

Chambre des Représentants

SESSION 1969-1970.

20 NOVEMBRE 1969.

PROPOSITION DE LOI

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

PROJET DE LOI

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

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL ⁽¹⁾,
PAR M^{me} COPEE-GERBINET
ET M. VERHENNE.

MESDAMES, MESSIEURS.

I. — Introduction.

1. Alors que dès 1900 les ouvriers étaient dotés d'un régime particulier réglant leurs rapports contractuels, qu'en 1922 il en était de même pour les employés, il aura fallu encore attendre un demi-siècle pour voir aboutir les initiatives parlementaires tendant à singulariser le contrat de travail domestique du droit civil. Et cependant ce problème

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Castel.

A. — Membres : MM. Dhoore, Duerinck, Henckens, Magnée, Schyns, Van Raemdonck, Van Rompaey, Verhenne. — Castel, Christiaenssens, M^{me} Copée-Gerbinet, MM. Demets, Nyffels, Tibbaut, Van Daele. — Borsu, Bossicart, D'haeseleer, Herbage, Rolin Jaquemyns. — Raskin, Schiltz. — Massart.

B. — Suppléants : MM. Callebert, Claeys, Kelchtermans, Persoons. — Claes (W.), Mottard, Sainte, Vandenhove. — Ciselet, Gustin, Van Cauteren. — Van Leemputten. — Defosset.

Voir :

396 (1968-1969) :

- N° 1 : Proposition de loi.
- N° 2 : Amendements.

621 (1947-1948) : Projet de loi transmis par le Sénat.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1969-1970.

20 NOVEMBER 1969.

WETSVOORSTEL

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

WETSONTWERP

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

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE TEWERKSTELLING EN DE ARBEID ⁽¹⁾,
UITGEBRACHT DOOR Mevr. COPEE-GERBINET
EN DE HEER VERHENNE.

DAMES EN HEREN.

I. — Inleiding.

1. Vanaf 1900 genoten de arbeiders het voordeel van een bijzondere regeling voor hun contractuele betrekkingen; vanaf 1922 werd dat ook het geval voor de bedienden, maar het heeft een halve eeuw geduurd om een parlementair initiatief dat inzonderheid betrekking had op de arbeids-overeenkomst voor huispersoneel naar burgerlijk recht, tot

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Castel.

A. — Leden : de heren Dhoore, Duerinck, Henckens, Magnée, Schyns, Van Raemdonck, Van Rompaey, Verhenne. — Castel, Christiaenssens, Mevr. Copée-Gerbinet, de heren Demets, Nyffels, Tibbaut, Van Daele. — Borsu, Bossicart, D'haeseleer, Herbage, Rolin Jaquemyns. — Raskin, Schiltz. — Massart.

B. — Plaatsvervangers : de heren Callebert, Claeys, Kelchtermans, Persoons. — Claeys (W.), Mottard, Sainte, Vandenhove. — Ciselet, Gustin, Van Cauteren. — Van Leemputten. — Defosset.

Zie :

396 (1968-1969) :

- N° 1 : Wetsvoorstel.
- N° 2 : Amendementen.

621 (1947-1948) : Ontwerp overgezonden door de Senaat.

retenait déjà, depuis longtemps, l'attention des milieux intéressés, ce que démontre un extrait du *Bulletin Mensuel du Placement et du Chômage* datant d'il y a trente ans ⁽¹⁾ :

« Chacun connaît les difficultés que présente actuellement le recrutement du personnel domestique et notamment des servantes. Les maîtresses de maison se plaignent, à juste titre, de la rareté des candidates aux emplois, et souvent, quand une servante est agréée, il n'est pas rare de voir cette dernière rester quelques jours, voire quelques heures à peine, au service de la patronne et se replacer ensuite dans un autre ménage.

» Par ailleurs, les annonces de journaux et les offres d'emploi communiquées aux bureaux de placement officiels, libres ou privés, restent, pour la plupart, insatisfaites.

» En résumé, le marché de l'emploi du personnel de maison est caractérisé par un nombre incalculable d'offres et par la rareté des demandes.

» Quelles sont les raisons déterminantes de cette situation ? Elles ne reposent pas, à priori, sur une question de salaires. En effet, les gains d'une servante équivalent et souvent même dépassent ceux auxquels peut prétendre une ouvrière d'usine...

» Mais, si les conditions de salaire n'expliquent pas le manque actuel de candidates, les conditions de travail, au contraire, attirent nettement les jeunes filles vers les emplois exercés dans les ateliers.

» Pour quelles raisons ? Il suffit de comparer les conditions de travail d'une servante et d'une ouvrière d'usine. A la première sont réservées les longues journées de travail, pendant lesquelles elle doit exercer des besognes souvent pénibles. Pour elle, peu ou pas de liberté, pas de vie de famille. Elle est l'objet d'une surveillance constante.

» Au contraire, l'ouvrière d'usine bénéficie d'avantages appréciables : elle ne doit être présente à l'atelier que quelques heures par jour. Les lois sociales, en matière de pension, accidents, invalidité, chômage, congé, lui sont applicables.

» Le travail d'une femme à l'usine présente souvent un caractère léger; il est plus attrayant que celui d'une servante, puisqu'il est effectué en commun.

» Enfin, et c'est là la raison fondamentale de l'engouement pour la vie d'usine : l'ouvrière est libre après sa journée. Son travail terminé, elle peut rentrer dans sa famille et elle n'est plus soumise à aucune obligation vis-à-vis de son employeur.

» Il en résulte que le métier de servante est déprécié de nos jours. Il n'attire plus la jeunesse, qui s'en écarte systématiquement. »

*
**

La situation n'a cependant pas été jugée cruciale au point d'entraîner les initiatives parlementaires vers leur fin logique.

Il n'est pas exagéré de dire que si ces initiatives avaient pu aboutir en temps opportun, la fuite du personnel domestique vers d'autres secteurs s'en serait trouvée sinon radicalement arrêtée, du moins fortement limitée.

⁽¹⁾ B.M.P.C., juillet 1939, « Le marché de l'emploi des gens de maison ».

een goed einde te brengen. Nochtans had dit probleem reeds sedert lange tijd de aandacht van de betrokken kringen, zoals blijkt uit een uittreksel uit het *Maandblad voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid* van 30 jaar geleden ⁽¹⁾ :

« Iedereen kent de moeilijkheden die men ontmoet bij het aanwerven van dienstboden, en voornamelijk van dienstmeiden. De huisvrouwen klagen terecht over de schaarste van kandidaten voor aangeboden betrekkingen, en dikwijls wanneer een dienstmeid aangenomen wordt, gebeurt het dat zij slechts enkele dagen, of soms enkele uren in dienst blijft en nadien naar een ander gezin overgaat.

» Verder blijven de aankondigingen in dagbladen en de werkaanbiedingen medegedeeld aan de officiële, vrije of private kantoren voor arbeidsbemiddeling voor het grootste deel onbeantwoord.

» Kortom de wervingsmarkt voor het dienstbodenpersoneel is gekenmerkt door een groot aantal aanbiedingen en door de schaarste van de aanvragen.

» Welke zijn de oorzaken van die toestand ? A priori zijn het geen loonkwesties. Dienstmeiden verdienen inderdaad evenveel als of dikwijls meer dan de fabriekarbeidsters...

» Maar zo de loonsvoorwaarden het huidige gebrek aan kandidaten niet uitleggen, trekken integendeel de arbeidsvoorwaarden in de betrekkingen uitgeoefend in de werkhuizen de jonge meisjes aan.

» Om welke redenen ? Het volstaat de dienst van een meid met het werk van een arbeidster te vergelijken. De eerste kent lange werkdagen, tijdens welke zij dikwijls zwaar werk moet verrichten. Voor haar, weinig of geen vrijheid, geen gezinsleven. Zij staat voortdurend onder toezicht.

» De fabriekarbeidster integendeel geniet grote voordelen : zij is in 't werkhuis slechts enkele uren per dag; de sociale wetten inzake pensioen, ongevallen, invaliditeit, werkloosheid, verlof, zijn op haar toepasselijk.

» Vrouwenarbeid in de fabriek is dikwijls lichte arbeid, hij is aangenamer dan die van een meid, daar hij gemeenschappelijk verricht wordt.

» Eindelijk, en dit is de grondoorzaak van de zucht naar fabrieksarbeid, na haar dagtaak is de arbeidster vrij. Zij kan naar huis terugkeren en heeft geen verplichting meer tegenover haar werkgever.

» Daaruit volgt dat een huisbetrekking tegenwoordig als minderwaardig beschouwd wordt. Zij trekt de jeugd niet meer aan, die er zelfs stelselmatig uit weg blijft. »

*
**

De toestand werd evenwel niet ernstig genoeg geacht om parlementaire initiatieven in wetsbepalingen om te zetten.

Wij overdrijven niet wanneer wij zeggen dat de vlucht van het huispersoneel naar andere sectoren geheel stopgezet of op zijn minst zeer beperkt ware geweest, indien die initiatieven te rechter tijd tot een goed einde waren gebracht.

⁽¹⁾ M.A.W., juli 1939, « De wervingsmarkt bij het dienstbodenpersoneel ».

2. Le statut actuel du travailleur domestique.

a) Les rapports contractuels entre l'employeur et le travailleur domestique sont essentiellement régis par des lois civiles : en premier lieu par les principes généraux du Code civil qui traitent du contrat.

Une seule disposition du même Code, l'article 1780, qui stipule qu'on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée, a plus directement trait au contrat de louage de travail de domestique. Enfin un large éventail d'usages locaux complète les dispositions légales.

b) Certaines lois plus récentes, de portée générale, s'étendent également aux travailleurs domestiques. Parmi celles-ci il y a lieu de mentionner plus spécialement :

- l'arrêté-loi du 25 février 1947 : jour fériés;
- la loi du 6 juillet 1964 : repos dominical;
- la loi du 12 avril 1965 : protection de la rémunération;
- l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1947 : travail des femmes;
- la loi du 9 juillet 1926 : conseils de prud'hommes;
- la loi du 1^{er} juillet 1963 : indemnité de promotion sociale.

c) Dans l'état actuel de la législation concernant la sécurité sociale, les travailleurs domestiques bénéficient :

- 1° du régime des allocations familiales pour travailleurs salariés;
- 2° du régime des pensions pour travailleurs salariés;
- 3° du régime de l'assurance soins de santé obligatoire;
- 4° du régime relatif aux accidents du travail.

Les législations qui régissent l'assurance invalidité, les vacances annuelles et l'assurance chômage ne leur sont pas applicables.

d) L'article 1 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, fixant le statut des commissions paritaires ne permettait pas d'instituer de commission paritaire pour les travailleurs domestiques. Par contre, la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires a un champ d'application plus vaste, permettant la création d'une commission paritaire pour les travailleurs domestiques. A l'avenir, une telle commission pourra donc fixer des normes liant les employeurs et les travailleurs domestiques.

3. Les initiatives parlementaires antérieures.

La plupart des propositions de loi relatives aux gens de maison n'ont pas dépassé le stade de la prise en considération et sont tombées par suite de diverses dissolutions des Chambres.

Ces initiatives étaient dues aux sénateurs M. Hallet (1922 et 1925), M^{me} Spaak (1936), M. Noël (1938) et M^{me} Baers (1939).

La proposition de M^{me} Baers, réintroduite en 1946, fit l'objet d'un rapport commun avec un projet de loi du Gouvernement déposé au Sénat. Ce dernier était le fruit d'une commission d'étude créée au début de l'année 1946 auprès du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. Adopté au Sénat, il fut transmis à la Chambre des Représentants (Doc. Chambre n° 621, 1947-1948) : il n'y dépassa jamais le stade de l'étude en commission. La proposition de loi de M. Posson, déposée une première fois durant la session 1965-1966 (n° 81/1) et réintroduite au cours de la session 1968-1969 étant plus récente et tenant compte des

2. Het huidige statuut van de dienstboden.

a) De contractuele betrekkingen tussen werkgevers en dienstboden vallen in hoofdzaak onder de gelding van burgerlijke wetten : in de eerste plaats door de algemene beginselen vervat in het Burgerlijk Wetboek betreffende de overeenkomst.

Eén enkele bepaling van dat Wetboek, namelijk artikel 1780, bepaalt dat men zijn diensten slechts voor een tijd of voor een bepaalde onderneming kan verbinden en slaat meer direct op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden. Ten slotte is het zo dat de wetsbepalingen worden aangevuld door een groot aantal lokale gebruiken.

b) Verscheidene meer recente wetten, met een algemene draagwijdte, zijn ook op de dienstboden van toepassing. Daaronder moeten in het bijzonder worden vermeld :

- de besluitwet van 25 februari 1947 : feestdagen;
- de wet van 6 juli 1964 : zondagsrust;
- de wet van 12 april 1965 : bescherming van het loon;
- het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1947 : vrouwenarbeid;
- de wet van 9 juli 1926 : werkrechtscraden;
- de wet van 1 juli 1963 : vergoeding voor sociale promotie.

c) In de huidige stand van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid genieten de dienstboden het voordeel van :

- 1° de kinderbijslagregeling voor werknemers;
- 2° de pensioenregeling voor werknemers;
- 3° de regeling inzake de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging;
- 4° de regeling betreffende arbeidsongevallen.

De wetten op de invaliditeitsverzekering, de jaarlijkse vakantie en de verzekering tegen werkloosheid zijn op hen niet van toepassing.

d) Artikel 1 van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van de paritaire comités maakte het niet mogelijk een paritair comité voor dienstboden op te richten. De wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités heeft een ruimer toepassingsgebied, zodat het mogelijk is een paritair comité voor dienstboden op te richten. In de toekomst zal een dergelijk comité normen kunnen vaststellen welke werkgevers en dienstboden binden.

3. De vroegere parlementaire initiatieven.

De meeste wetsvoorstellen betreffende het huispersoneel geraakten niet verder dan het stadium van de inoverweging-neming en vervielen ten gevolge van diverse Kamerontbindingen.

Die initiatieven waren te danken aan de Senatoren Hallet (1922 en 1925), Mevr. Spaak (1936), Senator Noël (1938) en Mej. Baers (1939).

Het voorstel Baers werd in 1946 weder ingediend en daarover, alsmede over een wetsontwerp van de Regering, werd in de Senaat een gemeenschappelijk verslag ingediend. Dat verslag was het resultaat van besprekingen in een studiegcommissie, welke begin 1946 bij het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg werd opgericht. Het werd in de Senaat aangenomen en aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers overgezonden (Stuk van de Kamer n° 621, 1947-1948); daar geraakte het nooit verder dan het stadium van de bespreking in commissie. Het wetsvoorstel Posson werd een eerste maal tijdens de zitting 1965-1966

modifications de droit social sont intervenues depuis le dépôt du projet de loi jusqu'en 1968, lui a tout naturellement été préférée. La Commission se prononce en conséquence pour le rejet du projet de loi n° 621 (1947-1948).

4. L'actuelle proposition de loi elle-même a été amendée par le Gouvernement (*Doc. Chambre* n° 396/2).

Ces amendements furent rendus nécessaires afin d'adapter le contrat aux plus récentes modifications du droit social, principalement celles prévues par le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail (*Doc. Chambre* n° 270/7, 1968-1969). Les amendements sont par ailleurs largement inspirés par l'avis n° 214 que le Conseil national du travail a consacré au problème des travailleurs domestiques. Ces amendements tendent également à limiter l'objet de la proposition de loi au seul contrat de travail domestique en élaguant les dispositions touchant la réglementation du travail et la sécurité sociale qui doivent figurer dans d'autres textes légaux.

C'est dire qu'ils modifient de part en part la proposition de loi de M. Posson. En toute logique la Commission a préféré prendre les amendements gouvernementaux plutôt que la proposition de loi comme base de discussion.

**

La Commission a consacré six séances à l'examen de la présente proposition, dont quatre sous la précédente législature et deux sous l'actuelle.

II. — Examen des articles.

Les amendements à la proposition de loi émanent tous du Gouvernement et sont repris dans le *Document* n° 396/2.

Un amendement du Gouvernement propose de modifier l'intitulé de la proposition de loi comme suit : « Proposition de loi sur le contrat de travail domestique ».

Cet amendement est adopté.

TITRE I.

« Du contrat de travail domestique. »

L'amendement tendant à supprimer la division de la proposition de loi en deux titres est adopté. En conséquence leur intitulé est également rayé.

CHAPITRE I^{er}.

« Dispositions générales. »

Le Gouvernement propose de remplacer les articles 1 à 5 de la proposition de loi par les dispositions suivantes :

Article premier.

Cet article définit le contrat de travail domestique. Il s'agit, comme le précisait le Gouvernement dans l'exposé des motifs de l'ancien projet de loi (*Doc. Sénat* n° 23, 1946-1947) « d'un contrat consensuel, synallagmatique et à titre onéreux. Parfait par le simple consentement des par-

(n° 81/1) ingediend en tijdens de zitting 1968-1969 weder ingediend. Daar het ter zake het meest recente was en er rekening in gehouden werd met de wijzigingen welke sedert de indiening van het wetsontwerp tot en met 1968 in het sociale recht aangebracht zijn, kreeg het vanzelfsprekend voorrang bij de behandeling. De Commissie sprak zich bijgevolg uit voor de verworping van wetsontwerp n° 621 (1947-1948).

4. Het onderhavig wetsvoorstel zelf werd door de Regering geamendeerd (*Stuk van de Kamer* n° 396/2).

Die amendementen waren onontbeerlijk geworden om de desbetreffende arbeidsovereenkomst te kunnen aanpassen aan de meest recente wijzigingen in het sociale recht, met name die welke zijn vervat in het wetsontwerp tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Stuk van de Kamer* n° 270/7, 1968-1969). Overigens heeft men zich voor de amendementen goeddeels laten leiden door het advies n° 214 dat de Nationale Arbeidsraad aan de kwestie van het huispersoneel heeft gewijd. Die amendementen strekken er eveneens toe het object van het wetsvoorstel te beperken tot de arbeidsovereenkomst voor dienstboden, met uitsluiting van de bepalingen betreffende de reglementering van de arbeid en de sociale zekerheid, welke in andere wetteksten een plaats moeten vinden.

Een en ander komt erop neer dat het wetsvoorstel Posson geheel gewijzigd wordt. De Commissie heeft terecht gemeend eerder de regeringsamendementen dan het wetsvoorstel als basis van de bespreking te moeten nemen.

**

De Commissie wijdde zes vergaderingen aan de bespreking van het onderhavige voorstel, waarvan vier tijdens de vorige en twee tijdens de huidige legislatuur.

II. — Artikelsgewijze bespreking.

Alle amendementen op het wetsvoorstel gaan uit van de Regering en komen voor in *Stuk* n° 396/2.

Bij een amendement van de Regering wordt voorgesteld de titel van het wetsvoorstel als volgt te wijzigen : « Wetsvoorstel betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden ».

Dit amendement werd aangenomen.

TITEL I.

« De arbeidsovereenkomst voor dienstboden. »

Het amendement dat tot doel heeft de splitsing van het wetsvoorstel in twee titels ongedaan te maken, wordt goedgekeurd. Ook de titels van die twee delen worden derhalve weggelaten.

HOOFDSTUK I.

« Algemene bepalingen. »

De Regering stelt voor de artikelen 1 tot 5 van het wetsvoorstel te vervangen door de volgende bepalingen :

Artikel I.

Dit artikel omschrijft de arbeidsovereenkomst voor dienstboden. Zoals in de Memorie van Toelichting van het vroegere wetsontwerp (*Stuk Senaat* n° 23, 1946-1947) door de Regering werd uiteengezet, betreft het « een consensueel wederkerig contract ten bezwarende titel. Volmaakt door

ties, sans aucune autre forme particulière, il engendre des obligations réciproques et assujettit chacun des contractants à une prestation qui consiste dans le paiement par l'employeur d'une rémunération qui sera soit uniquement en espèces, soit en espèces et en nature, sans qu'elle puisse être exclusivement en nature et dans la fourniture, par le travailleur domestique, d'un travail principalement manuel. En outre, le travail comme tel doit être presté par le travailleur directement et en ordre principal au profit de l'employeur ou de son ménage et non d'une entreprise industrielle, commerciale ou agricole.

» Le contrat de louage de services exige l'existence d'un lien de subordination entre le travailleur et l'employeur sous l'autorité et la direction duquel le travail doit être exécuté. »

L'amendement du Gouvernement ne modifie que la forme de l'article sans en altérer le fond.

Il est à noter que le travailleur domestique doit effectuer des travaux pour les besoins du « ménage » de l'employeur ou de sa famille alors que dans l'ancien projet de loi il était question de travail au service de la « personne » de l'employeur ou de son ménage.

Ni l'article premier ni son amendement n'ont fait l'objet d'un commentaire en Commission.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 2.

Plusieurs questions ont été posées se rapportant à la fin du premier alinéa de l'amendement du Gouvernement « par la convention et par l'usage ».

1. Contrairement au contrat de travail, le contrat de travail domestique doit-il en tout cas être établi par écrit, même s'il est de durée indéterminée ?

La réponse est négative, ainsi qu'il apparaît d'ailleurs des distinctions faites aux articles 5, 6 et 8.

En ce qui concerne la prescription éventuelle de l'obligation de rédiger un écrit pour conclure un contrat à durée indéterminée, le Ministre estime que les inconvénients énumérés ci-après l'emportent sur les avantages qui découleraient de cette nouvelle obligation :

« Avantages :

» La conclusion d'un contrat écrit est de nature à éviter les incertitudes inhérentes aux autres modes de preuve (témoignages, présomptions ...).

» Cet avantage se limite cependant :

- » — d'une part, aux clauses qui ont été stipulées et qui peuvent être peu nombreuses et explicites;
- » — d'autre part, aux conditions initiales de l'engagement qui peuvent avoir été modifiées de commun accord par la suite sans rédaction d'un nouvel écrit.

» Inconvénients :

» Deux hypothèses sont à envisager :

- » — un écrit a été rédigé. Dans ce cas, non seulement la preuve testimoniale ne pourra être admise contre l'écrit, mais même elle ne pourra le compléter (art. 1341 du Code civil, seconde partie de l'alinéa 1^{er}).

de eenvoudige toestemming van de partijen, zonder enigerlei andere bijzondere vorm, legt het wederzijdse verplichtingen op en verbindt het de contracterende partijen tot een prestatie die bestaat uit de betaling, door de werkgever, van een bezoldiging hetzij uitsluitend in geld en in natura, zonder dat zij uitsluitend in natura mag zijn, en het uitvoeren, door de dienstboden, van een werk dat in hoofdzaak handenarbeid is. Dit werk moet bovendien als zodanig door de arbeiders rechtstreeks en hoofdzakelijk ten laste van de werkgever of van zijn gezin en niet voor een nijverheids-, handels- of landbouwonderneming worden uitgevoerd.

» Het dienstverhuuringscontract vereist ten slotte dat er een verband van ondergeschiktheid bestaat tussen de werknemer en de werkgever, onder wiens gezag en leiding het werk dient uitgevoerd. »

Het Regeringsamendement wijzigt alleen de vorm van het artikel, doch raakt geenszins de grond.

Er zij op gewezen dat de dienstbode werk dient te verrichten ten behoeve van het « huishouden » van de werkgever of zijn gezin, terwijl in het vroegere wetsontwerp sprake was van werk ten behoeve van de « persoon » van de werkgever of van zijn gezin.

Noch op artikel 1 noch op het amendement dat in verband daarmee werd voorgesteld, werd enige commentaar uitgebracht in de Commissie.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikel 2.

Verscheidene vragen werden gesteld in verband met de woorden « door de overeenkomst en het gebruik » die voorkomen aan het einde van het eerste lid van het door de Regering voorgestelde amendement.

1. Moet de arbeidsovereenkomst voor dienstboden in elk geval schriftelijk worden opgemaakt, zelfs als ze voor onbepaalde duur is aangegaan, in strijd met wat het geval is voor de gewone arbeidsovereenkomst ?

Het antwoord is ontkennend, zoals trouwens blijkt uit het onderscheid dat gemaakt wordt in de artikelen 5, 6 en 8.

In verband met de vraag of een geschrift eventueel vereist is voor een overeenkomst voor onbepaalde duur, meent de Minister dat de hierna opgesomde nadelen meer doorwegen dan de voordelen die uit de nieuwe verplichting zouden voortvloeien :

« Voordelen :

» Het sluiten van een overeenkomst kan het onzekere wegnemen dat aan andere bewijsmethoden (getuigenbewijs, vermoeden...) vastzit.

» Dat voordeel betreft alleen :

- » — enerzijds de bedongen clausules die weinig talrijk en expliciet kunnen zijn;
- » — anderzijds de oorspronkelijke voorwaarden van indienstneming die in gemeen overleg achteraf gewijzigd kunnen worden zonder nieuw geschrift.

» Nadelen :

» Twee hypothesen verdienen overweging :

- » — er is een geschrift. In dat geval is niet alleen het bewijs door getuigen tegen het geschrift niet toegelaten, maar zelfs kan het dit niet aanvullen (art. 1341 van het Burgerlijk Wetboek, tweede gedeelte van het eerste lid).

» D'autre part, surtout pour les travailleurs étrangers on pourra contester la validité d'un écrit rédigé dans une langue que le travailleur ne comprend pas;

» — il n'a pas été rédigé d'écrit. Dans ce cas, la sanction de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée ne saurait être que la nullité.

» Si l'on interprète largement les termes « réglementation des relations du travail », l'article 10 empêche l'employeur d'opposer la nullité du contrat au travailleur domestique qui veut prouver par témoins ou présomptions.

» Par contre, le travailleur domestique peut opposer la nullité du contrat à l'employeur qui veut recourir à cette même preuve testimoniale ou par présomptions. »

2. L'usage peut-il être invoqué lorsqu'il y a contrat écrit, contre celui-ci ou uniquement avec effet supplétif, ou n'intervient-il qu'en l'absence d'un tel contrat en quel cas la conjonction « ou » devrait remplacer la conjonction « et » *in fine* du premier alinéa de l'article 2.

La réponse est qu'à défaut d'autres sources d'obligations, l'usage supplée au silence des parties dans la convention écrite ou verbale. La conjonction « et » indique bien le caractère complémentaire de l'usage par rapport à la convention.

3. Est-il nécessaire de mentionner *in fine* du premier alinéa l'usage, alors que l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968, auquel cet amendement se réfère, en fait mention ?

Le texte proposé réalise l'unification des textes vis-à-vis des dispositions correspondantes de la législation sur les contrats de louage de travail. D'autre part, la convention et l'usage sont étroitement complémentaires. Le Ministre cite le cas des servantes de nationalité étrangère dont la rémunération ne serait pas prévue par le contrat : l'usage la déterminera en l'absence de convention collective.

4. Qu'entend-on ici par convention ?

Le Ministre précise qu'il s'agit des conventions individuelles.

5. Le contrat type dont il est question au second alinéa, aura-t-il un caractère obligatoire ?

La réponse est négative : le Roi n'est habilité qu'à établir un modèle de contrat écrit.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 3.

Cet amendement est adopté à l'unanimité et sans discussion.

Article 4.

Cet amendement nomme les différentes sortes de contrat domestique et garantit la liberté individuelle en interdisant le contrat conclu à vie.

Il n'a pas fait l'objet de discussions et est adopté à l'unanimité.

» Voorts kan, inzonderheid voor vreemde werknemers, de geldigheid van een geschrift worden betwist, dat in een voor de werknemer onbegrijpelijke taal is gesteld;

» — er is geen geschrift. In dat geval kan het sluiten van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, zonder geschrift, niet anders dan nietig worden verklaard.

» Zo een ruime interpretatie wordt gegeven aan de woorden « regelen van de arbeidsverhoudingen », is het de werkgever krachtens artikel 10 onmogelijk de nietigheid van de overeenkomst aan te voeren ten aanzien van de dienstbode die door getuigen of door vermoedens het bewijs wil leveren.

» Daarentegen is het de dienstbode mogelijk de nietigheid van de overeenkomst aan te voeren ten aanzien van de werkgever, die hetzelfde bewijs door getuigen of vermoedens wil leveren. »

2. Kan, wanneer een schriftelijke overeenkomst bestaat, het gebruik worden ingeroepen, en wel daartegen of alleen tot aanvulling ervan of speelt het slechts een rol wanneer er geen schriftelijke overeenkomst is ? In het laatste geval moet het voegwoord « en » aan het einde van het eerste lid van artikel 12 vervangen worden door het voegwoord « of ».

Het antwoord daarop luidt dat, wanneer de partijen daarover niets bepaald hebben in de schriftelijke of mondelinge overeenkomst en er geen andere bronnen van verbintenissen zijn, het gebruik als dusdanig geldt.

3. Is het wel nodig het gebruik te vermelden aan het einde van het eerste lid, aangezien het reeds vermeld is in artikel 51 van de wet van 5 december 1968, waarnaar in het amendement wordt verwezen ?

Door de voorgestelde tekst worden de overeenkomstige bepalingen uit de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten aangemaakt. Bovendien sluiten overeenkomst en gebruik nauw bij elkaar aan. De Minister haalt het geval aan van de buitenlandse dienstmeiden wier loon niet in de overeenkomst vastgesteld is : bij gebreke van collectieve overeenkomst wordt het loon in dat geval bepaald door het gebruik.

4. Wat wordt hier onder overeenkomst verstaan ?

De Minister verklaart dat het hier gaat om individuele overeenkomsten.

5. Zal de modelovereenkomst, waarvan sprake in het tweede lid, verplicht zijn ?

Het antwoord luidt ontkennend : de Koning heeft alleen bevoegdheid om een model van schriftelijke overeenkomst te bepalen.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikel 3.

Dit amendement wordt eenparig en zonder bespreking aangenomen.

Artikel 4.

Dit amendement geeft een opsomming van de verschillende soorten arbeidsovereenkomsten voor dienstboden en waarborgt de individuele vrijheid door levenslange overeenkomsten te verbieden.

Het wordt zonder bespreking eenparig aangenomen.

Articles 5 et 6.

Ces dispositions sont reprises du projet de loi relatif aux contrats de louage de travail (*Doc. Chambre* n° 270/7, 1968-1969).

A l'article 6 sont visés aussi bien le contrat conclu pour une durée déterminée que celui conclu pour un travail déterminé, l'un et l'autre étant conclus à terme.

Ces amendements sont adoptés à l'unanimité.

Article 7.

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

Article 8.

Cet amendement, analogue à l'article 4 de la proposition, est adopté à l'unanimité.

Articles 9 et 10.

Ces amendements sont repris du projet de loi relatif aux contrats de louage de travail.

Il convient de remplacer « als » par « wanneer » dans le texte néerlandais de l'article 10.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 11.

L'amendement modifie l'article 5 de la proposition de loi. La prescription envisagée va dans le sens de l'unification des différents délais de prescription tel que prévu par le projet de loi relatif aux contrats de louage de travail.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

CHAPITRE II.

« Des obligations réciproques des parties. »

L'intitulé du second chapitre de la proposition de loi est modifié comme suit :

« Obligations des parties ».

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

Les dispositions de ce chapitre, à savoir les articles 6 à 13, sont remplacées par ce qui suit :

Article 12.

Conformément à l'avis n° 214 du 22 avril 1965 du Conseil national du travail, l'énumération détaillée de l'article 6 de la proposition de loi n'est pas reprise.

La disposition concernant la mise à la disposition du travailleur des vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail est insérée à la demande d'un membre. Sont visés les vêtements professionnels éventuellement imposés (p.e. une robe noire et un tablier blanc, un habit, un gilet).

Artikelen 5 en 6.

Deze bepalingen zijn overgenomen uit het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Stuk Kamer* n° 270/7, 1958-1969).

Artikel 6 heeft zowel betrekking op de overeenkomst die voor een bepaalde duur is afgesloten als op die welke voor een bepaald werk geldt, aangezien in beide gevallen een termijn is bepaald.

Deze amendementen worden eenparig aangenomen.

Artikel 7.

Dit amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikel 8.

Dit amendement, dat analoog is met artikel 4 van het voorstel, wordt eenparig aangenomen.

Artikelen 9 en 10.

Deze amendementen zijn overgenomen uit het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In de Nederlandse tekst van artikel 10 dient het woord « als » vervangen te worden door « wanneer ».

De amendementen worden eenparig aangenomen.

Artikel 11.

Het amendement wijzigt artikel 5 van het wetsvoorstel. De voorgestelde verjaringstermijn ligt in de lijn van de eenmaking van de verschillende verjaringstermijnen overeenkomstig het wetsontwerp betreffende arbeidsovereenkomsten.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK II.

« Wederzijdse verplichtingen der partijen. »

De titel van hoofdstuk II van het wetsvoorstel wordt gewijzigd als volgt :

« Verplichtingen der partijen ».

Dit amendement wordt eenparig aangenomen.

De bepalingen van dit hoofdstuk, namelijk de artikelen 6 tot 13, worden vervangen door wat volgt :

Artikel 12.

Overeenkomstig het advies n° 214 dd. 22 april 1965 van de Nationale Arbeidsraad wordt de in artikel 6 van het wetsvoorstel gegeven gedetailleerde opsomming niet overgenomen.

Op verzoek van een lid wordt de bepaling ingevoegd, welke de verplichting oplegt om de werknemer de voor het vervullen van zijn werk noodzakelijke kleding ter beschikking te stellen. Bedoeld is hier de eventueel verplicht gestelde beroepskleding (bv. een zwarte jurk en een witte schort, een rok, een vest).

Dans le même alinéa, les mots « l'aide nécessaire » remplacent les mots « les collaborateurs » de la proposition de loi, ceci également à la demande de la Commission.

En ce qui concerne le second alinéa de l'amendement, la justification de celui-ci donne des précisions quant aux conditions de santé, d'hygiène et de confort : celles-ci doivent varier en fonction de la diversité des situations (âge, sexe, état civil du domestique).

Ces conditions concernent notamment :

- la répartition des travaux lourds et légers au cours de la journée de travail;
- le logement et les installations sanitaires mis à la disposition du travailleur domestique;
- la fourniture d'une nourriture saine et suffisante ainsi que l'octroi d'un temps de repos pour la prise des repas.

Sous ces conditions de santé, d'hygiène et de confort sont donc comprises les obligations diverses qui alourdisaient le texte de l'article 6 de la proposition de loi.

Les dispositions des articles 6 et 7 de la proposition de loi, relatives au paiement du salaire sont superflues, la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs leur assurant une protection suffisante.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 13.

L'article 8 ne limitait pas les objets dont l'employeur devait assurer la conservation.

Sur avis du Conseil national du travail n° 214 du 22 avril 1965, il est arrêté qu'il ne s'agit que des objets confiés à l'employeur.

Des propositions tendant à obliger l'employeur de dresser un inventaire de ces biens et de les assurer n'ont pas été retenues.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 14.

Cet amendement reprend l'article 9 de la proposition de loi.

La dernière phrase de cet article n'est cependant pas reprise. Cela n'implique nullement que l'employeur puisse opposer à la demande du travailleur une clause contractuelle de renonciation. Une telle clause est nulle et sans effet par application de l'article 3 des amendements.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 15.

L'amendement tient compte des objections qui avaient été soulevées au sujet de l'article 10 de la proposition de loi :

1. Celle-ci stipulait que l'indemnité journalière correspondant à la valeur des avantages en nature dont jouissait le travailleur domestique avant le transfert serait fixée par arrêté royal. Après que le Ministre eut estimé que cette fixa-

Eveneens op verzoek van de Commissie wordt in hetzelfde lid het woord « medewerkers » vervangen door het woord « hulp ».

Wat het tweede lid van het amendement betreft, geeft de verantwoording ervan bijzonderheden over de « omstandigheden ter zake van gezondheid, hygiëne en comfort » : deze kunnen veranderen naar gelang van de situatie (leeftijd, kunne, burgerlijke stand van de dienstbode).

Die omstandigheden betreffen inzonderheid :

- de verdeling van zware en lichte arbeid over de arbeidsdag;
- de huisvesting en de sanitaire inrichtingen waarover de dienstbode kan beschikken;
- gezonde en voldoende voeding, alsook rusttijd ten behoeve van de maaltijden.

Die « omstandigheden ter zake van gezondheid, hygiëne en comfort » omvatten dus de onderscheidene verplichtingen die de tekst van artikel 6 van het wetsvoorstel te zwaar maakten.

Het bepaalde in de artikelen 6 en 7 van het wetsvoorstel betreffende de uitbetaling van het loon is overbodig; de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers verschaft hun immers voldoende beveiliging.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikel 13.

Artikel 8 hield geen beperking in van de voorwerpen voor de bewaring waarvan de werkgever moet instaan.

Op advies van de Nationale Arbeidsraad n° 214 dd. 22 april 1965 wordt bepaald dat zulks slechts geldt voor de voorwerpen die onder de hoede van de werkgever zijn gesteld.

Voorstellen ertoe strekkende de werkgever te verplichten een inventaris op te maken van die goederen en ze te verzekeren, werden niet aangenomen.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikel 14.

Dit amendement neemt artikel 9 van het wetsvoorstel over.

De laatste zin van dit artikel wordt evenwel niet overgenomen. Dit houdt geenszins in dat de werkgever tegenover de vraag van de werknemer een contractueel beding van afstand kan invoeren. Dergelijk beding is van nul en gener waarde bij toepassing van artikel 3 van de amendementen.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikel 15.

Het amendement houdt rekening met de opmerkingen die in verband met artikel 10 van het wetsvoorstel gemaakt werden :

1. Dit artikel bepaalde dat de dagelijkse vergoeding die overeenstemt met de voordelen in natura welke de dienstbode vóór de overbrenging genoot, zou vastgesteld worden bij koninklijk besluit. Nadat de Minister geoordeeld had

tion par le Roi était difficile, un membre proposa la suppression de cette disposition, s'en référant à l'article 6 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs, qui traite du problème de la rémunération en nature et en impose l'estimation dans le contrat d'engagement.

2. En ce qui concerne le second alinéa de la proposition de loi, un membre soulève la question de la responsabilité de l'employeur durant les deux premiers jours du transfert, pendant lesquels le domestique âgé de moins de 18 ans est abandonné à lui-même. Ne serait-il pas plus sage d'obliger l'employeur d'avertir sans délai la personne qui a la garde habituelle du travailleur domestique mineur d'âge ainsi qu'il est prévu en cas de résiliation ou de rupture de contrat (art. 30 de la proposition de loi).

Les travailleurs domestiques mineurs d'âge qui ne peuvent être renvoyés dans leurs foyers, notamment les orphelins et les étrangers, devront être placés sous l'autorité d'une autre personne.

Le Conseil national du travail, dans son avis n° 214 du 22 avril 1965, faisait remarquer que l'hypothèse envisagée dans cet article de la proposition de loi devait être distinguée nettement de celle des vacances annuelles du travailleur domestique.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 16.

A la demande de la Commission, l'article 11 de la proposition de loi a été modifié dans le sens de l'article 7 de la loi sur le contrat de travail.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 17.

Cet article n'appelle aucune observation; il reprend l'article 12 de la proposition de loi en adaptant la version néerlandaise.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 18.

En matière de responsabilité des travailleurs domestiques, l'amendement ne s'écarte plus des règles prévues dans le projet de loi sur les contrats de louage de travail, comme le faisait l'article 13 de la proposition de loi, qui limitait au dol la responsabilité du chauffeur d'auto.

Le Gouvernement a introduit la note suivante au sujet de la responsabilité du chauffeur domestique employant indûment la voiture de son employeur :

« Le cas du chauffeur domestique empruntant indûment à son propre usage la voiture de son employeur et occasionnant un accident de roulage ne diffère pas de celui du chauffeur-livreur qui emprunte indûment la camionnette de son patron.

» L'un et l'autre disposent pour l'exécution de leur travail du véhicule appartenant à l'employeur.

» En utilisant indûment le véhicule de leur employeur à leur usage personnel, ils commettent une faute qui est étrangère à l'exécution de leur contrat.

dat het moeilijk was deze vergoeding door de Koning te laten vaststellen, stelde een lid voor deze bepaling op te heffen, daarbij verwijzend naar artikel 6 van de wet van 12 april 1965 op de bescherming van het loon der werknemers, dat betrekking heeft op het probleem van het loon in natura dat schriftelijk moet geschat worden bij de ondertekening van het dienstcontract.

2. In verband met het tweede lid van artikel 15 van het wetsvoorstel werpt een lid de vraag op van de aansprakelijkheid van de werkgever gedurende de eerste twee dagen van de overbrenging, tijdens welke de dienstbode die minder dan 18 jaar oud is, aan zijn lot is overgelaten. Zou het niet verstandig zijn de werkgever te verplichten onmiddellijk de persoon te verwittigen die de minderjarige dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft, zoals trouwens voorgeschreven is in geval van beëindiging of verbreking van de arbeidsovereenkomst (art. 30 van het wetsvoorstel).

De minderjarige dienstboden die niet naar huis kunnen teruggestuurd worden, — met name de wezen en de vreemdelingen — zullen onder het gezag van een andere persoon dienen geplaatst te worden.

De Nationale Arbeidsraad heeft in zijn advies n° 214 van 22 april 1965 erop gewezen dat het in dit artikel bedoelde geval nauwkeurig dient onderscheiden te worden van dat van de jaarlijkse vacantie van het dienstpersoneel.

Het amendement wordt eenparig goedgekeurd.

Artikel 16.

Op verzoek van de Commissie wordt artikel 11 van het wetsvoorstel gewijzigd in overeenstemming met artikel 7 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikel 17.

Dit artikel vergt geen commentaar; daarin wordt artikel 12 van het wetsvoorstel overgenomen, na aanpassing van de Nederlandse tekst.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikel 18.

Op het stuk van de aansprakelijkheid van het huispersoneel wijkt het amendement niet langer af van de regelen die in het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Stuk n° 270, 1968-1969*) zijn vervat, wat wel het geval was met artikel 13 van het wetsvoorstel, waarbij de aansprakelijkheid van de autobestuurder beperkt werd tot de gevallen van bedrog.

Met betrekking tot de aansprakelijkheid van de als chauffeur tewerkgestelde dienstbode, die met de auto van zijn werkgever gaat sluikrijden, heeft de Regering het volgende medegedeeld :

« De dienstbode die als chauffeur bij zijn werkgever met diens auto gaat sluikrijden en een verkeersongeval veroorzaakt, wordt op gelijke voet gesteld met de chauffeur-besteller die met de bestelwagen van zijn werkgever gaat sluikrijden.

» Beiden beschikken bij het vervullen van hun taak over het rijtuig van hun werkgever.

» Door sluikrijden begaan zij een fout die niets uitstaande heeft met de uitvoering van hun overeenkomst.

» Dès lors, ce ne sont pas les règles de la responsabilité contractuelle (art. 18 de la proposition) mais celles de la responsabilité civile de droit commun qui trouvent à s'appliquer (art. 1382 du Code civil). »

Le Ministre réfute la critique formulée par un membre au sujet de l'emploi en néerlandais du mot « gerei » comme correspondant au mot « ustensiles », en citant la définition que donne de ce mot le dictionnaire Van Dale « Groot Woordenboek der Nederlandse taal » (p. 645) :

« Gerei, o., g. mv., 1. al wat men tot het verrichten van een bezigheid of de uitoefening van een bedrijf nodig heeft of daarbij te pas komt, gerief (vager en ruimer dan gereedschap) : pak al dat gerei maar bij elkaar; vgl. naai-, poets-, keukengerei; 2. (in de vorm gereide, veroud. en gew.) tuig van een rijdier; — altijd in 't gerei zijn, altijd druk in de weer, druk bezig zijn. »

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 19.

L'emploi dans la version néerlandaise de l'article défini près du mot « voorwerp » se justifie par le fait que celui-ci exprime tant le singulier que le pluriel. Ce texte se retrouve d'ailleurs déjà dans plusieurs lois.

Cet amendement qui reprend une disposition de la loi sur le contrat de travail est adopté à l'unanimité.

CHAPITRE III.

« De la suspension de l'exécution du contrat. »

Les amendements tendant à modifier légèrement l'intitulé du chapitre et à remplacer les articles 14 à 20 de la proposition de loi par ce qui suit, sont adoptés :

Article 20.

Par événements de force majeure qui entraînent la suspension « momentanée » de l'exécution du contrat, il faut entendre n'importe quel cas de force majeure, non visé par une disposition particulière.

L'amendement, qui reprend la disposition de l'article 14 de la proposition de loi, est adopté à l'unanimité.

Articles 21, 22 et 23.

Le premier amendement est conforme à l'article 12 de la loi sur le contrat de travail; les deux autres reprennent les articles 15 et 16 de la proposition de loi.

En cas de maladie (art. 22, alinéa 2) la rémunération entière est due, quelles qu'en soient les causes et circonstances, sans période de carence ou de limitation en cas de rechute. Cette disposition diffère donc sensiblement de l'article 29 de la loi sur le contrat de travail, relative au salaire hebdomadaire garanti.

Ces amendements sont adoptés à l'unanimité.

» Dientengevolge zijn het niet de regels van de contractuele aansprakelijkheid (art. 18 van het wetsvoorstel), doch die van het gemeen recht in de burgerlijke aansprakelijkheid (art. 1382 van het Burgerlijk Wetboek) welke toepassing zullen vinden. »

De Minister weerlegt de door een lid uitgebrachte kritiek omtrent het gebruik van het Nederlandse woord « gerei » dat aan het Franse « ustensiles » beantwoordt en hij haalt de omschrijving uit Van Dale's Groot Woordenboek der Nederlandse taal (blz. 645) aan :

« Gerei, o., g. mv., 1. al wat men tot het verrichten van bezigheid of de uitoefening van een bedrijf nodig heeft of daarbij te pas komt, gerief (vager en ruimer dan gereedschap) : pak al dat gerei maar bij elkaar; vgl. naai-, poets-, keukengerei; 2. (in de vorm gereide, veroud. en gew.) tuig van een rijdier; — altijd in 't gerei zijn, altijd druk in de weer, druk bezig zijn. »

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikel 19.

Het gebruik van het bepaald lidwoord vóór het woord « voorwerp » is in de Nederlandse tekst gerechtvaardigd door het feit dat dit zowel op het meervoud als op het enkelvoud slaat. Die tekst treft men overigens reeds in verschillende wetten aan.

Dit amendement, dat een bepaling uit de wet op de arbeidsovereenkomst overneemt, wordt eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK III.

« Schorsing van de uitvoering der overeenkomst. »

De amendementen strekkende tot een kleine wijziging in de titel van het hoofdstuk en ter vervanging van de artikelen 14 tot en met 20 van het wetsvoorstel door de onderstaande bepalingen worden aangenomen :

Artikel 20.

Onder door overmacht ontstane gebeurtenissen die de « tijdelijke » schorsing van de uitvoering van de overeenkomst met zich brengen, moet men om het even welk geval van overmacht dat niet door een bijzondere bepaling beoogd wordt, verstaan.

Het amendement dat het bepaalde in artikel 14 van het wetsvoorstel overneemt, wordt eenparig aangenomen.

Artikelen 21, 22 en 23.

Het eerste amendement is conform artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst; de beide andere nemen het bepaalde in de artikelen 15 en 16 van het wetsvoorstel over.

In geval van ziekte (artikel 22, tweede lid) blijft het loon, ongeacht de oorzaken en omstandigheden van de ziekte, geheel verschuldigd, zonder carenstijd of beperking in geval van wederinstorting. Die bepaling verschilt dus aanzienlijk van artikel 29 van de wet op de arbeidsovereenkomst, dat betrekking heeft op het gewaarborgd weekloon.

Die amendementen worden eenparig aangenomen.

Article 24.

L'article 17 de la proposition de loi n'obligeait l'employeur à héberger et faire soigner le domestique que pendant une période minimum de sept jours. Sur avis du Conseil national du travail (n° 214 du 22 avril 1965) l'amendement prolonge cette obligation « aussi longtemps que nécessaire ».

La proposition de loi prévoyait un avertissement automatique en cas de maladie, sans que le domestique le requière; l'amendement ne prévoit l'automatisme qu'au cas où le domestique est un mineur non émancipé.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Articles 25 et 26.

Ces amendements n'ont appelé aucun commentaire. Ils sont conformes aux nouvelles dispositions du projet de loi relatif aux contrats de louage de travail et sont adoptés à l'unanimité.

Article 27.

Les cas suivants sont cités, à titre d'exemples de « motifs suffisants » :

- Un patron, ingénieur, est envoyé par sa firme pour plusieurs années aux Etats-Unis;
- La destruction de la demeure du patron par une explosion de gaz.

Il y a lieu de bien distinguer les motifs suffisants des motifs graves qui sont visés à l'article 33 et qui permettent eux le renvoi sur l'heure. S'il n'existe que des motifs suffisants, le licenciement ne peut s'opérer qu'avec le préavis requis ou éventuellement le paiement de l'indemnité de préavis.

Au sujet de la notion de « motifs suffisants », le Ministre a tenu à donner les précisions suivantes :

« L'expression « motifs suffisants » figure déjà dans la loi du 22 juillet 1952 modifiant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi.

» Le rapport de la Commission du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat (Doc. n° 60, 1951-1952, p. 2) relève que cette expression « n'est pas une notion juridique nettement déterminée... »; le juge compétent, les parties entendues, sera en état de juger si dans le cas déterminé, un des contractants a eu l'intention de se soustraire aux obligations légales.

» Ont été considérés par la jurisprudence :

- » — comme motif suffisant : la fin du travail saisonnier; le licenciement de l'équipe complète de soudeurs recrutés pour un travail déterminé; la liquidation de l'entreprise; une mesure générale de suppression d'emplois; le licenciement de 22 ouvriers sur 32.
- » — comme n'étant pas un motif suffisant : la mise en chômage, pour manque de travail, du tiers du personnel d'une grande entreprise; le fait de ne pas reprendre en service le troisième ouvrier d'une entreprise occupant 3 ouvriers; le fait pour un agriculteur de ne pas reprendre en service son unique ouvrier alors que la superficie des terres exploitées était tombée de 4 ha 59 à 3 ha 47. »

L'amendement reprend une disposition du projet de loi relatif aux contrats de louage de services.

Il est adopté à l'unanimité.

Artikel 24.

Artikel 17 van het wetsvoorstel verplichtte de werkgever de dienstbode slechts gedurende een minimum periode van zeven dagen te huisvesten en hem verzorging te verstrekken. Op advies van de Nationale Arbeidsraad (n° 214 van 22 april 1965) verlegt het amendement die verplichting « zolang zulks nodig is ».

Het wetsvoorstel voorzag in een automatische verwittiging in geval van ziekte, zonder dat de dienstbode daar om verzocht; het amendement voorziet in dat automatisme slechts in het geval waarin de dienstbode een niet ontvoogde minderjarige is.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikelen 25 en 26.

Dit amendement vergt geen commentaar. Deze artikelen komen overeen met de nieuwe bepalingen van het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten en worden eenparig goedgekeurd.

Artikel 27.

Bij wijze van voorbeeld worden de volgende gevallen van « voldoende redenen » aangehaald :

- Een werkgever die ingenieur is, wordt door zijn firma voor enkele jaren naar de Verenigde Staten gezonden.
- De verwoesting van de woning van de werkgever door een gasontploffing.

Er moet een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen voldoende redenen en de in artikel 33 bedoelde dringende redenen, welke ontslag op staande voet mogelijk maken. Zijn er geen voldoende redenen aanwezig, dan kan het ontslag slechts doorgaan na indiening van de voorgeschreven opzegging of eventueel na betaling van de opzeggingsvergoeding.

Met betrekking tot het begrip « voldoende redenen » stelt de Minister er prijs op de volgende bijzonderheden te verstrekken :

« De term « voldoende reden » komt reeds voor in de wet van 22 juli 1952 tot wijziging van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract.

» In het verslag van de Senaatscommissie voor de Arbeid en Sociale Voorzorg (Stuk n° 60, 1951-1952, blz. 2) wordt opgemerkt dat die term « geen vastomschreven rechtsbegrip is... »; de bevoegde rechter is het die, na de partijen te hebben gehoord, kan oordelen of in het gegeven geval een van de contractanten voornemens was zich aan de wettelijke verplichtingen te onttrekken.

» In de rechtspraak worden beschouwd :

- » — als voldoende reden : het einde van de seizoenarbeid; het ontslag van de volledige ploeg van lassers die voor een bepaald werk waren aangenomen; de liquidatie van de onderneming; een algemene maatregel tot afschaffing van betrekkingen; het ontslag van 22 werklieden op 32;
- » — als onvoldoende reden : het werkloos stellen, bij gebrek aan werk, van een derde van het personeel van een groot bedrijf; het niet opnieuw in dienst nemen van de derde werkmans in een onderneming waarin drie werklieden zijn tewerkgesteld; de omstandigheid dat een landbouwer zijn enige arbeider niet opnieuw in dienst neemt, hoewel de bebouwde oppervlakte van 4 ha 59 a op 3 ha 47 a was teruggebracht. »

Het amendement neemt een bepaling over uit het wetsontwerp betreffende het contract van dienstverhuring.

Het wordt eenparig aangenomen.

Article 28.

Le texte est repris des lois sur le contrat d'emploi et de travail.

La notion « dans le plus bref délai » qui figure au deuxième alinéa, ne peut être précisée : il s'agit d'une question de fait.

Dans la version néerlandaise la phrase « indien het hem niet mogelijk is » est modifiée comme suit : « indien hem dit niet mogelijk is ».

Qu'entend-on par obligations civiles et missions civiles ?

La distinction entre obligations civiles et missions civiles est ténue.

Elle s'inspire de la nature du devoir qui doit être rempli : devoir de citoyen, d'une part, devoir de droit civil, d'autre part.

Parmi les motifs d'absence énumérés par l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des employés et des bateliers pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux, ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles :

1° sont des obligations civiles :

a) les séjours du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection;

b) la participation à un jury ou la convocation comme témoin devant les tribunaux;

c) l'exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales;

2° est une mission civile : la participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

CHAPITRE IV.

« De la cessation du contrat. »

Par amendement le Gouvernement propose d'introduire une modification de forme dans l'intitulé du chapitre et de remplacer les articles 21 à 27 de la proposition de loi.

Ces amendements sont adoptés.

Articles 29 et 30.

Ces amendements sont adoptés à l'unanimité, sans discussion.

Article 31.

Un membre voudrait prévoir une disposition sanctionnant le renvoi abusif, ainsi qu'il a été proposé dans le projet de loi sur les contrats de travail.

Le Ministre fait observer qu'il faut se garder d'introduire ici une telle disposition, étant donné le caractère particulier et beaucoup plus délicat des relations entre le patron et le domestique.

Il faut également éviter le remplacement de la conjonction « ou » par « et » dans la phrase « la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis », étant donné qu'il s'agit bien ici de deux situations distinctes.

Artikel 28.

De tekst is overgenomen uit de wetten op het bediendencontract en op de arbeidsovereenkomst.

Het begrip « zo spoedig mogelijk », dat in het tweede lid voorkomt, kan niet nader worden omschreven : het gaat om een feitelijke toedracht.

In de Nederlandse tekst wordt de zinsnede « indien het hem niet mogelijk is » vervangen door : « indien hem dit niet mogelijk is ».

Wat verstaat men onder staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten ?

Het onderscheid tussen staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten is subtiel.

Het is gegrond op de aard van de te vervullen plichten : de burgerplichten enerzijds, de civielrechtelijke verplichtingen anderzijds.

In het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normale loon van de werklieden, de bedienden en de binnenschippers voor de dagen afwezigheid ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten worden de redenen opgesomd ter rechtvaardiging van de afwezigheid :

1° staatsburgerlijke verplichtingen zijn onder meer :

a) het verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruterings- en selectiecentrum;

b) de deelneming aan een jury of de oproeping als getuige voor de rechtbank;

c) de uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.

2° een burgerlijke opdracht is onder meer : het bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.

Dit amendement wordt eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK IV.

« Over de beëindiging van de overeenkomst. »

Bij amendement stelt de Regering voor de titel van het hoofdstuk naar de vorm te wijzigen en de artikelen 21 tot 27 van het wetsvoorstel te vervangen.

Die amendementen worden aangenomen.

Artikelen 29 en 30.

Die amendementen worden zonder bespreking eenparig aangenomen.

Artikel 31.

Een lid wenst te doen voorzien in een bepaling waardoor de willekeurige afdanking wordt gestraft, zoals voorgesteld werd in het wetsontwerp op de arbeidsovereenkomsten.

De Minister merkt op dat men er zich moet voor hoeden hier een dergelijke bepaling in te voegen, gelet op de speciale en veel kiesere aard van de betrekkingen tussen de werkgever en de dienstbode.

Men mag evenmin het voegwoord « of » door « en » vervangen in de zinsnede « de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijnen », aangezien het hier om twee verschillende toestanden gaat.

Le Ministre a précisé :

« L'expression « sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis » est reprise de l'article 20 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi. Seul le terme « juste motif » a été remplacé par le terme « motif grave ».

» Deux hypothèses peuvent se présenter :

» 1° Il y a un motif grave de rupture. Dans ce cas l'employeur peut rompre le contrat sans préavis dans les conditions fixées par l'article 33 de la proposition. S'il y a un motif grave de rupture mais que l'employeur ne l'invoque pas ou n'est plus dans les conditions pour l'invoquer pour justifier le congé sans préavis, on se trouve dans la seconde hypothèse : la rupture avec préavis.

» 2° A défaut d'avoir été rompu sans préavis pour motif grave, le contrat ne peut plus être rompu que moyennant un préavis. Le défaut de préavis ou le préavis insuffisant ouvre le droit à l'indemnité de rupture prévue à l'article 31 de la proposition.

» L'expression employée vise les deux hypothèses précitées et n'a soulevé aucune difficulté jusqu'à présent. »

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Articles 32, 33 et 34.

Ces amendements n'ont appelé aucune observation et sont adoptés tels quels, à l'unanimité.

Article 33bis.

L'amendement suivant est présenté en Commission par le Gouvernement : « Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle, mettent fin au contrat ».

Un tel amendement a également été présenté dans le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

CHAPITRE V.

« Dispositions spéciales concernant le mineur d'âge. »

L'intitulé est modifié par amendement du Gouvernement et devient : « Dispositions spéciales concernant la femme mariée et le mineur d'âge ».

Cet amendement est adopté.

Les articles 28 à 30 de la proposition de loi sont remplacés par les articles suivants :

Article 35.

Un membre propose de modifier la capacité d'engagement du mineur d'âge afin de lui permettre de s'engager dès l'âge de 18 ans, sans autorisation de ses père et mère ou de son tuteur.

De Minister heeft de volgende verduidelijking verstrekt :

« De zinsnede « zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijnen » is overgenomen uit artikel 20 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden. Alleen de term « gegronde reden » is vervangen door « dringende reden ».

» Twee hypothesen kunnen zich voordoen :

» 1° Er is dringende reden om de overeenkomst te beëindigen. In dat geval kan de werkgever de overeenkomst beëindigen zonder opzegging onder de in artikel 33 van het wetsvoorstel bepaalde voorwaarden. Is er dringende reden om de overeenkomst te beëindigen, doch beroept zich de werkgever hierop niet of voldoet hij niet meer aan de voorwaarden om zich hierop te beroepen ter rechtvaardiging van de beëindiging van de overeenkomst zonder opzegging, dan treedt de tweede hypothese op.

» 2° Zo de overeenkomst om dringende reden niet is beëindigd zonder opzegging, kan zij niet meer worden beëindigd tenzij met opzegging. Bij ontstentenis van een opzegging of bij onvoldoende opzegging gaat het recht op de ontslagvergoeding in welke bij artikel 31 van het wetsvoorstel is voorgeschreven.

» De aangehaalde zinsnede geldt in beide hypothesen en heeft tot dusver geen moeilijkheid opgeleverd. »

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikelen 32, 33 en 34.

Bij die amendementen worden geen opmerkingen gemaakt; zij worden ongewijzigd en eenparig aangenomen.

Artikel 33bis.

Het volgende amendement wordt in de Commissie voorgesteld door de Regering : « Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst ».

Een gelijkaardig amendement werd eveneens voorgesteld bij het wetsontwerp tot wijziging van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK V.

« Speciale bepalingen voor de minderjarige. »

Ingevolge een amendement van de Regering wordt de titel gewijzigd als volgt : « Bijzondere bepalingen voor de gehuwde vrouw en de minderjarige ».

Dit amendement wordt aangenomen.

De artikelen 28 tot 30 van het wetsvoorstel worden vervangen door wat volgt :

Artikel 35.

Een lid stelt voor dat men de bekwaamheid van de minderjarige tot het aangaan van een dienstverbintenis wijzigt ten einde hem in staat te stellen vanaf de leeftijd van 18 jaar en zonder machtiging van zijn vader en moeder of van zijn voogd in dienst te treden.

Le Ministre suggère de revoir ce point lors de la coordination par voie légale des dispositions relatives aux contrats de louage de travail.

L'amendement est adopté à l'unanimité.

Article 36.

Cet amendement est également adopté à l'unanimité et sans commentaire.

CHAPITRE VI.

« Disposition générale. »

L'amendement tendant à supprimer ce chapitre est adopté à l'unanimité.

Le contenu de l'article 31 de la proposition de loi figure à l'article 3 des amendements.

TITRE II.

« De la réglementation du travail. »

Il est rappelé que la division de la proposition de loi en deux titres est supprimée.

La Commission adopte à l'unanimité la suppression des articles 32 à 48 de la proposition de loi.

En ce qui concerne le droit des travailleurs domestiques à des vacances annuelles payées (art. 38 de la proposition de loi), le Ministre rappelle que les lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés peuvent être étendues aux travailleurs domestiques par arrêté royal.

La Commission unanime souhaite cette extension et prend acte de la déclaration du Ministre qui se propose d'attirer l'attention du Ministre de la Prévoyance sociale sur ce point.

La Commission s'est par ailleurs prononcée à l'unanimité en faveur de l'intégration complète des travailleurs domestiques dans la sécurité sociale des travailleurs salariés.

La proposition de loi telle qu'elle est reprise ci-après, a été adoptée à l'unanimité. Cette adoption implique le rejet du projet de loi n° 621 de la session 1947-1948.

Le présent rapport a également été adopté à l'unanimité.

Les Rapporteurs,
Germaine COPEE-GERBINET.
L. VERHENNE.

Le Président,
H. CASTEL.

De Minister suggereert dit punt aan een nieuw onderzoek te onderwerpen wanneer de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst wettelijk gecoördineerd worden.

Het amendement wordt eenparig aangenomen.

Artikel 36.

Dit amendement wordt eveneens eenparig en zonder commentaar aangenomen.

HOOFDSTUK VI.

« Algemene bepaling. »

Het amendement dat ertoe strekt dit artikel weg te laten, wordt eenparig aangenomen.

Wat in artikel 31 van het wetsvoorstel voorkomt, vindt men terug in artikel 3 van de amendementen.

TITEL II.

« Arbeidsreglementering. »

Er zij aan herinnerd dat de indeling van het wetsvoorstel in twee titels afgeschaft is.

De Commissie aanvaardt eenparig de weglating van de artikelen 32 tot 48 van het wetsvoorstel.

Wat betreft het recht van de dienstboden op jaarlijks verlof met loon (art. 38 van het wetsvoorstel) herinnert de Minister eraan dat de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de loontrekkenden kunnen uitgebreid worden tot de dienstboden.

De Commissie is eenparig voorstander van die uitbreiding en neemt acte van de verklaring van de Minister, die voornemens is de aandacht van de Minister van Sociale Voorzorg op dit punt te vestigen.

De Commissie heeft zich trouwens eenparig uitgesproken voor de volledige integratie van de dienstboden in de sociale zekerheid van de loontrekkenden.

Het wetsvoorstel, zoals het hierna volgt, wordt eenparig aangenomen. Dit houdt de verwerping in van het wetsontwerp n° 621 van de zitting 1947-1948.

Dit verslag werd eveneens eenparig aangenomen.

De Verslaggevers,
Germaine COPEE-GERBINET.
L. VERHENNE.

De Voorzitter,
H. CASTEL.

TEXTE
ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.

(NOUVEL INTITULE.)

PROPOSITION DE LOI
sur le contrat de travail domestique.

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales.*

Article premier.

Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage, contre rémunération, à effectuer sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

Art. 2.

Sans préjudice à la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs fixée par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, l'objet et la nature de l'engagement ainsi que la rémunération et les autres conditions de travail sont déterminés par la convention et par l'usage.

Le Roi peut déterminer un type de contrat écrit de travail domestique.

Art. 3.

Toute clause contractuelle donnant au travailleur domestique des avantages inférieurs à ceux qui sont prescrits par la présente loi est nulle et sans effet.

Art. 4.

Le contrat de travail domestique est conclu, soit pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie.

Art. 5.

Le contrat conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée doit être constaté par écrit pour chaque travailleur domestique individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

TEKST
AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

(NIEUW OPSCHRIFT.)

WETSVOORSTEL
betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepalingen.*

Artikel 1.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt, tegen loon en onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handenarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

Art. 2.

Onverminderd de hiërarchie der bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, vastgesteld bij artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden het onderwerp en de aard van de dienstbetrekking, het loon en de andere arbeidsvoorwaarden geregeld door de overeenkomst en het gebruik.

De Koning kan een model van geschreven arbeidsovereenkomst voor dienstboden opmaken.

Art. 3.

Elk contractueel beding waarbij de aan de dienstboden verleende voordelen kleiner zijn dan die welke bij deze wet zijn voorgeschreven, is nietig en zonder gevolg.

Art. 4.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden wordt gesloten, hetzij voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, hetzij voor een onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven gesloten worden.

Art. 5.

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moet voor iedere dienstbode afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de dienstbode in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Art. 6.

Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéterminée.

Art. 7.

Nonobstant toute convention contraire, les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

Pendant cette période, chacune des parties peut donner congé à l'autre moyennant un délai de préavis de deux jours prenant cours le lendemain du jour au cours duquel il a été donné.

Art. 8.

A défaut d'écrit, la preuve testimoniale est admise quelle que soit la valeur du litige.

Art. 9.

Les travailleurs domestiques et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

Art. 10.

La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits du travailleur domestique qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail.

Art. 11.

Les actions naissant du contrat de travail domestique sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq 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 des parties.*

Art. 12.

L'employeur a l'obligation :

- de faire travailler le travailleur domestique dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition l'aide, les ustensiles, les matières et les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;
- de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et la santé, de l'hygiène et du confort;
- d'observer et de faire observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;
- de donner au travailleur domestique, le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte ainsi que les obligations civiles résultant de la loi.

Art. 6.

Zo na het verstrijken van de termijn de partijen de uitvoering van de overeenkomst voortzetten, worden zij geacht de verbintenis voor een onbepaalde tijd te willen vernieuwen.

Art. 7.

Ondanks ieder tegenbeding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

Tijdens die periode kan elk der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving ervan.

Art. 8.

Bij ontstentenis van een geschrift, is het getuigenbewijs toegelaten, ongeacht de waarde van het geschil.

Art. 9.

De dienstboden en hun werkgevers mogen zich niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen.

Art. 10.

De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de dienstbode die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht ingevolge een overeenkomst, nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben.

Art. 11.

De rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst voor dienstboden ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

HOOFDSTUK II. — *Verplichtingen der partijen.*

Art. 12.

De werkgever is verplicht :

- de dienstbode te doen arbeiden op de wijze, de tijd en de plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, het gerei, de stoffen en kleding ter zijner beschikking te stellen;
- te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de veiligheid en de gezondheid, de hygiëne en het comfort;
- gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht te nemen en te doen in acht nemen;
- de nodige tijd aan de dienstbode te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien te vervullen.

Art. 13.

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

L'employeur doit mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels.

Art. 14.

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur domestique qui en fait la demande, un certificat constatant uniquement la durée et la nature de ses services.

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

Art. 15.

Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le travailleur domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération en espèces, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avantages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci. Dans ce cas, l'employeur a également l'obligation de renvoyer dans son foyer le travailleur domestique mineur non émancipé ou de le placer sous l'autorité d'une autre personne.

Art. 16.

Le travailleur domestique a l'obligation :

- d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience au temps, au lieu et dans les conditions convenus;
- 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 qui lui sont données par l'employeur ou ses préposés en vue de l'exécution du contrat;
- d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;
- de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers.

Art. 17.

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

Art. 18.

Le travailleur domestique a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les ustensiles et matières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

En cas de dommages causés à l'employeur par le travailleur domestique dans l'exécution de son contrat, celui-ci ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 2 et 3 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Art. 13.

De werkgever dient als een goede huisvader zorg te besteden aan de bewaring van de voorwerpen die de dienstbode toebehoren en onder de hoede van de werkgever zijn gesteld. In geen geval heeft hij het recht ze in te houden.

De werkgever moet aan de dienstbode de middelen ter beschikking stellen om zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren.

Art. 14.

Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de dienstbode die hierom verzoekt, een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de duur en de aard van zijn diensten worden vermeld.

Dit getuigschrift mag geen enkele andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de dienstbode.

Art. 15.

Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze recht, voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft en buiten zijn loon in speciën, op de voordelen in natura welke hij vóór de overbrenging genoot, of op een dagvergoeding waarvan de waarde hiermede overeenstemt. In dat geval is de werkgever ook verplicht de niet-ontvoogde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een andere persoon te plaatsen.

Art. 16.

De dienstbode is verplicht :

- zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op de tijd, de plaats en de wijze zoals is overeengekomen;
- het geheim te bewaren omtrent elke aangelegenheid van vertrouwelijke of persoonlijke aard waarvan hij tijdens de uitvoering van zijn dienst kennis mocht hebben gekregen;
- te handelen volgens de bevelen en de onderrichtingen die hem ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst door de werkgever of door zijn aangestelden worden gegeven;
- gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht te nemen;
- af te zien van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn mededienstdoden, van zijn werkgever of van derden.

Art. 17.

Werkgever en dienstbode zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.

Art. 18.

De dienstbode is verplicht het hem toevertrouwde gerei en de hem toevertrouwde ongebruikte stoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

Ingeval de dienstbode bij de uitvoering van de overeenkomst de werkgever schade berokkent is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij alleen dan aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de in het tweede en derde lid bepaalde aansprakelijkheid, tenzij bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Les indemnités ou dommages et intérêts dus en vertu des dispositions du présent article et fixés par l'accord des parties conclu après les faits ou par décision judiciaire sont imputables sur la rémunération dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 19.

Le travailleur domestique n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

CHAPITRE III. — *Suspension de l'exécution du contrat.*

Art. 20.

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. 21.

A droit à sa rémunération normale, le travailleur domestique apte à travailler au moment de se présenter au travail :

1° qui se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, pourvu que ce retard soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er}, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

Art. 22.

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.

De vergoedingen of de schadeloosstellingen die krachtens de bepalingen van dit artikel zijn verschuldigd en door de partijen met onderling goedvinden na de feiten of bij rechterlijke uitspraak worden vastgesteld, kunnen op het loon worden ingehouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Art. 19.

De dienstbode is niet aansprakelijk voor de beschadiging of de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.

HOOFDSTUK III. — *Schorsing van de uitvoering der overeenkomst.*

Art. 20.

De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg, wanneer ze slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.

Art. 21.

Op zijn normaal loon heeft recht de dienstbode die, op het ogenblik dat hij zich op het werk aanbiedt, geschikt is tot werken en :

1° die normaal, op weg naar het werk, met vertraging op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak overkomen op de weg naar het werk en onafhankelijk is van zijn wil;

2° die buiten het geval van staking, om een van zijn wil onafhankelijke oorzaak, hetzij het werk niet kan aanvatten, dan wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij het werk waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

De Koning kan, na eensluidend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, afwijkingen van de bepalingen van het eerste lid toestaan.

Art. 22.

De onmogelijkheid voor de dienstbode om wegens ziekte of ongeval zijn werk uit te voeren, schorst de uitvoering van de overeenkomst op.

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

Het staat de werkgever vrij, een eind te maken aan de overeenkomst, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid zes maanden overschrijdt.

Van dit recht kan evenwel geen gebruik worden gemaakt dan nadat een vergoeding aan de dienstbode is betaald, welke gelijk is aan het loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, na aftrek, in voorkomend geval, van het loon dat sedert de achtste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid werd uitbetaald.

Art. 23.

Sans préjudice de l'article 22, alinéa 2, 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 cette incapacité a une durée de plus de sept jours.

Art. 24.

Sans préjudice des articles 22 et 23, l'employeur doit assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au travailleur domestique interne qui est incapable de travailler.

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

Si le travailleur domestique le demande, l'employeur est tenu, en cas de maladie ou d'accident du travailleur domestique, d'avertir la personne désignée par celui-ci; si le travailleur domestique est mineur non émancipé, l'employeur est tenu d'avertir la personne qui en a la garde habituelle.

Art. 25.

L'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 7 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Au début de l'une de ces périodes, la travailleuse domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail du fait de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées à l'alinéa 1^{er}, les dispositions de l'article 24 sont applicables.

Art. 26.

Pendant les suspensions prévues aux articles 22 et 25, le travailleur domestique conserve le droit de donner congé et le délai de préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

Sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes, l'employeur conserve lui aussi le droit de donner congé pendant les mêmes suspensions, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat.

Si l'employeur a donné congé avant la suspension et si le délai de préavis n'est pas encore expiré au début d'une des suspensions visées aux articles 22 et 25, ce délai cesse de courir pendant cette suspension.

Art. 27.

§ 1. L'exécution du contrat est suspendue :

- 1° pendant les périodes d'appel ou de rappel du travailleur domestique sous les armes;
- 2° pendant la durée du séjour du travailleur domestique dans un centre de recrutement et de sélection;
- 3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;
- 4° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

Art. 23.

Onverminderd de bepaling van artikel 22, tweede lid, mag de werkgever zonder vergoeding een einde maken aan de overeenkomst, wanneer de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens de proeftijd en wanneer die arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen duurt.

Art. 24.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 22 en 23, moet de werkgever aan de inwonende dienstbode die arbeidsongeschikt is een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken zolang zulks nodig is.

De kosten van geneesheer, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever.

Indien de dienstbode hierom verzoekt, is de werkgever gehouden, bij ziekte of ongeval van de dienstbode, de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

Art. 25.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de perioden van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Bij het begin van een van deze perioden behoudt de dienstbode het recht op het normale loon gedurende een periode van zeven dagen.

Indien de dienstbode buiten de in het eerste lid bedoelde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 24 van toepassing.

Art. 26.

Tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, bedoeld in de artikelen 22 en 25, kan de dienstbode opzeggen en de opzeggingstermijn loopt wat de door hem gedane opzegging betreft.

Onverminderd het bepaalde in artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid, behoudt de werkgever tijdens diezelfde schorsingen eveneens het recht opzegging te geven, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het hervatten van de uitvoering van de overeenkomst.

Indien de werkgever de overeenkomst vóór de schorsing heeft opgezegd en de opzeggingstermijn bij het begin van een der bij de artikelen 22 en 25 bedoelde schorsingen nog niet is verlopen, dan houdt die termijn op te lopen tijdens die schorsing.

Art. 27.

§ 1. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

- 1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de dienstbode onder de wapens;
- 2° voor de duur van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum;
- 3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;
- 4° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven;

5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile, en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice coordonnées le 30 avril 1962;

6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme du service, pour autant que la durée du rengagement ne porte la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, desdites lois sur la milice.

§ 2. Sauf pour motif grave au sens de l'article 33, ou pour un motif suffisant, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis :

1° pendant la durée des événements visés au § 1^{er}, 1° à 5°;

2° pendant la durée du rengagement visé au § 1^{er}, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur domestique au plus tard un mois avant la date de la prise de cours dudit rengagement;

3° pendant la période précédant la date de l'appel ou du rappel et débutant au moment où il a été informé de cette date par le travailleur domestique;

4° pendant le mois qui a suivi l'envoi du travailleur domestique en congé illimité.

Est suffisant, le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés au § 1^{er}.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas à la période d'essai, au cours de laquelle les dispositions de l'article 7 demeurent pleinement valables.

§ 3. Le travailleur domestique engagé pour une durée indéterminée peut mettre fin au contrat pendant la suspension. Le délai de préavis court pendant la suspension.

§ 4. En cas d'inobservation de l'interdiction prévue au § 2, les dispositions de l'article 31 sont applicables.

En outre, l'employeur qui enfreint les dispositions prévues au § 2 pendant l'une des périodes visées au § 1^{er}, 1° ou 6°, ou au § 2, alinéa 1^{er}, 3° ou 4°, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées au § 2, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, pendant lesquelles le travailleur domestique n'a pas été occupé; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération.

Art. 28.

Le travailleur domestique a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur domestique doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions de conventions individuelles ou collectives plus favorables, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs domestiques, le nombre de jours pendant lesquels le travailleur domestique peut s'absenter du travail avec le maintien de la rémunération. En outre, il peut déterminer des conditions d'assiduité.

5° voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;

6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstdtijd, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de dienstdtijd niet verlengt boven de termijn, bepaald bij artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten.

§ 2. Behalve om een dringende reden, als bedoeld in artikel 33, of om een voldoende reden, kan de werkgever de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst niet eenzijdig beëindigen, zelfs niet met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen :

1° tijdens de duur van de in § 1, 1° tot 5°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in § 1, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de dienstbode naar behoren op de hoogte werd gebracht;

3° tijdens de periode die aan de datum van de oproeping of wederoproeping voorafgaat en die aanvangt op het ogenblik dat hij door de dienstbode van deze datum in kennis werd gesteld;

4° gedurende een maand nadat de dienstbode met onbepaald verlof werd gezonden.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in § 1 bedoelde gebeurtenissen.

Het eerste lid is niet toepasselijk gedurende de proeftijd, tijdens welke het bepaalde in artikel 7 onverminderd geldt.

§ 3. De dienstbode die voor onbepaalde tijd in dienst is genomen, kan zijn dienstbetrekking tijdens de schorsing opzeggen. De opzeggingstermijn loopt tijdens de schorsing.

§ 4. Bij overtreding van het verbod vermeld in § 2 is het bepaalde in artikel 31 van toepassing.

Bovendien betaalt de werkgever die tijdens een in § 1, 1° of 6°, of § 2, eerste lid, 3° of 4°, bedoelde periode het bepaalde in § 2 niet in acht neemt, een vergoeding welke gelijk is aan het normale loon, verschuldigd voor de in § 2, eerste lid, 3° en 4°, bedoelde perioden of gedeelten ervan, gedurende welke de dienstbode niet te werk gesteld is geweest; die vergoeding mag evenwel niet hoger zijn dan een bedrag dat met drie maanden van dat loon overeenstemt.

Art. 28.

De dienstbode heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normale loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de dienstbode de werkgever vooraf verwittigen; indien hem dit niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle dienstboden het aantal dagen vast gedurende welke de dienstbode op het werk afwezig mag zijn met behoud van het loon. Daarenboven kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.

CHAPITRE IV. — *Cessation du contrat.*

Art. 29.

§ 1^{er}. Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre. Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

Ce délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

A peine de nullité, la notification du préavis se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie indiquant le début et la durée du préavis.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier.

§ 2. Le délai de préavis est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours lorsqu'il est donné par le travailleur domestique.

Ces délais sont doublés et quadruplés lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques demeurés sans interruption au service du même employeur respectivement au moins dix et vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Art. 30.

Pendant le délai de préavis, le travailleur domestique peut en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter une ou deux fois par semaine avec maintien du droit à sa rémunération, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail.

Art. 31.

Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter les délais de préavis fixés à l'article 29, § 2, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant, soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Art. 32.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, sa résiliation unilatérale, avant terme et sans motif grave, donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

HOOFDSTUK IV. — *Beëindiging van de overeenkomst.*

Art. 29.

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht die te beëindigen door opzegging aan de andere. Dit recht kan enkel worden uitgeoefend met inachtneming van een opzeggingstermijn.

De opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin zij ter kennis werd gebracht.

Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door overhandiging aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij aangetekende brief, die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij deurwaardersexploot.

§ 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op veertien dagen wanneer de werkgever opzegt, en op zeven dagen wanneer de dienstbode opzegt.

Die termijnen worden verdubbeld en verviervoudigd wat de dienstboden betreft die ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar.

Zij moeten worden berekend naar de anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Art. 30.

Tijdens de opzeggingstermijn mag de dienstbode een of twee keren per week afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van loon, mits de duur van die afwezigheid in totaal niet meer dan één arbeidsdag bedraagt.

Art. 31.

Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijnen vastgesteld bij artikel 29, § 2, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

Art. 32.

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk werd aangegaan, geeft de eenzijdige beëindiging ervan zonder dringende reden, vóór het verstrijken van de termijn, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had dienen in acht te worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Art. 33.

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves laissés à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

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

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.

Art. 34.

Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle, mettent fin au contrat.

Art. 35.

La travailleuse domestique a le droit de mettre fin au contrat sans préavis 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.

CHAPITRE V. — *Dispositions spéciales concernant la femme mariée et le mineur d'âge.*

Art. 36.

Les articles 30 et 33 à 36 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail sont applicables au contrat de travail domestique.

Art. 37.

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

Art. 33.

Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om dringende redenen die aan het oordeel van de rechter worden overgelaten, en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Ontslag om dringende redenen mag niet meer worden gegeven zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie dagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de redenen waarvan kennis is gegeven bij aangekonde brief, verzonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Art. 34.

Zijn nietig de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd, een einde maken aan de overeenkomst.

Art. 35.

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

HOOFDSTUK V. — *Bijzondere bepalingen voor de gehuwde vrouw en de minderjarige.*

Art. 36.

De artikelen 30 en 33 tot 36 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Art. 37.

In geval van beëindiging van de overeenkomst is de werkgever gehouden onmiddellijk de persoon te verwittigen die de niet-ontvoogde inwonende minderjarige dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.