

Chambre des Représentants

SESSION 1968-1969.

20 JUIN 1969.

PROPOSITION DE LOI

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

AMENDEMENTS
PRESENTES PAR LE GOUVERNEMENT.

INTITULE.

Modifier l'intitulé comme suit:

« Proposition de loi sur le contrat de travail domestique. »

JUSTIFICATION.

Ce nouvel intitulé tient compte de la suppression de dispositions du titre II concernant la réglementation du travail proposée par un amendement ultérieur.

TITRE I.

Supprimer l'intitulé du Titre I.

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions générales.

Articles 1 à 5.

Remplacer le texte de ces articles par ce qui suit :

« Article 1^{er}. - 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.

Voir:

396 (1968-1969) :

- N° 1: Proposition de loi.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1968-1969.

20 JUNI 1969.

WETSVOORSTEL

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

AMENDEMENTEN
VOORGESTELD DOOR DE REGERING.

TITEL.

De titel wijzigen als volgt:

« Wetsvoorstel betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden. »

VERANTWOORDING.

In dit nieuwe opschrift wordt in aanmerking genomen de opheffing van de bepalingen van Titel II betreffende de arbeidsreglementering, welke is voorgesteld bij een later amendement.

TITEL I.

Het opschrift van Titel I weglaten.

HOOFDSTUK I. -- Algemene bepalingen.

Artikelen 1 tot 5.

De tekst van deze artikelen vervangen door wat volgt :

« 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 ierksgeest, in hoofdzaak huishoudelijke henderbeid te verrichten in oerbend met de huishouding van de uierkgever of van zijn gezin.

Z<<.

396 (1968-1969) :

- N° 1: Wetsvoorstel.

H, - 615.

» 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.

» Article 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.

» 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. »

JUSTIFICATION.

Les présents amendements tiennent compte des nouvelles dispositions du projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, adopté par la Chambre des Représentants le 5 juin 1969, et

» Art. 2. --- On uernlêndt de de hiërarchie der bronnen in de oerbintnissen 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 oerarbeid bij de aan de dienstboden verleende voordelen kleiner zijn dan die liddke bij deze wet : zijn voorgescreijlen. is nietig en zonder gevolgs.

» Art. 4. - De arbeidsovereenkomst voor dienstboden wordt gesloten. het zij voor een bepaalde tijd of een bepaald uurwerk, het zij voor een onbepaalde tijd,

» Zij kan nooit oore het leuen gesloten worden.

» Art. 5. -- De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald uurwerk moet voor iedere dienstbode afzonderlijk (schriftelijk) worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip «nu» op de dienstbode in dienst treedt,

» Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een bepaald uurwerk is [afgelezen], dan geldt voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

» Art. 6. - Zo na het oerstijken van de termijn die partijen de uitvoering van de overeenkomst voortzetten, worden zij geacht de verbintenis voor een onbepaalde tijd te toelien vernietigen,

» Art. 7. - Ondanks ieder tegenbeding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

» Tijdens die periode kan elke der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen. Het is een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving ervan.

» Art. 8. - Bij ontzetting van een geschrift, is het getuigenbetuigen toegestaan, 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 als arbeid voortduert. In het geval van een overeenkomst, niettegenstaande inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsoverhoudingen tot oorzaken hebben,

» Art. 11. - De rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien, worden, verzoeken 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. »

VERANTWOORDING.

Deze amendementen houden rekening met de nieuwe bepalingen van het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, goedgekeurd op 5 juni 1969 door de Kamer

tendent li réaliser une coordination des textes des différentes lois sur les contrats de louage de travail. Les adaptations tiennent également compte des discussions sur la proposition de loi n° BI/1 (session 1965-1966) qui ont eu lieu au sein de la Commission au cours de la précédente législature,

La définition du contrat de travail domestique donnée par l'article 1^{er} s'inspire très largement de celle de l'article 1^{er} de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 2 reprend pour la détermination des sources des obligations des parties une disposition identique à celle des articles 3 de la loi sur le contrat de travail et 5 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi tels qu'ils ont été remplacés par l'article 62 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires,

L'article 3 frappe de nullité toutes les conventions réduisant les avantages accordés aux travailleurs domestiques par la loi. Cette disposition s'ordonne généralement à l'ordre général permet de supprimer les dispositions similaires contenues dans de nombreux articles du projet,

L'article 1 reprend la disposition énumérant les différentes espèces de contrats et interdisant l'engagement à vie qui figure dans le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail,

L'article 5 reprend la disposition du projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail concernant l'obligation de rédiger un écrit pour conclure un contrat à terme,

Il en est de même de l'article 6 concernant la poursuite de l'exécution du contrat après l'expiration du terme.

L'article 7 reprend les dispositions de l'article 3 de la proposition de loi n° 396/1, à l'exception de l'obligation de rédiger un écrit pour donner le préavis pendant la période d'essai. En effet, la nécessité d'un écrit paraît excessive eu égard aux dispositions de la loi sur le contrat de travail, qui n'exigent aucun écrit pour rompre le contrat pendant la période d'essai.

L'article 8 reprend la disposition relative à l'admissibilité de la preuve testimoniale figurant à l'article 4 de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 9 et l'article 10 introduisent dans le contrat de travail domestique les dispositions nouvelles du projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail concernant respectivement la prohibition de la clause d'arbitrage et d'inopposabilité de la nullité du contrat résultant d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail.

L'article 11 unifie les délais de prescription en matière de contrats de louage de travail. Ces délais sont ceux qui ont été fixés par le projet de loi modifiant les contrats de louage de travail: un an "après la cessation du contrat 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. Bien que les travailleurs domestiques, plus que les autres travailleurs, peuvent être soumis à des pressions de la part des employeurs, il faut cependant fixer un délai qui tienne compte de l'inévitable déperissement des preuves,

CHAPITRE II.

Modifier l'intitulé comme suit:

« CHAPITRE II. - Obligations des parties. »

Art. 6 à 13,

Remplacer le texte de Ces articles par ce qui suit:

« 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 raide, 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;

van Volksvertegenwoordigers, en strekken ertoe overeenstemming te brengen in de teksten van de verschillende wetten op de arbeidsovereenkomsten. Bij de aanpassingen is niet voorbijggaan aan de besprekingen over het wetsvoorstel n° BI/1 (zitting 1965-1966) in de Commissie tijdens de vorige zittingsduur.

De in het eerste artikel gegeven de finitie van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden steunt grotendeels op die welke is vervat in het eerste artikel van het wetsvoorstel n° 396/1.

In artikel 2 wordt voor de vaststelling van de bronnen der verbltissen van de partijen een bepaling overgenomen welke gelijkt aan die welke voorkomt in de artikelen 3 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden en 5 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals zij zijn vervangen bij artikel 62 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Krachts artikel 3 zijn alle overeenkomsten nietig waarbij de wettelijke voordelen aan dienstboden worden vermindert. Ingevolge die algemene bepaling is het mogelijk soortgelijke bepalingen in talrijke artikelen van het ontwerp op te heffen,

In artikel 1 wordt de bepaling overgenomen waarin de verschillende soorten van arbeidsovereenkomsten worden opgesomd en waarbij ongewoond is de overeenkomst voor het leven die in het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten voorkomt,

In artikel 5 wordt overgenomen de bepaling van het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, welke een geschrift verplicht stelt voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor bepaald werk,

Hetzelfde geldt voor artikel 6 betreffende de voortzetting van de uitvoering der overeenkomst na het verstrijken van de termijn,

In artikel 7 worden de bepalingen van artikel 3 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen, met uitzondering van het geschrift dat verplicht wordt gesteld om tijdens de proeftijd op te zeggen. De noodzakelijkheid van een geschrift blijkt immers overduidelijk, gelet op de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, waarin geen geschrift verplicht is gesteld voor het beëindigen van de overeenkomst tijdens de proeftijd.

In artikel 8 wordt de bepaling overgenomen betreffende de toelaatbaarheid van het getuigenbewijs dat in artikel 4 van het wetsvoorstel n° 396/1 is bepaald.

Bij de artikelen 9 en 10 worden in de arbeidsovereenkomst voor dienstboden ingevoegd de nieuwe bepalingen van het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, welke verband houden respectievelijk, met het verbod van arbitrage en met de onmogelijkheid tot verzet van de werkgever in geval van nletiqheid van de overeenkomst als gevolg van een cvertreding van de bepalingen tot reglementering van de arbeidsverboddingen.

Artikel 11 beoogt de uniformisering van de verjaringstermijnen bij de arbeidsovereenkomsten. Die termijnen zijn vastgesteld bij het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten: één jaar na het beëindigen van de overeenkomst of vijf jaar na de omstandigheid waaruit de rechtsvordering is ontstaan zonder dat laatstgenoemde termijn één jaar na het beëindigen van de overeenkomst mag overschrijden. Hoewel de dienstboden meer nog dan de andere werknemers onder de druk van de werkgevers kunnen staan, is het niettemin noodzakelijk een termijn vast te stellen waarbij het onvermijdelijk verouderen van bewijsstukken in overweging wordt genomen,

HOOFDSTUK II

De titel wijzigen als volgt:

« HOOFDSTUK II. -- Verplichtingen der partijen. »

Artt. 6 tot 13,

De tekst van deze artikelen vervangen door wat volgt:

« Art. 12. - De iuerkqeoer is verplicht:

- » — de clienstbode te doen erbeiden op de wijze, de tijd en de pleets zoals is overeengekomen inzonderheid door de ooor de ultvoering van het iork, nodiqe hulp, gerei, stoften en kledinq ter beschikking te stellen;
- » - te zorgen elat de arbeid wordt verricht in behootlijke omstandigheden wat betieft de veiligheid en de gezondheid, de hygiëne en hei comfort;

» - d'observer et de [eire obseruct le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat;

» - de donner au traocilleur domestique. le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte ainsi que les obligations civiques résultant de la loi.

» Art. 13. --- L'employeur: doit apporter il la conservation des objets appartenant au trsoeilleur domestique ct 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 treveilleur 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 traocilleur domestique qui en [ait la demande, un certiificat constatant uniquement la durée et la nature- de ses services.

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

» Art. 15. - Si l'emplogetu: transfère provisoirement son ménage clans 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'eutorité d'une autre personne.

» Art. 16. -- Le treoeilleur domestique a l'obligation:

» - d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience au temps, au lieu et dens les conditions convenus;

» - de sarder le secret su» toute affaire il caractère confidentiel ou personnel dont il aurait eu connaissance dam 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 il sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'emplo qeur on de tiers.

» Art. 17. - L'employeur et le ireueilleur 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 qz il 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 [eue 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 déroge à la responsabilité fixée aux alinéas 2 et 3 que par une convction collective de treveil rendue obligatoire par le Roi.

» - gedurcnde d", uitvoerinEl uan dr: arbeidsovereenkomst de well'ocglijkheid en di?goc-de zeden in «ctit te nemen en te doen in uch t netten:

» - de nodige tijd <lan de dienstbode te geven om zijn geloofsplichten. alsmede zijn burgerlijk». vetplichtingen. die uii de tee: uortoeloien te »ervullen,

» Art. 13. - De uierkqever client sls een goede buis- onder zorg te beste@cn aan de berving V8n de oootwetpen die de dienstbode ioebekoten en onder de hoede van de toetlcqeoer zijn qesteld. In geen geval heeft hij het recht ze in te houden.

» De werkgeL'er inoet aan de dienstbode de middelen 'ter beschikking stellen om zijn persoonlijke voorwetpen te betoeren,

» Art. 14. - Bii fut einde uan de ooreenkomst is de ioerkqeoer vetplicht de dienstbode die hierom oerzoekt, een getuigscrift te ouerhndigen waarop enkel de duur en de aerd !Jan zijn diensten ivorden vermeld,

» Dit getuigscrift mag geen enkele endere oermelding beoutten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek varz de dienstbode.

» Art. 15. - Indien de uierkqeoer zijn gezin voorlopig naar een etidre pinet« cvetbrenqt sonder de inwonende dienstbode mede te nmen, heeft deze recht, ooee ZOL?ethij] bij zijn ioerkqeoer in dienst blijft en butten zijn loon in speciën, op de uoordelen in nature welke hij vóór de ooverbrenqing qenoot, of op een dagvergoecling waarvan de waarde hiernede overeenstemt. In det gelJal is de uierkqever ook oerplidit de niet-ontvooçde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een ander persoon te pleatsen,

» Art. 16. - De diensibode is oerplidit :

» - zijn werk zorgvuldig, eerlijk en neuurkeuriq te oerrichten, op tijd, pleats en tolze zoels is oooteenpekomen:

» - het: geheim te beioaren omtrent elke aangelegenheid van vertrouioeiiijke of persoonlijke eerd waarvan hij tijdens de uitvoering van zijn dienst kennis mocht hebben gekregen;

» - te hendelen volgens de bevelen en de ondertichtingen die hem ter uitvoering van de erbeidsooreenkomst door de urerkgever of door zijn aenqestelden uiorden gegeven;

» - gedurende de uitvoering van de erbeidsooreenkomst de welvoeglijkheid en de goede zeden in echt te nemen:

» - af te zien van al toet schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiiiigheid, hetzlj een die van zijn mededienstboden, van zijn ioerk qeoer of van detden,

» Art. 17. - Werkgever en dienstbode zijn elkender eer- bied en echtinq uersch uldiqd,

» Art. 18. - De diensibode is uerplicht het hem toevertroutode gerei en de hem toeertrouiode onqebeuikte stoffen in goede staat een de uierkqeoer tetug te gevell.

» Inqeoel de dienstbode bij de uitvoering van de ooreenkomst st de ioerkqeoer schade berokkeni is hij enkel eensprskelijk voor zijn bedrog en zijn zu/ere schuld,

» Voor lichte scbuld is hij eileen dan aansprakelijk als die bij hem eerder gen'oonlijk dan toevallig uoorkomt,

» Op straffe van nietiqheid mag niet ioorden. afgeweken !Jande in liet toeode en derde lid bepealde eensprekelijkheid, tenzi] bij een door de Konling algemeen verbindend verklearde collectieve eubeidsovereenkomst,

» Les indemnités ou dommages et intérêts dus en vertu des dispositions du présent article et fixés par accord des parties conclu après les faits ou la 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 responsable ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit. »

JUSTIFICATION.

L'article 12 énumère les obligations de l'employeur sans toutefois aller jusqu'à un excès de précisions qui risquerait d'aller à l'encontre du but de protection qui est poursuivi.

L'obligation générale qu'a l'employeur de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la santé, de l'hygiène et du confort l'oblige les précisions contenues dans les alinéas 3 et 6 de l'article 6 de la proposition de loi n° 396/1, étant entendu que ces conditions 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.

L'article 13 limite l'obligation de garde incombant à l'employeur aux objets, dont le travailleur domestique lui confie la garde. Pour le surplus, il doit mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde des objets personnels qu'il range dans son logement.

L'article 14 reprend l'obligation de délivrer un certificat lorsque le contrat a pris fin conformément à l'article 9 de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 15 reprend les dispositions de l'article 10 de la proposition de loi n° 396/1, il appartiendra aux parties et éventuellement au juge de fixer le montant de l'indemnité journalière à laquelle le travailleur domestique a droit en compensation de la perte des avantages en nature dont il jouissait avant le transfert du ménage de son employeur. D'autre part, c'est la qualité de mineur non émancipé et non pas le fait d'avoir moins de 18 ans qui oblige l'employeur de placer le travailleur domestique sous l'autorité d'une autre personne lorsqu'il ne peut exercer lui-même le droit de garde.

Les articles 16 et 17 reprennent les obligations du travailleur domestique et l'obligation réciproque de respect et d'égards mutuels visées respectivement aux articles 11 et 12 de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 18 reprend les dispositions de l'article 13 de la proposition de loi n° 396/1 qui limitent la responsabilité contractuelle du domestique, dans une nouvelle rédaction qui reprend, mutatis mutandis, les dispositions du projet de loi n° 270 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 19 reprend une règle de droit commun en matière de responsabilité qui figure également dans la loi sur les contrats de travail. La nullité qui frappe toute convention contraire ne doit cependant pas être rappelée ici car l'article 3 édicte d'une manière générale la nullité de toute clause contractuelle donnant au travailleur domestique des avantages inférieurs à ceux prescrits par la présente loi.

CHAPITRE III.

Modifier le titre comme suit:

« CHAPITRE III. - Suspension de l'exécution du contrat. »

» De oerkoedingen of de schadevergoedingen die krachtens de bepalingen in dit artikel zijn verschuldigd en door de partijen met onderling overleg 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 schade van de sleet, toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het oortuig, noch voor het toevallig verlies daarvan. »

VERANTWOORDING.

III artikel 12 worden de verplichtingen van de werkgever opgesomd, zonder dat al te veel bijzonderheden worden aangegeven, waardoor gevaar kan ontstaan dat tegen het beoogde doel van bescherming in wordt gegaan.

De algemene verplichting van de werkgever om toe te zien dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden ter zake van gezondheid, hygiëne en comfort, beantwoordt aan de precieze bepalingen van de leden 3 en 6 van artikel 6 van het wetsvoorstel n° 396/1, mits die omstandigheden 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.

In artikel 13 wordt een greep gesteld aan de verplichting van de werkgever om de zaken van de dienstbode welke aan zijn hoede door de dienstbode zijn toevertrouwd, in bewaaring te houden. De werkgever moet bovendien de middelen ter beschikking van de dienstbode stellen om zijn persoonlijke voorwerpen in zijn woning te bewaren.

In artikel 14 wordt de verplichting gesteld om een getuigschrift te overhandigen wanneer de overeenkomst wordt beëindigd overeenkomstig artikel 9 van het wetsvoorstel n° 396/1.

In artikel 15 worden de bepalingen van artikel 10 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen. Het behoort aan de partijen en eventueel aan de rechter het bedrag van de dagelijkse vergoeding vast te stellen waarop de dienstbode recht heeft. Als vergoeding voor het verlies van voordelen in natura die hij genoot voor dat de werkgever zijn gezin naar een andere plaats overbracht. Niet omdat de dienstbode 18 jaar oud geworden is, doch omdat hij de hoedanigheid hezit van niet-ontvoogde minderjarige, moet de werkgever hem plaatsen onder het gezag van een ander persoon, wanneer hij zelf niet meer het recht van bewaaking kan uitoefenen.

In de artikelen 16 en 17 worden de verplichtingen van de dienstbode en de wederzijdse verplichting van eerbied en achting opgelegd zoals zij respectievelijk in de artikelen 11 en 12 van het wetsontwerp n° 396/1 zijn gesleld.

In artikel 18 worden de bepalingen van artikel 13 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen, waarbij de contractuele aansprakelijkheid van de dienstbode wordt bevestigd in een nieuwe tekst waarin, mutatis mutandis, zijn overgenomen de bepalingen van het ontwerp van wet n° 270 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeids-overeenkomsten.

In artikel 19 wordt een gemeenschappelijke regel van aansprakelijkheid overgenomen, die ook in de wet op de arbeidsovereenkomsten voorkomt. De nietigheid van elk tegenstrijdig beding moet echter niet worden herhaald, daar in artikel 3 in het algemeen wordt bepaald, dat elk contractueel beding nietig is waarbij de voordelen aan de dienstbode kleiner zijn dan die welke bij deze wet worden toegekend.

HOOFDSTUK III.

De titel wijzigen als volgt :

« HOOFDSTUK III. - Schorsing van de uitvoering der overeenkomst, »

Art., 14 á 20.

Remplacer le texte de ces articles par ce qui suit:

« Art. 20. -- Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture de rengagement lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat,

» Art. 21. - A droit à sa rémunération normale, le treoeilleur domestique apte à travailler au moment de sa présentation au travail,

» 1. qui se rendant normalement à son treoeil, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, par suite de ce retard soit dû à une cause survenant sur le chemin, dit travail indépendant 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 treoeil.

» Art. 22. --- L'impossibilité pour le treoeilleur domestique de fournir son treoeil 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 treoeilleur domestique d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, moyennant déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail.

» Art. 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 qu'il est nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au treoeilleur 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 treoeilleur 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 treoeilleur 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.

Art., 11 tot 20.

De tekst van deze artikelen vervangen door wat volgt:

« Art. 20. -- De door oormacht ontsane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg. Wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen,

» Art. 21. - Op zijn normaal loon heeft recht de dienstbode die, op het ogenblik dat zij zich op het werk aanbiedt, geschikt is tot werken en:

» 1. die normaal, op weg naar het iwerk, met vertraging op de plaats van het iwerk aankomt, op vooraf bekende wijze die vertraging te wijten is aan een oorzaak voortvloeiende uit de afwezigheid van het iwerk en onafhankelijk is van zijn iwerk;

» 2. die bij het geval van staking, om een van zijn onafhankelijke oorzaken, hetzij het iwerk niet kan aanvangen, dan wanneer hij zich normaal op de plaats van het iwerk had bevestigd, hetzij het iwerk waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten,

» De Koning kan, na eensluidend en eenparig advies van het beoogde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, afwijkingen van de bepalingen aan het eerste lid toevoegen,

» Art. 22. - De onmogelijkheid voor de dienstbode om iogens ziekte of ongeval zijn iwerk uit te voeren, schorst de uitvoering van de overeenkomst op.

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

» Het staat de werkgever vrij, een einde te maken aan de overeenkomst, wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid respektievelijk overschrijdt,

» Van dit recht kan evenwel geen gebruik worden gemaakt dan nadat een verzoeking aan de dienstbode is gedaan, ielke geïkt is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn na afloop, in voorkomend geval, van het loon dat sedert de schiste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid iogerd uitbetaald.

» Art. 23. - Onverminderd de bepalingen van artikel 22, ticeede lid, mag de werkgever sonder verzoeking een einde maken aan de overeenkomst, wanneer de arbeidsongeschiktheid voortdurend ziekte of ongeval zich coördoet 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 oerhoort die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

» Art. 25. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de perioden van verlof en arbeidsontbreking bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

» 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 aux épreuves de sélection;
- » 5° pour la durée du service accompli après de la protection étoile, 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}, des dites 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}, alinéa 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, dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements prisés au § 1^{er}.

» Bij het begin van (en van deze perioden, behoudt de diensbode 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 ziekte, is liet bevestigd in artikel 24 van toepassing,

» Art. 26. ~ Tijdens de schorsingen van de uitvoering van de overeenkomst, bedoeld in de artikelen 22 en 25, kan de dienstbode opzeggen en de opzeggingstermijn loopt op tot de door hem gedane opzegging betreft.

» Onoerminderd het bevestigd in artikel 8 van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betrekende de vrouwenarbeid, behoudt de werkgever tijdens diezelfde schorsingen eveneens het recht opzegging te geven, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij het herveien. Dan 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 wederopwekking van de dienstbode onder de wapens;
- » 2° voor de duur van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum;
- » 3° gedurende de inobsetuïtelling 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° voor de duur van de dienst volbracht bij de ciele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwet, gecoördineerd op 30 april 1962;
- » 6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een vorderingsneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstdaag, voor zover de duur van de vorderingsneming, de totale duur van de dienstdaag niet verlenkt boven de termijn, bepaald bij artikel 66, § 1. eerste lid, van de genoemde dienstplichtwet,

» § 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 vorderingsneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de vorderingsneming door de dienstbode naar behoren op de hoogte werd gebracht;
- » 3° tijdens de periode die aan de datum van de oproeping of vorderingsneming voorafgaat en die aanvangt op het ogenblik dat hij door de dienstbode van deze datum in kennis is gesteld;
- » 4° gedurende een maand nadat de dienstbode met onbepaalde tijd is ontslagen,

» Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig beoordeelde reden waarvan de eed en de oorsprong ooreem zijn aan de in § 1 bedoelde gebeurtenissen.

» 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 applicables,

» § 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 à l'article 2 pendant une des périodes visées à l'article 1^{er}, ou 6^o, ou au § 2, alinéa 1^{er}, 3^o ou 4^o, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 2, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, 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 civiles 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 le 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 civiles 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'assurément.

JUSTIFICATION.

L'article 20 reprend la disposition de l'article 14 de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 21 insère une disposition identique à l'article 12 de la loi sur le contrat de travail, garantissant le droit au salaire normal de la journée au cours de laquelle le travailleur n'a pu entamer son travail, qu'avec retard ou poursuivre son travail pour une cause indépendante de sa volonté.

Les articles 22 et 23 reprennent respectivement les articles 15 et 16 de la proposition de loi n° 396/1.

L'article 24 reprend la disposition de l'article 17 de la proposition de loi n° 396/1. Toutefois il n'est plus fait mention de la durée minimale pendant laquelle l'employeur doit assurer au travailleur domestique l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés. Cette obligation de l'employeur existe aussi longtemps que les soins et l'hébergement sont nécessaires. D'autre part, il a été précisé que c'est la personne désignée par le travailleur domestique que l'employeur doit avertir de la maladie ou de l'accident survenu à ce dernier si celui-ci le demande. S'il s'agit d'un travailleur domestique mineur non-émancipé c'est la personne qui en a la garde habituelle qui doit être avertie.

L'article 25 adapte les dispositions de l'article III de la proposition de loi n° 396/1 aux nouvelles dispositions de l'arrêté royal n° 40 du 21 octobre 1967 sur le travail des femmes.

L'article 26 qui reprend l'article 19 de la proposition de loi n° 396/1 adopte la rédaction de la disposition similaire du projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 27 qui reprend l'article 20 de la proposition de loi n° 396/1 correspond à la disposition de l'article 28quinquies de la loi sur le contrat de travail concernant la suspension du contrat en cas d'oblitération.

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

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

» § 4, Bij oortreding van het verbod vermeld in § 2 is het bepeeld in artikel 31 van toepassing.

» Bovendien beteelt de iocrkoeur die tijdens een in § 1, 1^o of 6^o, of § 2, eerste lid, 3^o of 4^o bedoelde periode het bepeeld in § 2 niet in acht neemt, een uergoeding welke gelijk is aan het normale loon, verschuldigd voort de in § 2, eerste lid, 1^o en 1^o, bedoelde perioden of gedeelten ervan, gedurende welke de dienstbode niet te iocrk gesteld is geweest; die oerqoeding 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 of voor de ueroulling aan steedsburgerlijke oerpflichtingen of van, burgerlijke oprechten,

» Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de dienstbode de iocrkoeur oora] oertoittien: indien het hem niet mogelijk is, moet hij de iocrkoeur zo spoedig mogelijk oertoittien: hij moet het oer] gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

» Onverminderd gunstige bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepeelt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, ielke familiegebeurtenissen, steedsburgerlijke oerpflichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen oora de toepassing van het eerste lid. Onder dezelvde uoorurenden stelt de Koning voor alle dienstboden het eentel degen vast gedurende welke de dienstbode op het werk afwezig mag zijn met behoud van net loon. Daarenboven kan hij de oereisten inzake regelmatige eenureziqheid oeststellen.

VERANTWOORDING.

In artikel 20 wordt de bepaling van artikel 14 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen,

In artikel 21 wordt een bepaling ingevoegd welke identiek is als die welke voorkomt in artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, waarbij het recht wordt gewaarborgd op het gewone loon voor de dag waarop de werknemer die arbeid met verzuim heeft aanvaard of de arbeid niet heeft kunnen voortzetten om redenen welke onafhankelijk waren van zijn wil.

In de artikelen 22 en 23 worden respectievelijk de artikelen 15 en 16 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen,

In artikel 24 wordt de bepaling van artikel 17 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen. Toch wordt hier geen gewag meer gemaakt van de minimumduur gedurende welke de werkgever een gewone huisvesting en passende zorg aan de werknemer moet verstrekken. Die verplichting rust op de werkgever zolang de huisvesting en verzorging noodzakelijk zijn. Voorts is bepaald dat de persoon die voor de dienstbode wordt aangewezen, de werkgever in kennis moet stellen van de ziekte of van het ongeval van de dienstbode, indien deze hierom verzoekt. Indien de dienstbode een niet-ontvoerde minderjarige is, moet de persoon worden verwittigd die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft,

In artikel 25 worden de bepalingen van artikel 18 van het wetsvoorstel n° 396/1 in overeenstemming gebracht met de nieuwe bepalingen van het koninklijk besluit n° 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

Artikel 26, hetwelk artikel 19 van het wetsvoorstel n° 396/1 overneemt, wordt in overeenstemming gebracht met de tekst van de gelijkklundende bepaling van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten,

Artikel 27, waarin artikel 20 van het wetsvoorstel n° 396/1 wordt overgenomen, stemt overeen met de bepaling van artikel 28quinquies van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, met betrekking

lions militaires, telle qu'elle a été modifiée par le p'ojet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 28 introduit dans le projet de loi une disposition identique à l'article 28sexies de la loi sur le contrat de travail concernant les « petits ch<imales ».

CHAPITRE IV.

Modifier le titre comme suit :

« CHAPITRE IV Cessation du contrat. »

Art. 21 à 27.

Remplacer le texte de ces articles par ce qui suit :

« Art. 29. - § 1. 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'avance. 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 l'expiration 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 correspondante, 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, eventuellement 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 celle-ci puisse toutefois excéder le double de la rémunération

tot de schorsing van de overeenkomst, voor de werkdagen, met betrekking tot de schorsing van de overeenkomst in geval van militaire dienst, zoals die bepaald is gewijzigd bij het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Bij artikel 28 wordt in het wetsontwerp een bepaling ingevoegd welke overeenstemt met die in artikel 28sexies van de wet op de subsidieverlening voor werklieden met betrekking tot het kort verzuim.

HOOFDSTUK IV.

De titel wijzigen als volgt:

« HOOFDSTUK IV. Beëindiging van de overeenkomsten, »

Art. 21 tot 27.

De tekst van deze artikelen vervangen door wat volgt:

« 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 maand volgend op de oorkonde waarin zij ter kennis is overgebracht.

» Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door oorkonde aan de andere partij van een geschrift iederin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn eengegeven.

» 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 uitdrukking heeft de derde oorkonde na de datum van uitzending, hetzij bij deurwaardersexploot.

» § 2. De opzeggingstermijn is oortuusteld op oortuustlen dagen vorenner de uerkgever opzeg, en op zeven dagen vanneet de dienstbode ~ opzeg.

» Die termijnen worden oerbubeld en vervieroudigd van de dienstboden betreft die ononderbroken bij dezelfde oerkgever in dienst zijn gebleven, respectieoelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar.

» Zij moeten worden berekend naar de ancienniteit op het oomblik 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, tusschen de duur van die afwezigheid in totaal niet meer dan één arbeidsdag bedreeft.

» Art. 41. - Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt sonder dringende reden of sonder 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 oerwerk werd aangegaan, geeft de eenzijdige beëindiging ervan zonder dringende reden, vóór het oerstryken van de termijn, aan de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat oerschuldigd zou zijn tot het bereiken [van die termijn]

tian correspondent il la durée du préavis qui aurait dû être respectée si le contrat n'était pas conclu. Sans tenir.

» 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 à 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. - 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.

JUSTIFICATION.

L'article 29 reproduit les dispositions de l'article 19 de la loi sur le contrat de travail. Etant donné que les 14 premiers jours de l'exécution du contrat sont toujours considérés comme période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu avec un préavis de deux jours, la nécessité d'un préavis réduit pour le travailleur domestique ayant moins de six mois de services n'apparaît pas.

L'article 30 adapte l'article 22 de la proposition de loi n° 396/1 à l'article 19quater, alinéa 1^{er}, de la loi sur le contrat de travail.

Les articles 31 et 32 reprennent les dispositions des articles 23 et 24 de la proposition de loi n° 396/1. Ces derniers n'ont subi que des modifications de pure forme, inspirées en ce qui concerne l'article 24 de la rédaction adoptée par le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 33, qui correspond à l'article 25 de la proposition de loi n° 396/1 adopte la rédaction utilisée par le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'article 34 reproduit la disposition de l'article 26 de la proposition de loi n° 396/1.

Par contre, l'article 27 de ladite proposition de loi n'a pas été repris, l'utilité pratique de cette disposition apparaissant fort douteuse.

CHAPITRE V.

Modifier le titre comme suit:

« CHAPITRE V. - Dispositions spéciales concernant la femme mariée et le mineur d'âge. »

Art., 28 à 30.

Remplacer le texte de ces articles par ce qui suit:

« Art. 35. - 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. 36. - 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. »

nijn, zondcr ('<enll'cl. licl dubbel te mogen oertercijn van he! loon dai ouercclls(emt met de duur [>ande opzeggingstermijn toelke lied dicncl in adlclle te u-orden genomen indien d' ooreenkomst zonder tijdsbepaling mltis gesloten,

» Art. 33. - Elke pertij kan (le ouereenkomst zondcr opzegging o] uóór het uerstrijken, van de tertnijn beëndiqen cm dringende redencn die aan het oordeel van de rechier worden cuerqeletcn, en onverminderd alle euentuele schedeloostellingen,

» Ontslag om dringende tcdenen mag niet meer worden Begepen sonder opzeg;llg ol vóór het uersttijken van de teimijn, warlneer het [eit ter rechtvaardiging ervan sedart ien minste, drie dagen bekend is aan de parti] die zich hierop beroept,.

» Alleen de redenen waarvan kennis is gegeven bij sangetekende brie], oerzonden, binneri drie deqen na het ontsleg, kunnen toorden aangecoecd ter rechtueerdiqinq van het ontslag zonder opzegging of l'óór het oerstrijkeri lJan de termijn,

» Art. 34. - De vrouwelijke diensibode heeft het recht om de ooteenkomst zonder opzegging te beëndiqen, indien de echtgenote t'an de werkqeuer of elke andere otouio die het huishouden toernem bij de sluiting van de ooreenkomst, niet meer onder hetzelfde dak woont als de werkgever, »

VERANTWOORDING.

In artikel 29 worden de bepalingen van artikel 19 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden over genomen. Aangezien de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst altijd worden beschouwd als proeftijd gedurende welke de overeenkomst kan worden beëndigd met twee dagen opzegging, blijkt geen noodzakelijkheid van een kortere opzeggingstermijn voor de dienstbode die geen zes maanden dienst telt.

Bij artikel 30 wordt artikel 22 van het wetsvoorstel n° 396/1 in overeenstemming gebracht met artikel 19q11,et, eerste lid, van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

In de artikelen 31 en 32 worden de bepalingen van de artikelen 23 en 24 van het wetsvoorstel n° 396/t overgenomen. Laatstgenoemde artikelen hebben louter vormveranderingen ondergaan, die ten aanzien van artikel 21 hun grond vinden in de tekst di, is aangenomen bij het ontwerp Van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In artikel 33 dat overeenstemt met artikel 25 van het wetsvoorstel n° 396/1, wordt de redactie aangenomen die in het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten voorkomt.

In artikel 34 wordt de bepaling van artikel 26 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen.

Daarentegen is artikel 27 van hetzelfde wetsvoorstel niet overgenomen, daar het praktische nut van die bepaling zeer twijfelachtig lijkt.

HOOFDSTUK V.

De titel wijzigen als volgt:

« HOOFDSTUK V. - Bijzondere bepalingen voor de gehuiede vrouw en de minderjarige. »

Art., 28 tot 30,

De tekst van deze artikelen vervangen door wat volgt:

« Art. 35. - 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. 36. - In geval van beëndiqing van de ooreenkomst is de ioerkqeuer gehouden onmiddellijk de persoon te oertoittiqen die de niet-ontvoogde inwonende mlnderjeriqe dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft, »

JUSTIFICATION,

L'article 35 reprend les dispositions des articles 28 et 29 de la proposition de loi n° 396/1 dans la rédaction adoptée par le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail.

L'exigence d'une autorisation expresse de ses père et mère ou de son tuteur pour que le domestique mineur d'âge puisse engager son travail n'a pas été maintenue pour ne pas rompre l'analogie avec le régime des ouvriers mineurs d'âge, tel qu'il a été fixé par la loi du 8 avril 1965 sur la protection de la Jeunesse (art. 25, 1).

L'article 36 reprend l'article 30 de la proposition de loi n° 396/1.

Art., 31.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION,

L'unique disposition de ce chapitre a été reprise à l'article 3 du chapitre 1^{er}: Dispositions générales.

Art. 32 à 48.

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION.

Toutes les dispositions du Titre II concernant la réglementation du travail peuvent être supprimées pour les raisons exposées ci-après.

L'article 32 de la proposition de loi fait double emploi avec une disposition de l'avant-projet de loi sur la protection des jeunes au travail, dont le champ d'application s'étendra aux travailleurs domestiques,

L'interdiction prévue à l'article 33, de la proposition de loi figure déjà à l'article 7, alinéa 2, de l'arrêté royal n° 4a du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes.

Les articles 34, 35 et 36 de la proposition de loi contiennent des dispositions qui peuvent être prises par un arrêté royal étendant aux domestiques le champ d'application de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale. Le deuxième alinéa de l'article 36 rentre dans l'obligation générale de l'employeur de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la santé (art. 12.)

Le repos hebdomadaire visé à l'article 37 de la proposition de loi est déjà assuré aux domestiques par la loi du 6 juillet 1964 sur le repos dominical.

Les dispositions de l'article 38 de la proposition de loi peuvent être prises par un arrêté royal d'extension du champ d'application de lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

L'alinéa 1^{er} de l'article 39 de la proposition de loi a été repris parmi les obligations de l'employeur fixées par l'article 12. L'alinéa 2 de l'article 39 fait double emploi avec le nouvel article 28.

L'article 40 de la proposition de loi permettant au Roi de créer une commission paritaire pour les travailleurs domestiques fait double emploi avec l'article 35 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'article 41 de la proposition de loi est devenu inutile depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Les articles 42 à 47 de la proposition de loi qui concernent la surveillance de l'exécution de la loi et les dispositions pénales deviennent inutiles du fait de la suppression des dispositions concernant la réglementation du travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L, MAJOR.

VEHANI'WOORDING.

In artikel 35 worden de bepalingen van de artikelen 28 en 29 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen in de redactie zoals die is aangenomen in het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De vereiste uitdrukkelijke toestemming van vader en moeder of van de voogd van de minderjarige dienstbode om zich te verhuren, is niet behouden ten einde de overeenstemming met de regeling voor minderjarige werklieden niet te breken, zoals die bij de wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming is getroffen (art. 25, 1).

In artikel 36 wordt artikel 30 van het wetsvoorstel n° 396/1 overgenomen.

Art. 31.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

De enige bepaling van dit hoofdstuk is overgenomen in artikel 3 van hoofdstuk I: Algemene Bepalingen.

Artt. 32 tot 48.

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING.

Alle bepalingen van Titel II betreffende de arbeidsreglementering kunnen worden opgeheven om de hierna uiteengezette redenen.

Artikel 32 van het wetsvoorstel is een nutteloze herhaling van een bepaling van het voorontwerp van de wet betreffende de jeugdbescherming, waarvan de werkingssfeer ook op de dienstboden toepassing zal vinden.

Het in artikel 33 van het wetsvoorstel gestelde verbod komt reeds voor in artikel 7, tweede lid, van het koninklijk besluit n° 40 van 21 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid.

In de artikelen 34, 35 en 36 van het wetsvoorstel komen bepalingen voor, die kunnen worden genomen bij een koninklijk besluit waarbij de wet van 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven ook van toepassing kan worden verklaard op de dienstboden. Het tweede lid van artikel 36 hoort bij de algemene verplichting van de werkgever om toe te zien opdat de arbeid wordt verricht in behoorlijke hygiënische omstandigheden (art. 12).

De bij artikel 37 van het wetsvoorstel voorgeschreven wekelijkse rust is reeds bij de wet van 6 juli 1964 op de zondarust aan de dienstboden toegekend.

De bepalingen van artikel 38 van het wetsvoorstel kunnen worden genomen bij een koninklijk besluit tot verruiming van de werkingssfeer der gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers.

Het eerste lid van artikel 39 van het wetsvoorstel is overgenomen onder de bij artikel 12 opgelegde verplichtingen van de werkgever. Het tweede lid van artikel 39 is een nutteloze herhaling van het nieuwe artikel 28.

Artikel 40 van het wetsvoorstel waarbij de Koning een paritair comité voor de dienstboden kan oprichten, is een nutteloze herhaling van artikel 35 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 41 van het wetsvoorstel is overbodig geworden sedert de inwerkingtreding van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

De artikelen 42 tot 47 van het wetsvoorstel met betrekking tot het toezicht op de uitvoering van de wet en de strafbepalingen worden overbodig ten gevolge van de opheffing van de bepalingen betreffende de arbeidsreglementering.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,