

Kamer der Volksvertegenwoordigers

Chambre des Représentants

20 OCTOBER 1949.

WETSVOORSTEL

betreffende het leerlingcontract.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

In tegenstelling met verscheidene landen van Europa, heeft België nog geen wetgeving op het leerlingwezen.

Onder deze voornaamste landen rangschikken we: het Groothertogdom Luxemburg: wet van 5 Januari 1929; Zwitserland: Bondswet van 26 Juni 1930 omtrent de Beroepsvorming; Polen: wet van 10 Maart 1934; Duitsland: wet op de Ambachten van 15 Juni 1934; Frankrijk: wetten van 10 Maart 1937 en van 21 Maart 1938; Denemarken: wet van 7 Mei 1937; Italië: besluitwet van 21 September 1938.

In België bepaalt de Regering zich tot het aanmoedigen van de ambachtslieden en leerlingen, die een leercontract wensen af te sluiten. Deze overeenkomsten zijn aan het gemeen recht onderworpen.

Op 29 Juni 1906 werd een ministerieel besluit uitgevaardigd waarin de voorwaarden werden bepaald waaraan patroons en leerlingen die een overeenkomst sloten moesten beantwoorden, om aanspraak te kunnen maken op leerpremiiën.

Door het sluiten van een overeenkomst en het verlenen van premiiën werd er naar gestreefd de onstandvastigheid van de leerlingen tegen te werken, en de beroepsopleiding te bevorderen.

Te dien einde, werden in verschillende plaatsen van het land « leerlingsecretariaten » ingericht. Zij zijn samengesteld uit ambachtslieden, bijgestaan door sociale werkers en leden van het onderwijzend personeel.

Zij zorgen voor het sluiten der leerovereenkomsten. Zij zijn zoveel als tussenpersonen tussen de administratie van het Middenstandswezen, belast met de toepassing van het ministerieel besluit betreffende de toekenning van leerpremiiën, en de belanghebbenden — patroons en leerlingen — met het oog op het inschrijven, het controleren en het beëindigen der leerovereenkomst, alsook de toepassing van de verschillende reglementeringen en de uitreiking van premiiën en aanmoedigingen.

Stippen we daarenboven aan, dat de Administratie van de Middenstand, ingevolge een Koninklijk besluit van 23 December 1938, betreffende de geldelijke tussenkomst van de Staat inzake beroepsopleiding en volmaking, in

20 OCTOBRE 1949.

PROPOSITION DE LOI

relative au contrat d'apprentissage.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

A l'encontre de plusieurs pays d'Europe, la Belgique n'a pas, jusqu'à présent, de législation sur l'apprentissage.

Parmi lesdits pays, nous signalons: le Grand-Duché de Luxembourg: loi du 5 janvier 1929; la Suisse: loi fédérale du 26 juin 1930 concernant la formation professionnelle; la Pologne: loi du 10 mars 1934; l'Allemagne: loi sur les Métiers du 15 juin 1934; la France: lois des 10 mars 1937 et 21 mars 1938; le Danemark: loi du 7 mai 1937; l'Italie: l'arrêté-loi du 21 septembre 1938.

En Belgique, le Gouvernement se borne à encourager les artisans et les apprentis qui désirent conclure un contrat d'apprentissage. Ces conventions sont soumises au droit commun.

Le 29 juin 1906, parut un arrêté ministériel fixant les conditions auxquelles devaient répondre les patrons et apprentis qui avaient conclu une convention pour pouvoir bénéficier de primes d'apprentissage.

La conclusion d'une convention et l'octroi de primes avaient pour but de mettre fin à l'instabilité des apprentis et de favoriser la formation professionnelle.

A cette fin, des « secrétariats d'apprentissage » furent créés dans différentes localités du pays. Ils sont composés d'artisans, assistés de travailleurs sociaux et de membres du personnel enseignant.

Ils s'occupent de la conclusion de contrats d'apprentissage. Ils sont, pour ainsi dire, les intermédiaires entre l'administration des classes moyennes, chargée de l'application de l'arrêté ministériel relatif à l'octroi de primes d'apprentissage et les intéressés — patrons et apprentis — en vue de l'inscription, du contrôle et de l'achèvement du contrat d'apprentissage, ainsi que pour l'application des différentes réglementations et la distribution de primes et d'encouragements.

Signalons, en outre, que l'Administration des Classes Moyennes, en vertu de l'arrêté royal du 23 décembre 1938 relatif à l'intervention pécuniaire de l'Etat en matière de formation professionnelle et de perfectionnement dans les

ambachten en neringen, eveneens het organiseren van bijzondere cursussen en voordrachten voor beroepsvorming, ten voordele van kleine patroons, ambachtslieden verkopers in 't klein, tijdelijke leergangen voor leerlingen jongens en meisjes, en voor werklieden, aanmoedigt.

Dat deze leerlingsecretariaten grote diensten bewezen hebben, behoeft niet te worden gezegd.

Weliswaar geschiedt de ideale vorming tot geschoolde arbeidskrachten in een beroepsschool, staande onder toezicht van de dienst van het Technisch onderwijs, gehecht aan het Ministerie van Openbaar Onderwijs en ingericht bij Koninklijk besluit van 9 Maart 1933.

Deze beroepsscholen zijn echter niet bij machte om aan de nijverheid en de ambachten voldoende geschoold personeel te leveren en zulks om verscheidene redenen:

1) Niet alle beroepen kunnen in een vakschool aangeleerd worden. Deze moeten zich beperken tot de voornaamste, en vooraf tot die beroepen die een grondige theoretische en praktische opleiding vergen.

2) De vakscholen kunnen maar opgericht worden in de voornaamste centra en zijn slechts voor een beperkt aantal leerlingen bereikbaar.

3) Sommige ouders zijn niet in staat de financiële offers te dragen die het schoolbezoek meebrengen.

Bij de schoolkosten, die weliswaar zeer miniem zijn, dient echter het loonverlies te worden toegevoegd, dat, hoe gering dit laatste weze, voor sommige gezinnen een onontbeerlijk inkomen is.

Het leerlingwezen vult deze leemten aan. Het belang er van blijkt uit het aantal contracten die jaarlijks worden gesloten.

Jaar	Aantal afgesloten contracten
1939	5.670
1940	2.615
1941	4.338
1942	5.014
1943	5.314
1944	3.555
1945	6.336
1946	9.758

Na het einde van de leerperiode, die 2 à 3 jaar duurt, naargelang het beroep, wordt een bekwaamheidsproef afgenomen en ontvangen de leerlingen een diploma.

Niet alle leerlingen volharden echter tot het uiterste, en de leerovereenkomst, die vrijelijk gesloten wordt, kent vele oorzaken van onderbreking: ziekte, overlijden, onbekwaamheid, onstandvastigheid, verandering van beroep, onvoldoende bezoldigingen, enz.

Om de resultaten tot een maximum op te voeren, en gezien de grote uitbreiding der leerovereenkomsten, menen we dat een wetgeving noodzakelijk geworden is.

Zij doet in niets afbreuk aan de vrijheid der contractanten, indien aanvaard wordt, dat de uitoefening der vrijheid door sommige eisen, gesteld door het algemeen welzijn, mag beperkt worden.

Onze enige bekommernis is, aan de handenarbeid zijn adel terug te geven, en de elites verwekken en doen aangroeien, die er heden maar al te dikwijls ontbreken, omdat we er van overtuigd zijn, dat dit een der voornaamste middelen is, opdat ons land zijn plaats op de wereldmarkt kunne heroveren.

Vooraleer tot de bespreking van de artikelen over te

métiers et négoce, encourage également l'organisation de conférences et cours spéciaux de perfectionnement professionnel, en faveur de petits patrons, d'artisans vendant au détail, de cours temporaires pour jeunes gens et jeunes filles, ainsi que pour ouvriers.

Faut-il dire que ces secrétariats d'apprentissage ont rendu de grands services?

Il est évident que la formation idéale de travailleurs qualifiés se fait dans une école professionnelle, placée sous la surveillance du service de l'enseignement technique, rattaché au Ministère de l'Instruction Publique et organisé par arrêté royal du 9 mars 1933.

Ces écoles professionnelles ne sont, toutefois, pas en mesure de fournir à l'industrie et aux métiers du personnel qualifié en nombre suffisant, ceci pour différentes raisons:

1) Toutes les professions ne peuvent être enseignées dans une école professionnelle. Ces écoles doivent se borner à l'essentiel, surtout aux professions qui exigent une formation théorique et pratique approfondie.

2) Les écoles professionnelles ne peuvent être créées que dans les principaux centres et ne sont accessibles qu'à un nombre limité d'élèves.

3) Certains parents ne sont pas en état de supporter les sacrifices financiers qu'entraîne la fréquentation scolaire.

Aux frais d'écologie qui sont, il est vrai, très minimes, il convient toutefois d'ajouter la perte de salaire qui, quelque minime qu'elle soit, constitue pour certains ménages un revenu indispensable.

L'apprentissage comble ces lacunes. Son importance ressort du nombre de contrats conclus annuellement.

Année	Nombre de contrats conclus
1939	5.670
1940	2.615
1941	4.338
1942	5.014
1943	5.314
1944	3.555
1945	6.336
1946	9.758

A l'expiration de la période d'apprentissage, qui dure de 2 à 3 ans selon la profession, il est organisé un examen d'aptitude, et les élèves reçoivent un diplôme.

Tous les élèves ne persévèrent toutefois pas jusqu'à la fin, et le contrat d'apprentissage, librement conclu, connaît de nombreuses causes d'interruption: maladie, décès, incapacité, instabilité, changement de profession, rémunérations insuffisantes, etc.

Pour porter au maximum les résultats et étant donné le grand développement des contrats d'apprentissage, nous pensons qu'une législation est devenue nécessaire.

Elle ne porte nullement atteinte à la liberté des contractants, si l'on admet que l'exercice de la liberté peut être limité par certaines exigences d'intérêt général.

Notre seul souci, c'est de rendre au travail manuel sa noblesse, de former et de développer les élites qui, de nos jours, font trop souvent défaut, parce que nous avons la conviction que c'est là un des moyens principaux pour notre pays de reconquérir sa place sur le marché mondial.

Avant de passer à la discussion des articles, il nous

gaan blijkt het nuttig te verklaren, dat het in onze bedoeling ligt, het sluiten van leercontracten, niet alleen tot het ambachtswezen te beperken, maar uit te breiden tot de nijverheid, om het hoogst mogelijke rendement te bereiken.

De beginselen die aan de basis moeten liggen van een wetgeving inzake leerlingwezen, zijn de volgende :

1) De wetgever moet zich bepalen tot een kaderwet en aan de belanghebbenden, werkgevers en werknemers, de toepassing overlaten, zodat deze zodanig soepel weze, dat beide partijen aangemoedigd worden, leerovereenkomsten te sluiten en het essentiële doel, n. l. geschoolde arbeidskrachten vormen, zo volledig mogelijk wordt nagestreefd.

2) Aan de werkgever moet de verplichting opgelegd worden aan de leerling een vergoeding uit te betalen (art. 15).

Een leerovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst; er kan dus geen sprake zijn van loon, doch het zou onbillijk en onrechtvaardig zijn, dat misbruik zou gemaakt worden van de toestand van de leerlingen en de verontschuldiging dat geen vergoeding moet betaald worden aan een leerling, al te gemakkelijk wordt ingeroepen. Er bestaat op dat gebied misbruiken die niet langer mogen geduld worden.

Uit een onderzoek ingesteld, de derde termijn 1945, ontlenen we volgende cijfers :

Op 1.000 gesloten leercontracten voor 645 jongens en 355 meisjes was de vergoeding als volgt :

449 leerlingen verdienen per dag 0 frank.	
195 » » » van 1 tot 10 frank.	
215 » » » van 11 tot 20 frank.	
61 » » » van 21 tot 30 frank.	
36 » » » van 31 tot 40 frank.	
13 » » » van 41 tot 50 frank.	
8 » » » van 51 tot 65 frank.	
22 » ontvangen een kleine vergoeding, plus kost en inwoon.	

In een circulaire dd. Februari 1946 geeft het Ministerie van Economische Zaken volgende statistiek :

445 leerlingen ontvangen geen loon.	
197 » » van 2 tot 10 frank per dag.	
200 » » van 11 tot 20 frank per dag.	
50 » » van 21 tot 30 frank per dag.	
86 » » meer dan 30 frank per dag.	
6 » » zakgeld.	
2 » » voeding.	
4 » » kost en inwoon.	

1.000 leerlingen.

Duidelijkheidshalve weze hieraan toegevoegd dat deze tabel het loon weergeeft gedurende de eerste maanden der overeenkomst.

3) De verplichtingen inzake sociale wetgeving moeten tot een minimum teruggebracht worden.

De leerlingen, aangenomen onder het stelsel van het leercontract, vallen niet onder de toepassing van de wet op de maatschappelijke zekerheid.

De loontrekkende ouders genieten kindertoeslagen tot de ouderdom van 18 jaar, wanneer de bezoldigde leerling minder verdient dan 35 frank per dag (Besluit van 23 Januari 1946 — Belgisch Staatsblad van 16 Februari 1946).

paraît opportun de déclarer qu'il n'entre pas dans nos intentions de limiter à l'artisanat la conclusion de contrats d'apprentissage, mais de l'étendre également à l'industrie, afin d'obtenir le rendement le plus grand possible.

Les principes qui doivent être à la base d'une législation en matière d'apprentissage sont les suivants :

1) Le législateur doit se borner à une loi de cadre et en laisser l'application aux intéressés, employeurs et travailleurs, de sorte que celle-ci soit suffisamment souple pour engager les deux parties à conclure des contrats d'apprentissage et d'atteindre, dans toute la mesure du possible, le but essentiel, notamment la formation d'une main-d'œuvre qualifiée.

2) Il faut imposer à l'employeur l'obligation d'octroyer une rémunération à l'apprenti (art. 15).

Un contrat d'apprentissage n'est pas un contrat de travail, mais il serait inique et injuste d'abuser de la situation des apprentis et d'invoquer l'excuse commode qu'aucune rémunération ne doit être payée à l'apprenti. En ce domaine, il existe des abus qui ne peuvent être tolérés plus longtemps.

Les chiffres suivants résultent d'une enquête faite au cours du troisième trimestre de 1945 :

Sur 1.000 contrats d'apprentissage pour 645 jeunes gens et 355 jeunes filles, la rémunération s'élevait à :

449 apprenti(e)s gagnent par jour 0 franc.	
195 » » » de 1 à 10 francs.	
215 » » » de 11 à 20 francs.	
61 » » » de 21 à 30 francs.	
36 » » » de 31 à 40 francs.	
13 » » » de 41 à 50 francs.	
8 » » » de 51 à 65 francs.	
22 » recevaient une rémunération peu importante, plus la table et le logement.	

Dans une circulaire de février 1946, le Ministère des Affaires Economiques fournit la statistique suivante :

445 apprentis ne reçoivent aucun salaire.	
197 » reçoivent de 2 à 10 francs par jour.	
200 » » de 11 à 20 francs par jour.	
50 » » de 21 à 30 francs par jour.	
86 » » plus de 30 francs par jour.	
6 » » de l'argent de poche.	
2 » » la nourriture.	
4 » » pension et logement.	

1.000 apprentis.

Pour la clarté, il y a lieu d'ajouter que ce tableau donne le salaire des premiers mois du contrat.

3) En matière de législation sociale, les obligations doivent être réduites au minimum.

Les apprentis engagés sous le régime du contrat d'apprentissage ne tombent pas sous l'application de la loi sur la sécurité sociale.

Les parents salariés bénéficient des allocations familiales jusqu'à l'âge de 18 ans, lorsque l'apprenti rémunéré gagne moins de 35 francs par jour (arrêté du 23 janvier 1946 — Moniteur belge du 16 février 1946).

Ook inzake werkloosheid en ziekteverzekering wordt de leerling op gelijke voet gesteld als de schoolgaanden van meer dan 14 jaar, zolang hun vergoeding lager blijft dan 35 frank per dag.

Anders is het gesteld met de wetgeving inzake betaald verlof. Voor de bezoldigde leerlingen die door bemiddeling van een leerlingsecretariaat een contract hebben gesloten, moet de verlofvergoeding worden gevestigd overeenkomstig artikelen 9 en 10 van het besluit van de Regent van 16 Februari 1946, door middel van verlofzegels en kaarten uitgegeven door de kas waarbij de werkgever is aangesloten.

Wij kunnen moeilijk de patroon van deze verplichting ontslaan, zonder de toepassing van artikelen 3 en 4 van de besluitwet van 3 Januari 1946 betreffende het jaarlijks verlof der loontrekkende arbeiders in gevaar te brengen, wegens de te grote niet gedekte uitgaven die deze vrijstelling zouden meebrengen.

De werkgever is eveneens verplicht, ten voordele van de bezoldigde leerlingen een pensioenkaart aan te leggen en zegels te plakken.

Aangezien de voordelen, verleend inzake verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood, pas van belang worden wanneer de loontrekkende de ouderdom van 18 jaar bereikt heeft, en al de gedane stortingen, vóór die tijd gedaan, alleen recht geven op een rente, menen we dat, zonder noemenswaardige schade aan de leerlingen te berokkenen, deze verplichting kan uitgeschakeld worden (art. 32).

4) De patroon moet de nodige bekwaamheid bezitten.

Het spreekt vanzelf dat, wanneer een werkgever het op zich neemt, leerlingen op te leiden, hij aan bepaalde beroepsbekwaamheden moet beantwoorden, wil zijn werk vruchten dragen. De Commissiën voor beroepsopleiding zullen de voorwaarden bepalen.

5) Een regelmatig toezicht op de vorderingen is noodzakelijk.

Patroon en leerlingen mogen niet aan hun lot worden overgelaten. Door regelmatige examens en bezoeken ter plaatse zullen de leden der Commissie voor beroepsopleiding zich vergewissen van de gedane inspanning en de bereikte resultaten.

6) Aan de leerling moet de verplichting opgelegd worden zich te laten onderzoeken in een bureel voor beroepskeuze.

In meer dan een geval komt het voor dat na enkele maanden proeftijd de leerling tot de vaststelling komt, dat hij niet de nodige geschiktheid heeft om zijn aangeleerd beroep uit te oefenen. Voor de patroon betekent zulks een teloorgaan van een reeks gedane inspanningen, voor de leerling een verlies van kostbare tijd, die hij nuttig zou besteed hebben aan het aanleren van een beroep waartoe hij wel geschikt is, met het zeer dikwijls spijtig gevolg dat hij liever het leger der ongeschoolden gaat vervoegen, dan een ander beroep aan te leren.

Deze beginselen werden in onderhavig wetsvoorstel vastgelegd.

Onderzoek der artikelen.

Het eerste artikel laat toe contracten af te sluiten in de nijverheid, de handel, het ambachtswezen en de landbouw.

Het tweede artikel geeft een opsomming van de voornaamste gegevens die het geschreven contract moet inhouden.

Aan de nationale Commissiën voor Beroepsopleiding wordt het recht voorbehouden deze aan te vullen.

L'apprenti est également mis sur le même pied, en matière de chômage et d'assurance-maladie, que les enfants de plus de 14 ans qui fréquentent l'école, aussi longtemps que leur indemnité reste inférieure à 35 francs par jour.

Il en est autrement de la législation en matière de congés payés. Pour les apprentis rémunérés ayant conclu un contrat par l'entremise d'un secrétariat d'apprentissage, l'indemnité de vacances doit être constituée conformément aux articles 9 et 10 de l'arrêté du Régent du 16 février 1946, au moyen de timbres et de cartes de vacances émis par la caisse à laquelle est affiliée l'employeur.

Nous pouvons difficilement dispenser le patron de cette obligation sans compromettre l'application des articles 3 et 4 de l'arrêté-loi du 3 janvier 1946 sur les vacances annuelles des travailleurs salariés, à cause des lourdes dépenses non couvertes que cette exemption entraînerait.

L'employeur est aussi tenu d'établir au profit des apprentis rémunérés une carte de pension et d'apposer des timbres.

Etant donné que les avantages accordés en matière d'assurance contre la vieillesse et le décès prématuré ne prennent de l'importance qu'à partir du moment où le salarié a atteint l'âge de 18 ans, et que tous les versements faits avant cette date donnent uniquement droit à une rente, nous estimons que cette obligation peut être écartée sans causer un dommage sensible aux apprentis (art. 32).

4) Le patron doit avoir la compétence requise.

Il va de soi que lorsqu'un employeur veut se charger de la formation d'apprentis, il doit répondre à des capacités professionnelles déterminées si l'on veut voir son œuvre porter des fruits. Les Commissions de formation professionnelle détermineront ces conditions.

5) Le contrôle régulier des progrès réalisés est nécessaire.

Le patron et les apprentis ne peuvent être abandonnés à leur sort. Par des examens réguliers et des visites sur place, les membres de la Commission de formation professionnelle s'assureront de l'effort fourni et des résultats atteints.

6) Il y a lieu d'imposer à l'apprenti l'obligation de subir un examen dans un bureau d'orientation professionnelle.

Dans plus d'un cas on constate, après quelques mois de stage, que l'apprenti n'a pas l'aptitude nécessaire à l'exercice de la profession qu'il a choisie. Cela signifie, pour l'employeur, que ses efforts faits en vue de la formation de l'apprenti l'ont été en pure perte, et pour l'apprenti, la perte d'un temps précieux qu'il aurait pu utilement employer à l'apprentissage d'un autre métier qui lui convenait mieux, si bien que très souvent il préfère rejoindre l'armée des non-qualifiés que d'apprendre un autre métier.

Ce sont ces principes qui ont été fixés dans la présente proposition de loi.

Examen des articles.

L'article premier permet de passer des contrats dans l'industrie, le commerce, l'artisanat et l'agriculture.

L'article deux énumère les principales stipulations qui doivent être reprises dans le contrat écrit.

Les Commissions nationales de Formation Professionnelle ont le droit de compléter ces stipulations.

Patroons en leerlingen hebben een reeks wederzijdse verplichtingen waaraan ze zich niet kunnen onttrekken, zonder de goede orde te schaden. Ook in de wet van 10 Maart 1900 worden deze wederzijdse verplichtingen duidelijk omschreven.

Zij zijn vervat in artikelen 3, 4 en 5 van ons voorstel.

Om de stipte toepassing van artikel 4 te waarborgen, is meer nodig dan een eenvoudige wettelijke bepaling. De leerling mag niet uit het oog verliezen, dat zijn werkgever de meester is, die een deel van het ouderlijk gezag heeft overgenomen, en de zware verantwoordelijkheid draagt hem zijn beroep zo volledig mogelijk aan te leren. Hij is dus meer dan een gewoon werkgever; hij is opvoeder en raadgever, en het is in die zin dat de leerling hem eerbied en gehoorzaamheid verschuldigd is.

De patroon mag, daarenboven, niet uit het oog verliezen dat de leerling en de ouders hem hun volledig vertrouwen hebben geschonken; hij zal daarom als een « goede huisvader » en een plichtsgetrouw « meester » de leerjongen behandelen en opleiden tot een volwaardig stielgenoot.

Wanneer de leerling met eigen gereedschap zijn beroep aanleert moet hij de zekerheid hebben dat dit, tijdens zijn afwezigheid, goed bewaard wordt; ook heeft de patroon het recht niet bv. om, zagezegd als schadevergoeding, het persoonlijk gereedschap van de leerling voor zichzelf op te eisen. Dit wordt gewaarborgd in artikel 6.

De wet op het arbeidscontract van 10 Maart 1900 beslist, onder artikel 12, dat behoudens strijdige overeenkomst, de arbeider die per stuk, per taak of bij aanneming betaald wordt, en door toedoen van het hoofd der onderneming in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, recht heeft op de helft van het loon overeenkomende met de verloren tijd.

Wij kunnen deze bepaling niet aannemen; daarom voorziet artikel 7 dat bij een beschikking van openbare orde en zonder onderscheid wat betreft de wijze van betaling, de leerling recht heeft op volledige vergoeding in geval van arbeidsonderbreking door toedoen van de werkgever; het is slechts anders, wanneer de arbeidsonderbreking aan overmacht te wijten is en het de leerling toegelaten wordt de werkplaats te verlaten.

Art. 9. — Zonder afbreuk te doen aan de lofwaardige pogingen die tal van werkgevers gedaan hebben, om flinke jonge stielgenoten te vormen, betreuren we, helaas, die gevallen waar de werkgever van de reglementering inzake leercontracten misbruik heeft gemaakt om zich een goedkope « loopjongen » aan te schaffen.

De werkgever mag slechts de enige bedoeling hebben: de leerling die hem werd toevertrouwd op te leiden tot een flink vakman, die later in alle omstandigheden zijn man kan staan.

Dat zulks niet altijd gemakkelijk is, en veel, zeer veel afhangt van de leerling zelf, zal niemand betwisten. Het gebeurt immers ook, dat de gedane inspanningen vanwege de werkgever door de leerling slecht beloond worden.

Daarom is een bestendig toezicht en het afleggen van regelmatige proefstukken, minstens éénmaal per jaar, vóór de Commissie van Beroepsopleiding, absoluut noodzakelijk.

Wanneer echter uit het onpartijdig toezicht moest blijken, dat de leerling misbruikt werd, en door de schuld van de werkgever, zijn beroep niet heeft kunnen aanleren, moet aan de Commissie voor Beroepsopleiding het recht worden voorbehouden, het sluiten van leercontracten te verbieden, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van het gemeen recht, dat de leerling de mogelijkheid schenkt, schadevergoeding te vragen, wanneer hij het bewijs levert dat de schuld bij de werkgever gelegen is.

Dit wordt gewaarborgd in artikel 9.

Il est imposé aux employeurs et apprentis une série d'obligations réciproques auxquelles ils ne peuvent se soustraire sans nuire au bon ordre. Ces engagements réciproques sont aussi nettement précisés dans la loi du 10 mars 1900.

Ces obligations sont définies dans les articles 3, 4 et 5 de notre proposition.

Pour assurer l'application stricte de l'article 4, il ne suffira pas d'une simple disposition légale. L'apprenti ne peut perdre de vue que son employeur est le maître, qui a été investi d'une partie de la puissance paternelle et assume la lourde responsabilité de lui apprendre son métier d'une manière aussi complète que possible. Il est donc bien plus qu'un simple employeur; il est également éducateur et conseiller, et c'est dans ce sens que l'apprenti lui doit respect et obéissance.

De son côté, le patron ne peut oublier que l'apprenti et les parents lui ont accordé leur entière confiance. C'est pourquoi, il traitera l'apprenti en « bon père de famille » et, en « maître » soucieux de ses devoirs, s'efforcera d'en faire un compagnon accompli.

Lorsque l'apprenti fait l'apprentissage de son métier avec ses propres outils, il doit avoir la certitude que ses outils seront bien conservés pendant son absence; de plus, le patron n'a pas le droit de réclamer, par exemple à titre de dommages-intérêts, les outils personnels de l'apprenti. L'article 6 lui assure cette garantie.

La loi sur le contrat de travail du 10 mars 1900 prévoit à l'article 12 que, sauf convention contraire, l'ouvrier payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise et qui est mis, par le fait du chef d'entreprise, dans l'impossibilité de travailler, a droit à la moitié du salaire correspondant au temps perdu.

Nous ne pouvons admettre cette disposition; c'est pourquoi l'article 7 prévoit, par une disposition d'ordre public et sans distinction quant au mode de paiement, que l'apprenti a droit à l'entièreté du salaire, en cas d'interruption du travail par le fait de l'employeur; il n'en est autrement, que lorsque l'interruption du travail est due à un cas de force majeure et que l'apprenti est autorisé à quitter le lieu de travail.

Art. 9. — Sans vouloir diminuer les louables efforts de nombre d'employeurs pour former de jeunes et énergiques compagnons, nous regrettons qu'en bien des cas les employeurs abusent de la réglementation en matière de contrats d'apprentissage pour s'assurer à bon compte les services d'un « garçon de courses ».

Le seul souci de l'employeur doit être de faire de l'apprenti, dont la formation lui a été confiée, un homme de métier accompli, qui plus tard saura se défendre en toutes circonstances.

Personne ne contestera que cela n'est pas toujours chose facile, et que beaucoup dépend de l'apprenti lui-même. Il arrive, en effet, que l'apprenti ne répondant pas à ses espérances, l'employeur n'est pas récompensé de ses efforts.

C'est pourquoi un contrôle constant s'impose, et qu'il est absolument nécessaire pour l'apprenti de subir régulièrement, au moins une fois par an, des examens devant la Commission de Formation Professionnelle.

S'il résultait d'un contrôle impartial, qu'on abuse des services de l'apprenti et que celui-ci n'a pu apprendre son métier par le fait de l'employeur, il s'indique de réserver à la Commission de Formation Professionnelle le droit d'interdire la conclusion de contrats d'apprentissage, sans préjudice des dispositions de droit commun assurant à l'apprenti la faculté de réclamer des dommages-intérêts, s'il fournit la preuve que la faute doit en être imputée à l'employeur.

Ces garanties lui sont acquises par l'article 9.

Artikel 10 beschermt de werkgever ten overstaan van een collega die zonder zijn toestemming, of deze van de Commissie voor Beroepsopleiding hem een leerling afneemt, aan wie hij reeds een zekere opleiding gegeven heeft.

Het is billijk, bij de aanvang van de leertijd, een proefperiode te voorzien, om beide partijen de gelegenheid te geven, zich er van te vergewissen, dat de voorwaarden vervuld zijn om het gesteld doel te bereiken. Het contract op proef maakt het voorwerp uit van artikelen 11 en 12.

Artikel 13 somt de voorwaarden op, binnen welke het contract kan verbroken worden. Deze voorwaarden zijn streng en tot een minimum herleid omdat alleen de standvastigheid en volharding, zowel van patroonszijde als van de kant van de leerling, de beste waarborgen zijn voor het goed aanleren van het beroep.

De Commissie voor Beroepsopleiding zal elke vraag tot verbreking van het contract onderzoeken en een beslissing nemen.

Art. 14. — In bepaalde gevallen is het contract van ambtswege verbroken, zoals voorzien in artikel 14.

Het is slechts geschorst wanneer de leerling onder de wapens geroepen wordt, of wegens ziekte of ongeval tijdelijk zijn beroep niet kan aanleren.

Durt de periode van werkonbekwaamheid wegens ziekte of ongeval langer dan 6 maanden, dan heeft elk der contractanten steeds het recht het contract te verbreken.

Het moet voor beide partijen mogelijk zijn de voorwaarden van het contract tijdens de uitvoering te wijzigen. Elke wijziging moet echter worden medegedeeld aan het organisme, belast met het toezicht, dat het recht heeft te oordelen of de wijziging niet strijdig is met de wetsbepalingen en reglementen.

Moest dit het geval zijn, dan heeft dit organisme het recht de wijziging te weigeren.

Dit is vastgesteld in artikelen 15 en 16.

Artikel 17 handelt over de vergoeding. Het bepalen van het minimum bedrag zal het voorwerp uitmaken van een beslissing genomen in de schoot der betrokken paritaire Commissie.

De Commissies voor Beroepsopleiding zullen de toepassing der getroffen beslissing verzekeren.

Is er geen paritaire Commissie, dan zullen de Commissiën voor Beroepsopleiding zelf een minimum barema opmaken.

Artikel 18 laat de organisatie en de modaliteiten van het eindexamen over aan de bevoegde Minister.

Daarenboven zal het Koninklijk besluit eveneens de voorwaarden bepalen waaraan de leerlingen die hun beroep bij hun vader, moeder of voogd hebben aangeleerd, moeten beantwoorden om aan het examen te mogen deelnemen.

Deze wet is niet toepasselijk op de familiebedrijven zoals hierboven opgevat. Niettemin moeten de kinderen die hun beroep in het familiebedrijf hebben aangeleerd in de mogelijkheid gesteld worden een getuigschrift te bemachtigen.

Wij zegden hoger reeds, dat de wetgever zich moet bepalen tot een kaderwet, en aan de belanghebbenden zelf de toepassing er van overlaten. De belanghebbenden zijn de werkgevers en werknemers.

Artikelen 19 en 21 voorzien de oprichting van gewestelijke en nationale Commissiën voor Beroepsopleiding. Hun

L'article 10 protège l'employeur contre son collègue qui, sans son consentement ou celui de la Commission de Formation Professionnelle, lui retire un élève auquel il avait déjà donné une certaine formation.

Il est équitable de prévoir, dès le début de l'apprentissage, une période d'essai afin de permettre aux deux parties de s'assurer que les conditions requises en vue d'atteindre le but envisagé sont remplies. Le contrat à l'essai fait l'objet des articles 11 et 12.

L'article 13 énumère les conditions dans lesquelles le contrat peut être résilié. Ces conditions sont sévères et réduites au minimum, parce que la constance et la persévérance, tant de la part de l'employeur que de la part de l'apprenti, constituent les meilleures garanties d'un bon apprentissage.

La Commission de Formation Professionnelle examinera toute demande de résiliation du contrat et statuera.

Art. 14. — Dans certains cas, le contrat sera résilié d'office, ainsi que le prévoit l'article 14.

Il n'est suspendu que lorsque l'apprenti est appelé sous les drapeaux ou si, pour cause de maladie ou d'accident, il lui est impossible d'apprendre son métier.

Lorsque la durée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident dépasse 6 mois, chacun des contractants a toujours le droit de résilier le contrat.

Les deux parties doivent avoir la faculté de modifier les conditions du contrat au cours de son exécution. Chaque modification cependant doit être communiquée à l'organisme chargé du contrôle, qui a le droit de juger si la modification ne va pas à l'encontre des dispositions légales et des règlements.

S'il en était ainsi, l'organisme en question pourra refuser la modification.

Ceci est consigné dans les articles 15 et 16.

L'article 17 traite de l'indemnité. La fixation du taux minimum fera l'objet d'une décision prise au sein de la Commission paritaire compétente.

Les Commissions de Formation professionnelle assureront l'application de la décision prise.

A défaut de Commission paritaire, les Commissions de Formation professionnelle établiront elles-mêmes un bareme minimum.

L'article 18 confie l'organisation et les modalités des examens de fin d'apprentissage au Ministre compétent.

En outre, l'arrêté royal fixera également les conditions auxquelles doivent répondre les apprentis qui ont reçu une formation professionnelle sous la direction de leur père, de leur mère ou de leur tuteur, pour être admis à l'examen.

La présente loi ne s'applique pas aux entreprises familiales dans le sens indiqué ci-dessus. Il importe néanmoins de permettre aux enfants qui ont reçu leur formation professionnelle dans l'entreprise familiale, d'obtenir un certificat.

Nous disions déjà ci-dessus que le législateur doit se limiter à une loi de cadre et laisser aux intéressés mêmes le soin de la mise en application. Les intéressés sont les employeurs et les travailleurs.

Les articles 19 et 21 prévoient la création de Commissions régionales et nationales de Formation profes-

taak en bevoegdheden zijn duidelijk omschreven. Zij dienen in de breedst mogelijke geest te worden opgevat. De enige bekommernis van de leden moet zijn het leerlingwezen te boverderen en aan het land de zo broodnodige geschoolde arbeidskrachten te leveren.

Deze Commissiën zullen zoveel mogelijk opgericht worden binnen het kader van de Beroepsorganisatie. De praktische en technische vraagstukken die op stuk van het leerlingchap worden gesteld verschillen, inderdaad, van het ene beroep tot het andere of van de ene groep van beroepen tot de andere.

Art. 23. — De geldelijke tussenkomst van de Staat inzake beroepsopleiding, thans geregeld door het Koninklijk besluit van 23 December 1938, wordt door artikel 23 voorzien.

De controlemaatregelen worden voorzien door artikelen 24 tot 27. Alhoewel er hier geen sprake is van een politiewet is het toch noodzakelijk een toezicht in te stellen om de naleving der wet te verzekeren door de bevoegde ambtenaren. De bepalingen van artikelen 26 en 27 bevatten de machten die aan de controleambtenaren in onze sociale wetgeving traditioneel werden verzekerd.

Artikel 25 legt aan de leerling de verplichting op drager te zijn van het werkboekje waarvan sprake in de wet op de vrouwen- en kinderarbeid, en dit om de controle te vergemakkelijken.

Artikelen 28 tot 34 bevatten de gewone strafbepalingen die de rechtbanken gebeurlijk zullen toepassen, in geval van overtreding.

sionnelle. Leur tâche et leurs attributions sont clairement définies. Elles doivent être conçues dans le sens le plus large. Les membres doivent avoir comme seul souci de promouvoir l'apprentissage et de fournir au pays les travailleurs qualifiés si grandement nécessaires.

Ces Commissions seront créées, autant que possible, dans le cadre de l'organisation professionnelle. Les problèmes pratiques et techniques qui se posent dans le domaine de l'apprentissage différent, en effet, d'une profession à l'autre ou d'un groupe de professions à l'autre.

Art. 23. — L'intervention pécuniaire de l'Etat en matière de formation professionnelle, actuellement réglée par l'arrêté-royal du 23 décembre 1938, est prévue par l'article 23.

Les mesures de contrôle sont prévues par les articles 24 à 27. Quoiqu'il ne s'agisse pas, en l'occurrence, d'une loi de police, il est pourtant nécessaire d'instaurer un contrôle en vue d'assurer l'observation de la loi par les fonctionnaires compétents. Les dispositions des articles 26 et 27 contiennent les pouvoirs qui étaient traditionnellement assurés dans notre législation sociale aux fonctionnaires de contrôle.

L'article 25 impose à l'apprenti l'obligation d'être porteur du livret de travail dont il est question dans la loi sur le travail des femmes et enfants, ceci en vue de faciliter le contrôle.

Les articles 28 à 34 contiennent les dispositions pénales ordinaires que les tribunaux peuvent éventuellement appliquer en cas d'infraction.

P. DE PAEPE.

WETSVOORSTEL

EERSTE ARTIKEL.

Leerlingcontracten kunnen afgesloten worden voor alle beroepstakken welke een opleiding vergen, zowel in het ambachtswezen als de nijverheid, de handel en de landbouw.

ART. 2.

Het leerlingcontract moet, om rechtsgeldig te zijn, het voorwerp uitmaken van een geschreven overeenkomst. Die overeenkomst moet onder meer vermelden :

a) de naam, voornamen, geboorteplaats en -datum van de leerling, de naam, voornamen, woonplaats en beroep van de persoon die, in feite, de hoede heeft van de leerling, indien deze minderjarig is, van zijn wettelijk vertegenwoordiger, alsook van het ondernemingshoofd bij wien hij in dienst treedt, en eventueel van de persoon, afgevaardigd door het ondernemingshoofd om het beroep aan te leren;

b) het beroep of het ambacht dat het voorwerp uitmaakt van de leertijd, de duur van de diensttijd en van de proeftijd;

c) het begin en het einde van de regelmatige werkdag, de rusttijden, de regelmatige dagen van werkschorsing;

d) de wederzijdse verplichtingen van partijen in zake

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

Il peut être passé des contrats d'apprentissage pour toutes les activités professionnelles qui requièrent une formation, tant dans l'artisanat que dans l'industrie, le commerce et l'agriculture.

ART. 2.

Le contrat d'apprentissage doit, à peine d'inexistence, faire l'objet d'une convention écrite. Cet écrit devra notamment mentionner :

a) les noms, prénoms, lieu et date de naissance de l'apprenti, les nom, prénoms, domicile et profession de la personne qui a, en fait, la garde de l'apprenti s'il est mineur d'âge, de son représentant légal, ainsi que du chef d'entreprise chez lequel il s'engage, et, éventuellement, de son délégué surveillant l'apprentissage;

b) la profession ou le métier faisant l'objet de l'apprentissage, la durée de l'engagement ainsi que du temps d'essai;

c) le début et la fin de la journée normale de travail, les pauses, les jours normaux d'interruption du travail;

d) les obligations respectives des parties en matière de

prestaties en bezoldiging, overeenkomstig bepalingen voorzien in artikel 17;

e) de aflevering, door een erkende Dienst voor Beroepskeuze, van een getuigschrift waarbij verplichtend dient vastgesteld, dat de leerling in die Dienst een examen heeft ondergaan en dat uit dat examen geen formele tegenaanwijzingen zijn gebleken met het in het contract bedoelde beroep.

Het leercontract moet worden ondertekend door het ondernemingshoofd, door de leerling en door de persoon die, in feite, de hoede heeft van het kind. Het moet worden opgemaakt in minstens 3 exemplaren. Twee daarvan blijven in het bezit van belanghebbende partijen, het derde wordt door het ondernemingshoofd aan de met het toezicht op de leertijd belaste overheid overgemaakt, binnen een termijn van 14 dagen, te rekenen van het verstrijken van de proeftijd.

Het leercontract wordt vrijgesteld van de zegel- en registratierechten.

ART. 3.

De leerling is verplicht :

Zijn arbeid te verrichten met de zorg van een « goed huisvader », op de tijd, de plaats en de wijze, zoals is overeengekomen;

Te handelen volgens de bevelen en onderrichtingen die hem, met het oog op de uitvoering der overeenkomst, door het ondernemingshoofd of zijn aangestelden worden gegeven;

De eerbied voor welvoegelijkheid en goede zeden in acht te nemen;

Zich te onthouden van alles wat hetzij zijn eigen veiligheid, hetzij die van zijn medearbeiders of van derden zou kunnen schaden;

De beroepsleergangen te volgen, en zich aan te bieden voor de examens die door de bevoegde overheid verplicht zouden worden gemaakt;

De fabricagegeheimen te bewaren.

ART. 4.

De leerling is eerbied en gehoorzaamheid verschuldigd aan het ondernemingshoofd en diens afgevaardigden; deze moeten de menselijke persoonlijkheid van de leerling eerbiedigen, en de ontluiking daarvan bevorderen met alle middelen die te zijner beschikking staan.

ART. 5.

Het ondernemingshoofd is verplicht :

De leerling te doen arbeiden op de wijze, de tijd en de plaats, zoals is overeengekomen, en inzonderheid, als 't nodig is, de gereedschappen en grondstoffen, nodig tot het verrichten van de arbeid, te zijner beschikking te stellen;

Met de nauwgezetheid van een goed huisvader te zorgen dat de arbeid verricht worde onder behoorlijke voorwaarden, ten opzichte van de veiligheid en de gezondheid van de leerling, waarop inzonderheid al de reglementvoorschriften betreffende de eerste zorgen die in geval van ongeval dienen verstrekt, zullen van toepassing zijn;

De goede zeden en de welvoegelijkheid in acht te nemen en te doen in acht nemen gedurende de uitvoering van de overeenkomst;

De vergoeding te betalen op de wijze, de tijd en de plaats, zoals is overeengekomen;

Ingeval hij zich verbonden heeft hem te herbergen en

prestations et de rémunération, conformément aux dispositions prévues à l'article 17;

e) le fait de la délivrance, par un Office agréé d'Orientation Professionnelle, d'un certificat constatant obligatoirement que l'apprenti a subi un examen dans cet Office et que cet examen n'a pas révélé de contre-indications formelles pour la profession visée par le contrat en question.

Le contrat d'apprentissage doit être signé par le chef d'entreprise, l'apprenti et la personne qui a, en fait, la garde de l'enfant. Il doit être établi au moins en 3 exemplaires, deux de ceux-ci resteront entre les mains des parties intéressées, le troisième sera transmis par le chef d'entreprise à l'autorité chargée de la surveillance de l'apprentissage, dans un délai de 14 jours, prenant cours à l'expiration du temps d'essai.

Le contrat d'apprentissage est exempt des droits de timbre et d'enregistrement.

ART. 3.

L'apprenti a l'obligation :

D'exécuter son travail avec les soins d'un « bon père de famille » au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

D'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le chef d'entreprise ou ses préposés en vue de l'exécution du contrat;

D'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs;

De s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou de tiers;

De suivre les cours professionnels et de se présenter aux examens qui seraient rendus obligatoires par l'autorité compétente;

De garder les secrets de fabrication.

ART. 4.

L'apprenti doit respect et obéissance au chef d'entreprise et à ses délégués; ceux-ci doivent respecter la personnalité humaine de l'apprenti et en favoriser l'épanouissement par tous moyens mis à sa disposition.

ART. 5.

Le chef d'entreprise a l'obligation :

De faire travailler l'apprenti dans les conditions, au temps et au lieu convenus et notamment de mettre à sa disposition, s'il y échet, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail.

De veiller avec la diligence d'un bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'apprenti, auquel seront notamment applicables toutes les prescriptions réglementaires relatives aux premiers soins à assurer aux travailleurs en cas d'accident;

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

De payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

Dans le cas où il se serait engagé à le loger et à le nour-

te voeden, aan de leerling een behoorlijke huisvesting, alsmede gezond en voldoende voedsel te verschaffen;

Aan de leerling de nodige tijd te geven om zijn godsdienstplichten en zijn burgerplichten te vervullen, inzonderheid op de Zondagen en wettelijke feestdagen, in zover het die dag toegelaten is te werken.

ART. 6.

Het ondernemingshoofd moet aan het bewaren van de gereedschappen die aan de leerling toebehoren de zorg besteden van een goed huisvader; hij heeft, in geen enkel geval, het recht die gereedschappen achter te houden.

ART. 7.

Wanneer de leerling die zich op het werk aanbiedt, door het toedoen van het ondernemingshoofd in de onmogelijkheid wordt gesteld om te arbeiden, heeft hij niettegenstaande ieder strijdig beding recht op het volle bedrag van het met de verloren tijd overeenstemmende loon, tenzij het gaat over een geval van overmacht en het de leerling toegelaten is de werkplaats te verlaten.

ART. 8.

Onverminderd de bovenstaande beschikkingen, moet het ondernemingshoofd volgende verplichtingen nakomen:

Schikkingen treffen opdat de leerling geschikt gemaakt worde voor alle tot het beroep behorende werken, overeenkomstig de technische vereisten er van;

Zich houden aan de minima-leerprogramma's, in het beroep opgemaakt door de bevoegde overheid;

De leerling slechts bij uitzondering tot werken die vreemd zijn aan het beroep verplichten en per stuk betalen, en daarbij, in 't algemeen, vermijden hem werken aan de lopende band te doen uitvoeren die schade kunnen toebrengen aan de opleiding.

De persoon die, in feite, de hoede van de leerling heeft, op de hoogte brengen ingeval hem een ziekte of een ongeval overkomt, alsook van alle omstandigheden die de gezondheid of de zedelijkheid van de leerling bedreigen;

Indien de leerling in huiselijke gemeenschap leeft met het ondernemingshoofd, zijn zedelijke ontwikkeling nagaan.

Aan de leerling, zonder loonsvermindering, de nodige tijd laten om de bijkomende beroepsleergangen te volgen die in het kader van het minimum-leerprogramma zouden worden ingericht.

De leerling inschrijven voor de beroepsexamens en hem de tijd geven om er zich op voor te bereiden door de voor de proefwerken vereiste werktuigen, materieel en lokalen te zijner beschikking te stellen.

ART. 9.

Indien het examen de ontoereikendheid van de beroepsopleiding van de leerling, door de schuld van het ondernemingshoofd, aantoonst, kan aan laatstgenoemde door de met het toezicht op de leertijd belaste overheid het recht geweigerd worden om in de toekomst leercontracten te sluiten en dit onverminderd de verantwoordelijkheid van gemeen recht van het ondernemingshoofd tegenover de leerling.

ART. 10.

Ieder werkgever die, in welke hoedanigheid ook, een leerling aanwerft vóór het verstrijken van het contract dat hem aan een ander ondernemingshoofd bindt en dit buiten

rir, de fournir à l'apprenti un logement convenable, ainsi qu'une nourriture saine et suffisante;

De donner à l'apprenti le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte ainsi que ses obligations civiles, notamment les dimanches et les jours fériés légaux, pour autant que le travail soit encore autorisé ces jours-là.

ART. 6.

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

ART. 7.

Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, l'apprenti se présentant au travail est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit, nonobstant toute convention contraire, à l'entière du salaire correspondant au temps perdu, à moins qu'il s'agisse d'un cas de force majeure et que l'apprenti soit autorisé à quitter le lieu de travail.

ART. 8.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, le chef d'entreprise assume les obligations suivantes:

De faire en sorte que l'apprenti soit rendu apte à tous les travaux essentiels du métier conformément aux exigences techniques de celui-ci;

De se conformer aux programmes minima d'apprentissage établis dans la profession par l'autorité compétente;

De n'astreindre l'apprenti à des travaux étrangers à la profession et de ne le payer aux pièces qu'exceptionnellement, en évitant, d'une façon générale, de lui faire effectuer des travaux de série, de nature à porter préjudice au bon apprentissage;

D'aviser la personne assumant en fait la garde de l'apprenti en cas de maladie ou d'accident survenant à celui-ci, comme aussi de toutes circonstances menaçant la santé ou la moralité de l'apprenti;

Si l'apprenti vit en communauté domestique avec le chef d'entreprise, de surveiller son développement moral;

De laisser à l'apprenti le temps nécessaire à la fréquentation, sans diminution de salaire, des cours complémentaires professionnels qui seraient institués dans le cadre du programme minima d'apprentissage;

D'inscrire l'apprenti aux examens professionnels et de lui donner le temps de s'y préparer en mettant à sa disposition les outils, le matériel et les locaux nécessaires aux travaux d'épreuve.

ART. 9.

Si l'examen démontre l'insuffisance de la formation professionnelle de l'apprenti par la faute du chef d'entreprise, celui-ci pourra se voir refuser par l'autorité chargée de la surveillance de l'apprentissage le droit de conclure dans l'avenir des contrats d'apprentissage, et ce sans préjudice de la responsabilité de droit commun, du chef d'entreprise vis-à-vis de l'apprenti.

ART. 10.

Tout employeur qui aura engagé, à un titre quelconque, un apprenti avant l'expiration du contrat qui le liait à un autre chef d'entreprise, et ce sans l'autorisation de l'auto-

de toestemming van de met het toezicht op het leercontract belaste overheid, is strafbaar met schadevergoeding aan het ondernemingshoofd die slachtoffer is van de handeling.

ART. 11.

Het leercontract wordt beschouwd als gesloten op proef voor een bij akkoord van partijen vastgestelde termijn. Die termijn mag niet korter dan vier weken noch langer dan twee maanden zijn. Bij gebreke van een uitdrukkelijke overeenkomst, wordt die termijn vastgesteld op vier weken.

Tijdens de duur van de proeftijd, heeft elke partij het recht het contract te verbreken, mits ten minste drie dagen opzegging.

ART. 12.

De proeftijd moet aan de leerling een inzicht geven in de verschillende beroepen, die in de onderneming uitgeoefend worden.

Slechts na deze proeftijd zal het aan te leren beroep definitief worden vastgesteld.

ART. 13.

Het leercontract kan door een der partijen slechts in uitzonderlijke gevallen worden opgezegd, o.m. :

a) door het ondernemingshoofd :

indien de leerling op ernstige wijze zijn wettelijke of contractuele verplichtingen schendt of indien, uit het advies van de met het toezicht op hem belaste overheden, blijkt dat hij niet de lichamelijke of verstandelijke aanleg heeft die volstrekt vereist is voor de uitoefening van het beroep;

b) door de leerling :

indien het ondernemingshoofd op ernstige wijze zijn wettelijke of contractuele verplichtingen schendt of indien, volgens het advies van de met het toezicht belaste overheid, niet genoeg waarborgen voorhanden zijn opdat de leertijd zou verlopen volgens de vereisten van het beroep;

c) door een van beide partijen, in geval van overlijden van het ondernemingshoofd en onder voorbehoud van de instemming van de met het toezicht belaste overheid.

De verbreking door de minderjarige leerling geschiedt met de tussenkomst van de persoon onder wiens hoede hij in feite staat.

ART. 14.

Het leercontract wordt van rechtswege verbroken :

1) in geval van failliet of verdwijning van de onderneming;

2) ten voordele van de vrouw of het meisje dat inwoont bij het ondernemingshoofd, ingeval diens echtgenote of iedere andere vrouw, die op het ogenblik van het sluiten van dit contract zijn huishouden deed, komt te overlijden of zich terugtrekt.

Het contract wordt eenvoudig geschorst, wanneer de leerling onder de wapens wordt geroepen of wanneer hij, gedurende een ononderbroken tijdperk van minder dan zes maanden, wegens ziekte of invaliditeit in de onmogelijkheid wordt gesteld om te arbeiden.

rité chargée de la surveillance de l'apprentissage, sera passible de dommages-intérêts à l'égard du chef d'entreprise victime de ce fait.

ART. 11.

Le contrat d'apprentissage est considéré comme étant conclu à l'essai pour un délai fixé par l'accord des parties. Ce délai ne pourra être inférieur à quatre semaines, ni supérieur à deux mois. A défaut de convention expresse, ce délai sera fixé à quatre semaines.

Pendant la durée de l'essai, chacune des parties a le droit de résilier le contrat, moyennant un préavis de trois jours au moins.

ART. 12.

L'essai doit permettre à l'apprenti de se familiariser avec les diverses spécialités qui s'exercent dans l'entreprise.

Après cet essai seulement sera déterminée la spécialité à apprendre.

ART. 13.

Le contrat d'apprentissage ne peut être résilié par l'une des parties que dans des cas exceptionnels et notamment :

a) par le chef d'entreprise :

si l'apprenti viole gravement ses obligations légales ou contractuelles ou si, de l'avis des autorités chargées de le surveiller, il s'avère qu'il manque de dispositions physiques ou intellectuelles indispensables à l'exercice de la profession;

b) par l'apprenti :

si le chef d'entreprise viole gravement ses obligations légales ou contractuelles ou si, de l'avis des autorités chargées de la surveillance, il n'existe plus suffisamment de garanties que l'apprentissage se fasse selon toutes les exigences de la profession;

c) par l'une ou l'autre des parties en cas de décès du chef d'entreprise et sous réserve de l'accord de l'autorité chargée de la surveillance.

La résiliation par l'apprenti mineur d'âge se fera par l'intermédiaire de la personne sous la garde de laquelle celui-ci se trouve en fait.

ART. 14.

Le Contrat d'apprentissage est résilié de plein droit :

1) en cas de faillite ou de disparition de l'entreprise;

2) en faveur de la femme ou de la jeune fille qui reçoit le logement chez le chef d'entreprise, dans le cas où l'épouse de celui-ci ou de toute autre femme qui tenait son ménage au moment de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

Le contrat est simplement suspendu, lorsque l'apprenti est appelé sous les drapeaux ou s'il est mis dans l'impossibilité de travailler pour cause de maladie ou d'invalidité pendant une période continue de moins de six mois.

ART. 15.

Het ondernemingshoofd moet, binnen de 14 dagen, aan de met het toezicht op het leercontract belaste overheid, kennis geven van iedere essentiële wijziging in een leercontract aangebracht, evenals van de eventuele verbreking van genoemd contract.

ART. 16.

Om geldig te zijn, moet iedere wijziging van de voorwaarden van een leercontract in triplo, in de vorm van een aanhangsel bij het contract, worden opgemaakt en het voorwerp uitmaken van de in het tweede artikel voorziene formaliteiten.

ART. 17.

Het ondernemingshoofd verleent aan de leerling een bezoldiging, berekend in verband van de nuttige uitslag van de arbeid van de leerling, met inachtneming van de lasten van de leertijd en overeenkomstig de loonsschalen die, in voorkomend geval, worden voorzien door de paritaire organismen die normaal bevoegd zijn in zake bezoldiging.

De Koning kan, na raadpleging van de Algemene Paritaire Raad, een algemene minimumvergoeding vaststellen, in verhouding tot de minima-loonsschalen die gelden voor de loontrekkenden van dezelfde ouderdom.

ART. 18.

De inrichting en de modaliteiten van de eindleertijd-examens worden, desgevallend, geregeld bij Koninklijk besluit.

Dit besluit regelt, in voorkomend geval, de voorwaarden tot deelneming aan de eindleertijd-examens voor de jonge lieden die een beroepsopleiding hebben ontvangen onder de uitsluitende leiding van hun vader, hun moeder of hun voogd.

ART. 19.

In iedere streek wordt per bij Koninklijk besluit te bepalen bedrijfstak of groepen van gelijkaardige takken, een Commissie voor Beroepsopleiding opgericht die tot taak heeft :

- 1) het sluiten van leercontracten zowel door de ondernemingshoofden als door de jonge arbeiders aan te moedigen;
- 2) een minimum-opleidingsprogramma der leerlingen op te maken;
- 3) toezicht uit te oefenen op de uitvoering der leercontracten en op de door de leerlingen in hun beroepsopleiding gemaakte vooruitgang;
- 4) te trachten de geschillen en twistpunten bij te leggen die tussen contractanten mochten rijzen; het geschil mag slechts, bij gebreke van verzoening, aan de bevoegde rechterlijke instanties worden voorgelegd;
- 5) aan de ondernemingshoofden die zich in de bij artikel 8 voorziene voorwaarden bevinden, te verbieden leercontracten te sluiten;
- 6) voor zover mogelijk, tijdens de arbeidsuren leerzangen in te richten en de beroepsopleiding der leerlingen te volmaken;
- 7) de werking der examens en het toekennen van diploma's te verzekeren;
- 8) de toepassing van het bij artikel 17 voorziene bezoldigingsschaal te verzekeren;
- 9) een exemplaar van alle in hun ambtsgebied gesloten contracten te bewaren;
- 10) de minima-voorwaarden vast te stellen waaraan

ART. 15.

Notification doit être faite par le chef d'entreprise, dans les quinze jours, à l'autorité chargée de la surveillance de l'apprentissage, de tout changement essentiel apporté à un contrat d'apprentissage, comme aussi de la résiliation éventuelle du dit contrat.

ART. 16.

Pour être valable, toute modification des conditions d'un contrat d'apprentissage doit être établie en trois exemplaires sous forme d'avenant au contrat et faire l'objet des formalités prévues à l'art. 2.

ART. 17.

Le chef d'entreprise octroie à l'apprenti une rémunération calculée en fonction du résultat utile du travail de l'apprenti, compte tenu des charges de l'apprentissage et conforme aux barèmes éventuellement prévus par les organismes paritaires normalement compétents en matière de rémunération.

Après avoir pris l'avis du Conseil paritaire général, le Roi pourra déterminer un minimum général de rétribution en rapport avec les barèmes minima appliqués aux salariés de même âge.

ART. 18.

L'organisation et les modalités des examens de fin d'apprentissage seront éventuellement réglées par arrêté royal.

Cet arrêté réglera éventuellement les conditions d'admission aux examens de fin d'apprentissage des jeunes gens ayant reçu une formation professionnelle sous la direction exclusive de leur père, de leur mère ou de leur tuteur.

ART. 19.

Il sera créé dans toute région par branche d'activité ou groupes de branches similaires, à déterminer par arrêté royal, une Commission de Formation Professionnelle ayant pour mission :

- 1) d'encourager, tant de la part des chefs d'entreprise que des jeunes travailleurs, la conclusion de contrats d'apprentissage;
- 2) d'établir un programme minimum de formation des apprentis;
- 3) d'exercer la surveillance de l'exécution des contrats d'apprentissage et des progrès réalisés par les apprentis dans leur formation professionnelle;
- 4) de s'efforcer de concilier les différends et litiges qui pourraient s'élever entre les contractants; le litige ne pourra être soumis aux instances judiciaires compétentes qu'à défaut de conciliation;
- 5) d'interdire aux chefs d'entreprise qui se trouveraient dans les conditions prévues à l'article 8, la conclusion de contrats d'apprentissage;
- 6) de créer, dans la mesure du possible, des cours donnés durant les heures de travail et de perfectionner la formation professionnelle des apprentis;
- 7) d'assurer le fonctionnement des examens et l'octroi de diplômes;
- 8) d'assurer l'application du barème de rémunération prévu à l'article 17;
- 9) de conserver un exemplaire de tous les contrats conclus dans son ressort;
- 10) de fixer les conditions minima auxquelles devra

een ondernemingshoofd moet beantwoorden om leerlingen te mogen houden;

11) mede te werken aan de plaatsing der leerlingen die hun proeftijd hebben geëindigd;

12) aan de Nationale Commissie alle voorstellen te doen waardoor de beroepsopleiding in de hand wordt gewerkt.

ART. 20.

Voor iedere bedrijfstak of groep van gelijkaardige takken, zoals voorzien in artikel 19, wordt een Nationale Commissie opgericht, die gelast is de bedrijvigheid van de gewestelijke Commissiën samen te ordenen en hun rechte lijnen voor te schrijven.

Die Nationale Commissiën stellen, bovendien, de duur der contracten vast en doen aan de bevoegde Minister alle voorstellen waardoor de beroepsopleiding in de hand kan worden gewerkt.

Zij zijn, bovendien, gelast de kwesties te beslechten die op gewestelijk gebied niet konden opgelost worden, bij de toepassing van deze wet.

ART. 21.

De Nationale Commissiën en de gewestelijke Commissiën zijn samengesteld als volgt:

1) een afgevaardigde van de bevoegde Minister, die de functies van Voorzitter, waarneemt;

2) zes vertegenwoordigers van de ondernemingshoofden en zes vertegenwoordigers van de arbeiders, door de bevoegde Minister gekozen op voordracht van dubbele lijsten van kandidaten door de meest vooraanstaande organisaties van ondernemingshoofden en arbeiders der betrokken beroepen. Twee vertegenwoordigers van de arbeiders moeten worden gekozen op voordracht van de meest vooraanstaande vertegenwoordigers van jonge arbeiders;

3) twee vertegenwoordigers van de inrichtingen voor beroepsonderwijs, door de Minister aangeduid, met inachtneming van de onderscheiden belangrijkheid van het door de openbare besturen ingerichte en van het vrij onderwijs;

4) een vertegenwoordiger van de secretariaten voor het leerlingwezen van het gebied, die het secretariaat van de Commissie waarneemt.

Alleen de sub 2) van dit artikel bedoelde leden zijn stemgerechtigd in de Commissie.

ART. 22.

De mandaten der werkgevers zullen in iedere Commissie eventueel verdeeld worden onder vertegenwoordigers van nijverheid, handel, ambachtswezen en landbouw, in verhouding tot het belang van het leerlingwezen voor elk dezer takken.

ART. 23.

De financiële tussenkomst van de Staat bij de beroepsopleiding wordt bij Koninklijk besluit bepaald.

ART. 24.

De bedrijfshoofden zijn verplicht de inschrijvingsregisters te houden en de tabellen aan te plakken die, bij voorkomend geval, nodig worden geacht voor de controle.

Zij gedragen zich, bovendien, volgens de andere bij Koninklijk besluit ingevoerde voorschriften.

répondre un chef d'entreprise pour pouvoir assumer la charge d'apprentis;

11) de collaborer au placement des apprentis ayant achevé leur temps d'épreuve;

12) de faire à la Commission Nationale toutes propositions de nature à favoriser la formation professionnelle.

ART. 20.

Pour chaque branche d'activité ou groupe de branches similaires, il sera créé, ainsi qu'il est prévu à l'article 19, une Commission Nationale, chargée de coordonner l'activité des Commissions régionales et d'en prescrire les lignes directrices.

Ces Commissions Nationales fixeront en outre la durée des contrats et feront au Ministre compétent toute proposition de nature à favoriser la formation professionnelle.

Elles sont, de plus, chargées de trancher les questions qui n'auraient pu être résolues sur le plan régional, dans l'application de la présente loi.

ART. 21.

Les Commissions Nationales et les Commissions régionales sont composées de la manière suivante:

1) un délégué du Ministre compétent, qui exercera les fonctions de président;

2) six représentants des chefs d'entreprise et si représentants des travailleurs choisis par le Ministre compétent sur présentation de listes doubles de candidats par les organisations les plus représentatives de chefs d'entreprise et de travailleurs des professions intéressées. Deux représentants des travailleurs devront être choisis sur présentation des organisations les plus représentatives de jeunes travailleurs;

3) deux représentants des institutions d'enseignement professionnel, désignés par le Ministre en tenant compte de l'importance respective de l'enseignement organisé par les pouvoirs publics et de l'enseignement libre;

4) un représentant des secrétariats d'apprentissage du ressort, qui assumera le secrétariat de la Commission.

Seuls les membres visés au 2) du présent article auront voix délibérative au sein de la Commission.

ART. 22.

Dans chaque Commission, les mandats des employeurs sont éventuellement répartis entre des représentants de l'industrie, du commerce, de l'artisanat et de l'agriculture en proportion de l'importance de l'apprentissage dans chacun de ces secteurs.

ART. 23.

L'intervention financière de l'Etat dans la formation professionnelle sera réglée par arrêté royal.

ART. 24.

Les chefs d'entreprise sont obligés de tenir les registres d'inscription et d'afficher les tableaux qui seront reconnus éventuellement nécessaires pour le contrôle.

Ils se conformeront, en outre, à toutes autres prescriptions établies par arrêté royal.

ART. 25.

De jonge lieden van beider kunne die minder dan 21 jaar oud zijn en die een leerlingcontract sluiten onder de door deze wet voorziene voorwaarden, moeten houder zijn van het werkboekje voorzien door artikel 16 van de samengeordende tekst der wet op de vrouwen- en kinderarbeid en dat hun kosteloos wordt afgeleverd door het gemeentebestuur hunner woonplaats of, bij gebreke van een bekende woonplaats, dit van hun verblijfplaats.

ART. 26.

Door de Regering aangewezen ambtenaars oefenen toezicht uit op de uitoefening van deze wet, onverminderd de plichten die opgelegd zijn aan de officieren van gerechtelijke politie.

Hun bevoegdheden worden bij Koninklijk besluit bepaald.

ART. 27.

De krachtens het vorig artikel aangewezen ambtenaren hebben vrije toegang tot de inrichtingen waar leerjongens, in de zin van deze wet, worden gebezigd.

Zij gaan na of het leerlingcontract overeenstemt met de bepalingen van deze wet en kunnen de voorlegging eisen van de boekjes, registers en andere met het oog op controle voorgeschreven stukken.

De bedrijfshoofden, zaakvoerders, aangestelden en leerjongens zijn gehouden, aan de controleurs de inlichtingen te verschaffen die door deze worden gevraagd om de naleving van de wet te verzekeren.

In geval van inbreuk, maken de controleurs processen-verbaal op die bewijskracht hebben zolang geen tegenbewijs wordt geleverd.

Een afschrift van het proces-verbaal wordt binnen zeven dagen, op straffe van nietigheid, ter hand gesteld van de overtreder.

Strafbepalingen.

ART. 28.

Het bedrijfshoofd, de directeur of aangestelde die in zijn inrichting leerjongens opleidt of laat onderrichten zonder met belanghebbenden een met de voorschriften van deze wet overeenstemmend leercontract te hebben gesloten, wordt gestraft met geldboete van 50 tot 2.500 frank of met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand.

De geldboete wordt zoveel malen toegepast als er personen in overtreding met de wet werden tewerk gesteld, zonder dat het totaal van de straffen 25.000 frank mag te boven gaan.

In geval van herhaling binnen vijf jaar, te rekenen van de vorige veroordeling, worden de straffen verdubbeld, zonder dat de geldboeten in het geheel 50.000 frank kunnen te boven gaan.

ART. 29.

De bedrijfshoofden, aangestelden of arbeiders die het krachtens deze wet ingericht toezicht mochten verhinderd hebben, worden gestraft met geldboete van 50 tot 2.500 frank of met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand onverminderd, in voorkomend geval, de toepassing van de straffen gesteld door artikelen 269 tot 274 van het Wetboek van Strafrecht.

In geval van herhaling binnen vijf jaar van af de vorige veroordeling, wordt de straf verdubbeld.

ART. 25.

Les adolescents des deux sexes âgés de moins de 21 ans et concluant un contrat d'apprentissage dans les conditions prévues par la présente loi doivent être porteurs du carnet de travail prévu par l'article 16 du texte coordonné de la loi sur le travail des femmes et des enfants et qui leur sera délivré gratuitement par l'administration communale du lieu de leur domicile ou, à défaut du domicile connu, du lieu de leur résidence.

ART. 26.

Des fonctionnaires désignés par le gouvernement surveillent l'exécution de la présente loi, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire.

Leurs attributions sont déterminées par arrêté royal.

ART. 27.

Les fonctionnaires désignés en vertu de l'article précédent ont la libre entrée des établissements occupant des apprentis au sens de la présente loi.

Ils vérifieront la conformité du contrat d'apprentissage avec les dispositions de la présente loi et peuvent exiger la communication des carnets, registres et autres documents prescrits en vue du contrôle.

Les chefs d'entreprise, gérants, préposés et apprentis sont tenus de fournir aux contrôleurs les renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation de la loi.

En cas d'infraction, les contrôleurs dressent des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du proces-verbal sera, dans les sept jours, remise au contrevenant à peine de nullité.

Dispositions pénales.

ART. 28.

Le chef d'entreprise, directeur ou préposé qui instruit ou fait instruire dans son établissement des apprentis sans conclure avec les intéressés un contrat d'apprentissage conforme aux prescriptions de la présente loi, sera puni d'une amende de 50 à 2.500 francs ou d'un emprisonnement de huit jours à un mois.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y a eu de personnes employées en contravention à la loi, sans que la somme des peines puisse excéder 25.000 francs.

En cas de récidive dans les cinq ans à partir de la condamnation antérieure, les peines seront doublées sans que le total des amendes puisse dépasser 50.000 francs.

ART. 29.

Les chefs d'entreprise, préposés ou travailleurs, qui auront mis obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi seront punis d'une amende de 50 à 2.500 francs ou d'un emprisonnement de huit jours à un mois, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines comminées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

En cas de récidive dans les cinq ans à partir de la condamnation antérieure, la peine sera doublée.

ART. 30.

De bedrijfshoofden of hun aangestelden die de voorschriften overtreden van de artikelen of van de besluiten voorzien in artikelen 13, 15, 22 en 23, worden gestraft met geldboete van 50 tot 2.500 frank.

In geval van herhaling binnen het jaar, van af de vorige veroordeling, wordt de straf verdubbeld.

ART. 31.

De bedrijfshoofden zijn burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de ten laste van hun bestuurders of zaakvoerders uitgesproken geldboeten.

ART. 32.

Met geldboete van 26 tot 500 frank worden gestraft de vader, moeder, voogd of andere personen die, in feite, het toezicht hebben op de leerjongen, wanneer zij deze, in strijd met de voorschriften van deze wet, hebben doen of laten werken.

In geval van herhaling binnen twaalf maanden, van af de vroegere veroordeling, kan de geldboete worden verdubbeld.

ART. 33.

In afwijking van artikel 100 van het Wetboek van Strafrecht, zijn hoofdstuk VII en artikel 85 van Boek I van dit Wetboek van toepassing op de door deze wet voorziene overtredingen.

Artikel 85 van dit Wetboek wordt echter niet toegepast, in geval van herhaling.

ART. 34.

De publieke en burgerlijke vordering voortvloeiend uit een inbreuk op de bepalingen van deze wet, verjaart na het einde van het jaar dat volgt op het einde van het leercontract.

Bijkomende bepalingen.

ART. 35.

Artikel 2 van de wet betreffende de verzekering tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom en vroegtijdige dood, samengeordend bij besluit van de Regent dd. 12 September 1946, wordt aangevuld met de volgende bepaling :

« 5° de loontrekkende leerjongens, werkzaam volgens » het stelsel van het leercontract. »

ART. 30.

Les chefs d'entreprise ou leurs préposés qui auront contrevenu aux prescriptions des articles ou des arrêtés prévus aux articles 13, 15, 22 et 23 seront punis d'une amende de 50 à 2.500 francs.

En cas de récidive dans l'année, à partir de la condamnation antérieure, la peine sera doublée.

ART. 31.

Les chefs d'entreprise sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs ou gérants.

ART. 32.

Seront punis d'une amende de 26 à 500 francs, les père, mère, tuteur ou personnes ayant, en fait, la garde de l'apprenti, qui auront fait ou laissé travailler celui-ci contrairement aux prescriptions de la présente loi.

En cas de récidive dans les douze mois à partir de la condamnation antérieure, l'amende pourra être portée au double.

ART. 33.

Par dérogation à l'article 100 du Code Pénal, le chapitre VII et l'article 85 du livre 1^{er} de ce Code sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Toutefois, l'article 85 du dit Code ne sera pas appliqué en cas de récidive.

ART. 34.

L'action publique et civile résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi sera prescrite après la fin de l'année qui suit l'expiration du contrat d'apprentissage.

Dispositions additionnelles.

ART. 35.

L'article 2 des lois relatives à l'assurance en vue de la vieillesse et du décès prématuré, coordonné par l'arrêté du Régent du 12 septembre 1946, est complété par la disposition suivante :

« 5° les apprentis salariés travaillant sous le régime du » contrat d'apprentissage. »

P. DE PAEPE,
A. VERLACKT,
A. DEQUAE,
H. WILLOT,
G. VAN DEN DAELE,
E. MORIAU.