résiliation ou de rupture du contrat, l'employeur est tenu d'en avertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle du travailleur domestique interne mineur, non émancipé.

CHAPITRE VI.

Disposition générale.

Art. 31.

Il ne peut être dérogé aux dispositions du présent titre au détriment du travailleur domestique.

TITRE II.

De la réglementation du travail.

Art. 32.

Il est interdit de faire ou de laisser travailler les travailleurs domestiques âgés de moins de 14 ans ou ceux qui n'auraient pas satisfait à leurs obligations scolaires au jour de l'entrée en vigueur du contrat.

Art. 33.

Il est interdit de faire ou de laisser travailler les travailleuses domestiques pendant la période de huit semaines qui suit leur accouchement.

Art. 34.

La durée du travail effectif des travailleurs domestiques ne peut excéder huit heures par jour ni quarante-cinq heures par semaine.

Cette disposition n'est pas applicable aux concierges âgés de plus de 21 ans.

Art. 35.

La journée de travail est comprise entre 6 heures du matin et 10 heures du soir.

Cette disposition ne s'applique pas :

- a) au travail des chauffeurs d'auto, des gardes-chasse particuliers et des concierges;
- b) aux travaux rendus nécessaires par un événement de force majeure;
- c) aux travaux exceptionnels, urgents et indispensables à la bonne marche du ménage.

Art. 36.

Un repos ininterrompu de 10 heures doit être assuré au travailleur domestique.

En outre, le travailleur domestique a droit à un repos d'une demi-heure par repas.

Art. 37.

In ieder geval heeft de dienstbode recht op een verlof van anderhalve dag per week te rekenen vanaf de zaterdagmiddag tot maandagmorgen.

Art. 38.

De dienstbode heeft recht op jaarlijks verlof met loon.

De duur van dit verlof wordt berekend naar rata van anderhalve dag per maand dienst gedurende het verlofdienstjaar.

Voor de periode van jaarlijks verlof heeft de dienstbode recht op een verlofgeld ten laste van de werkgever. Dit verlofgeld gelijk aan 10 % van het in het verlofdienstjaar verdiende bruto-loon.

Het verlofdienstjaar valt samen met het kalenderjaar dat het jaar voorafgaat waarin het verlof dient te worden toegekend.

De Koning bepaalt de toepassingsmodaliteiten van dit artikel.

Art. 39.

De werkgever moet aan de dienstbode de nodige tijd geven om zijn godsdienstige plichten zomede de uit de wet voortvloeiende burgerplichten te kunnen volbrengen.

Onverminderd gunstiger bepalingen voorzien in de arbeidsovereenkomst, is het koninklijk besluit genomen in uitvoering van artikel 28sexies van de wet op de arbeidsovereenkomst, van toepassing.

Art. 40.

De minimumbezoldigingen der dienstboden worden vastgesteld door een paritaire commissie waarvan de samenstelling, de werking en de bevoegdheid bij koninklijk besluit bepaald worden.

De beslissingen van deze paritaire commissie kunnen algemeen bindend verklaard worden volgens de procedure voorzien door de besluitwet van 9 juni 1945.

Art. 41.

Voor de toepassing van deze wet omvat de bezoldiging niet alleen het loon in speciën, maar tevens de voordelen in natura of de waarde van deze voordelen en waarvan het bedrag door de Koning wordt vastgesteld.

Art. 42.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid wijst de ambtenaren en beambten aan die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van deze wet en van de krachtens deze wet genomen besluiten.

De in het vorige lid bedoelde ambtenaren en beambten zullen slechts hun opdracht uitoefenen, in elk bijzonder geval, voor zover de Minister van Tewerkstelling en Arbeid ingevolge een klacht, hen daartoe speciaal mandateert.

Art. 43.

De werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, evenals de dienstbode zijn er toe gehouden aan de krachtens artikel 42 aangewezen ambtenaren en beambten de inlichtin-

Art. 37.

Le travailleur domestique a, en tout cas, droit à un congé d'un jour et demi par semaine prenant cours le samedi à midi et se terminant le lundi matin.

Art. 38.

Le travailleur domestique a droit à des vacances annuelles payées.

La durée de ces vacances est calculée à raison d'un jour et demi par mois de services durant l'exercice de vacances.

Pour la période de vacances annuelles, le travailleur domestique a droit à un pécule de vacances, à charge de l'employeur. Ce pécule correspond à 10 % de la rémunération brute proméritée pendant l'exercice de vacances.

L'exercice de vacances coïncide avec l'année civile qui précède celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées.

Le Roi détermine les modalités d'application du présent article.

Art. 39.

L'employeur doit accorder au travailleur domestique le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte ainsi que les obligations civiles résultant de la loi.

Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par le contrat, il est fait application de l'arrêté royal pris en vertu de l'article 28sexies de la loi sur le contrat de travail.

Art. 40.

Les rémunérations minima des travailleurs domestiques sont fixées par une commission paritaire dont la composition, le fonctionnement et les attributions sont déterminés par arrêté royal.

Les décisions de cette commission paritaire peuvent être rendues obligatoires suivant la procédure prévue par l'arrêté-loi du 9 juin 1945.

Art. 41.

Pour l'application de la présente loi, la rémunération comprend non seulement le salaire en espèces, mais aussi les avantages en nature ou la valeur de ceux-ci, dont le montant est fixé par le Roi.

Art. 42.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail désigne les fonctionnaires et les agents chargés de surveiller l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en vertu de celle-ci.

Les fonctionnaires et les agents visés à l'alinéa précédent ne rempliront leur mission, dans chaque cas particulier, que pour autant qu'à la suite d'une plainte, le Ministre de l'Emploi et du Travail les ait spécialement mandatés à cet effet.

Art. 43.

L'employeur, son préposé ou son mandataire, ainsi que le travailleur domestique, sont tenus de fournir aux fonctionnaires et aux agents désignés en vertu de l'article 42, les

gen te verstrekken, welke zij vragen om zich van de naleving der wet en dezer uitvoeringsbesluiten te kunnen vergewissen.

In geval van inbreuk, maken bedoelde ambtenaren en beambten processen-verbaal op, waarvan een afschrift aan de overtreder wordt toegezonden binnen 7 dagen, op straf van nietigheid.

Art. 44.

Elke inbreuk op de bepalingen van de artikelen 32 tot en met 41 en op de uitvoeringsbesluiten ervan zal gestraft worden met een geldboete van 1 tot 25 frank.

De geldboete is zo dikwijls toepasselijk als er personen waren die in overtreding van vermelde artikelen en besluiten werden tewerkgesteld zonder dat het totaal der geldboeten 2 000 F te boven gaan.

Art. 45.

Zal gestraft worden met een gevangenisstraf van 8 dagen tot 1 maand en met een geldboete van 26 tot 200 F of enkel met een van deze straffen, al wie het krachtens deze wet ingericht toezicht zal hebben verhindert.

Art. 46.

Al wie, nadat hij bij toepassing der artikelen 44 en 45 werd veroordeeld, binnen het jaar volgend op de datum van die veroordeling een nieuwe inbreuk zal hebben gepleegd, die bij een van die bepalingen wordt gestraft, zal kunnen veroordeeld worden tot een straf die het dubbel van het bepaalde maximum kan belopen.

Art. 47.

Het Eerste boek van het Strafwetboek, Hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, is toepasselijk op de bij deze wet bedoelde inbreuken.

Art. 48.

Deze wet draagt als titel « Wet op het huispersoneel ».

14 mei 1969.

renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation de la loi et de ses arrêtés d'exécution.

En cas d'infraction, lesdits fonctionnaires et agents dressent des procès-verbaux dont copie est adressée au contrevenant dans les 7 jours, à peine de nullité.

Art. 44.

Toute infraction aux dispositions des articles 32 à 41 inclusivement et à leurs arrêtés d'exécution sera punie d'une amende de 1 F à 25 F.

L'amende est applicable autant de fois qu'il y a eu de personnes occupées en contravention auxdits articles et arrêtés, sans que le total des amendes puisse excéder 2 000 F.

Art. 45.

Sera puni d'un emprisonnement de 8 jours à 1 mois et d'une amende de 26 F à 200 F ou d'une de ces peines seulement, quiconque aura mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Art. 46.

Quiconque ayant été condamné en application des articles 44 et 45 aura, dans l'année à compter de la date de cette condamnation, commis une nouvelle infraction punie par une de ces dispositions, pourra être condamné à une peine allant jusqu'au double du maximum prévu.

Art. 47.

Le livre I^{er} du Code pénal, le Chapitre VII ainsi que l'article 85 non exceptés, est applicable aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 48.

La présente loi portera le titre de « Loi sur le personnel domestique ».

14 mai 1969.

J. POSSON,
L. VERHENNE,
G. ENEMAN,
M. BODE,
M. VERLACKT-GEVAERT,
M. VAN HERREWEGHE.