

Kamer der Volksvertegenwoordigers		Chambre des Représentants	
BUITENGEWONE ZITTING 1936.	N° 32		SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1936
	VERGADERING van 30 Juni 1936	SÉANCE du 30 Juin 1936	

WETSVOORSTEL

houdende wettelijke regeling van het toelaten tot het beroep van bediende.

PROPOSITION DE LOI

portant réglementation légale de l'admission à la profession d'employé.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

Ondanks de economische crisis en de verwikkelingen in de internationale handelsbetrekkingen, groeide de bediendenklas sedert 1918 steeds aan.

Dit kunnen we nagaan in vele landen. In Engeland, zagen we een groote toename van het aantal bedienden die zich met productenverkoop bezighielden.

Tusschen 1925-1935, is het aantal bedienden in dien tak van den handel verdubbeld. In de andere landen, zooals in Zwitserland bij voorbeeld, is het aantal loontrekkenden in den handel, in 30 jaar tijd, gestegen van 84,000 tot 190,000. In Zweden klom het aantal bedienden, van 1910 tot 1935, van 100,000 tot 230,000. In Frankrijk en Italië, werd eveneens een geweldige en snelle aangroei der bediendenklas vastgesteld.

In België, zien we door de statistiek eveneens een verhooging van het getal bedienden; waar het aantal in 1910: 149,269 bedienden bedroeg, is dit tot 189,262 gestegen in 1920, en tot 304,895 op 31 December 1930. We meenen nochtans dit cijfer te moeten terugbrengen op 200-210,000 om het getal bedienden te hebben die werkzaam zijn in de nijverheid, handel en finacie, waarvan de toestand beheerscht wordt door het dienstcontract, want de officieele volkstelling klasseert onder de rubriek « bedienden » ook de beheerders, ingenieurs, bedienden van spoorwegen en ongetwijfeld de verschillende agenten in handel en nijverheid, waarvan evenwel de juridische (en zelfs de sociale) stand niet dezelfde is als deze der privaatsbedienden.

Deze aangroei van het aantal bedienden is niet alleen een gevolg van de evolutie van de nijverheid en de soms overdreven uitbreiding van den kleinhandel, ook de diepgaande veranderingen die zich voordeden in de verschillende takken der economische bedrijvigheid hebben hiertoe bijgedragen, en wel voornamelijk door de uitbreiding van het bankwezen, het krediet en de privaatz verzekering.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Malgré la crise économique et les complications survenues dans les relations commerciales internationales, la classe des employés n'a cessé de s'accroître depuis l'année 1918.

Nous le constatons dans de nombreux pays. En Angleterre, c'est dans le nombre d'employés s'occupant de la vente des produits, que se manifeste un grand accroissement.

Le nombre d'employés de cette branche commerciale a doublé entre 1925 et 1933. Dans d'autres pays, comme en Suisse par exemple, le nombre de salariés du commerce est passé en trente ans de 84.000 à 190.000. En Suède, le nombre d'employés est monté de 100.000 à 230.000, entre 1910 et 1935. En France et en Italie aussi un accroissement énorme et rapide a été constaté dans la force numérique de la classe des employés.

En Belgique aussi la statistique révèle une augmentation de ces effectifs; alors qu'en 1910 ils s'élèvent à 149,269 employés, ce nombre passe à 189,262 en 1920 et à 304,395 au 31 décembre 1930. Nous croyons cependant devoir ramener ce chiffre à 200-210,000 si l'on veut s'en tenir aux employés occupés dans l'industrie, le commerce et la finance et dont la situation est régie par le contrat d'emploi; le recensement officiel comprend, en effet, parmi les employés, les administrateurs, les ingénieurs, les employés des chemins de fer, et sans doute aussi les différents agents de l'industrie et du commerce dont la situation juridique — et même sociale — n'est pas la même que celle des employés privés.

L'accroissement du nombre d'employés ne trouve pas seulement son origine dans l'évolution de l'industrie et l'extension parfois exagérée du commerce de détail; les modifications profondes qui se sont produites dans les diverses branches de l'activité économique y ont également contribué, et notamment par suite de l'extension des institutions bancaires, de crédit et d'assurance privée.

Doch, anderzijds, is het niet alleen aan den handelsuitgroei te wijten. Een te groot getal personen is slechts *toevallig* in het beroep binnengeleden, zonder hiertoe de onontbeerlijke beroepsvorming gekregen te hebben.

Verschillende Staten bezagen dit vraagstuk van sociaal en economisch standpunt uit, en namen initiatieven die ofwel de gelegenheid tot beroepsvorming vermeerderden, ofwel het peil van het algemeen onderwijs verhoogden.

*
**

Het oogenblik is gekomen dat er voor ons land maatregelen genomen worden, teneinde aan de nijverheid en handel bekwaame medewerkers te geven, terwijl, anderzijds, al deze die ongeschikt blijken te zijn voor het bediendenberoep op ander beroepen zouden worden aangewezen. Aldus meenen wij een dienst te bewijzen aan het land, aan de werkgevers en aan de bedienden.

*
**

Om aan zijn doel te beantwoorden, moet de toegang tot het beroep in dien zin worden opgevat, dat alleen de bedienden, die de vereischte bekwaamheden bezitten, hiertoe mogen aanspraak maken.

Men zal dan ook begrijpen dat als een eerste noodzakelijkheid hieruit voortvloeit, dat de titel van bediende slechts kan toegekend worden aan personen die daartoe de noodige bewijzen van bekwaamheid hebben geleverd.

Het zal zeker opvallen dat dit voorstel de gevestigde gebruiken totaal wijzigt. En dat van den anderen kant hierdoor het vraagstuk der reorganisatie van het beroepsonderwijs gesteld wordt in verband met de vereischten van den leertijd.

Hier gaat het om een ernstige kwestie die, zoowel in het belang van nijverheid en handel, als van het beroep, ten spoedigste zijn oplossing moet krijgen.

Inderdaad, iedereen weet, dat men ten huidigen dage, geen onderscheid meer maakt tusschen leerling-bediende en geschoolde-bediende. Dit is juist de groote leemte die al de misbruiken in de hand werkt. Want in den leerling-bediende ziet men niet den leerling maar wel den « voortbrenger ». Zijn taak wordt niet opgevat met het oog op zijn praktische opleiding, doch wordt gezien voor het onmiddellijk rendement dat hij geven moet.

Hieruit volgt dat de leerling te lang aan het ondergeschikt werk wordt gezet. Deze kleine bezigheden bezitten geen enkel wetenschappelijk element en de jonge bediende, juist op den ouderdom waarop zijn vermogens het levendigst en het meest vatbaar zijn, verstompt door dit droge en routine-werk. Het gevolg is, zooals wij trouwens maar al te dikwijls zien, dat deze bedienden wanneer zij zelf niet voldoende weetgierig zijn, hun toekomst beperken tot de vage situatie waar ze voor staan.

Mais ce n'est pas, au surplus, au développement économique seulement qu'il faut attribuer cet accroissement : un trop grand nombre de personnes ne sont entrées *qu'accidentellement* dans la carrière des employés, sans avoir acquis la formation professionnelle indispensable.

Plusieurs États ont considéré ce problème au point de vue social et économique et ont pris des initiatives qui ont ou bien multiplié les possibilités de formation professionnelle, ou bien relevé le niveau de l'enseignement général.

*
**

Le moment est venu pour notre pays de prendre des mesures en vue de fournir à l'industrie et au commerce des collaborateurs capables, tandis qu'elles tendraient également à orienter vers d'autres professions tous ceux qui se révéleraient inaptes à la carrière d'employé. Nous croyons que ce serait rendre service au Pays, aux employeurs et aux employés.

*
**

Pour répondre au but proposé, l'accès à la profession doit être conçu de façon à ce que seuls les éléments possédant les capacités voulues puissent y prétendre.

On comprendra dès lors que la première condition à réaliser, c'est que le titre d'employé ne puisse être attribué qu'aux personnes ayant fourni les preuves des capacités requises.

Il saute aux yeux que cette proposition est de nature à bouleverser les usages établis, et que d'autre part se pose ainsi le problème de la réorganisation de l'enseignement professionnel en rapport notamment avec les nécessités de l'apprentissage.

Il s'agit en l'occurrence d'une question importante qui réclame une prompt solution, tant dans l'intérêt de l'industrie et du commerce que de la profession.

Nul n'ignore, en effet, qu'actuellement on ne fait plus de distinction entre l'apprenti-employé et l'employé qualifié. C'est là précisément la grande lacune qui favorise tous les abus. Car on ne voit pas l'apprenti dans l'apprenti-employé, mais le « producteur ». Sa tâche n'est pas conçue en vue de son éducation pratique, mais en fonction du rendement immédiat qu'il est appelé à fournir.

Il en résulte que l'apprenti est occupé pendant un temps trop long à des travaux subalternes. Ces menues occupations ne comprennent aucun élément scientifique et l'intelligence du jeune employé, arrivé précisément à l'âge où ses facultés sont les plus actives et les plus réceptives, s'émousse sous l'action de ce travail aride et routinier. Il s'en suit, — comme nous le constatons trop souvent —, que ces employés, s'ils ne sont pas par eux-mêmes suffisamment avides de s'instruire, limitent leur avenir à la vague situation qui se présente à eux.

Het is dus van groot belang dat hieraan worde verholpen. Daarom verklaren we als een noodzaak :

- 1° Het principe van den verplichten leertijd;
- 2° Het principe der verplichte bijwoning van volmakingslessen.

Naar onze opvatting, moeten leertijd en volmakingslessen zoodanig geschikt zijn, dat zij elkan- der aanvullen en aldus medewerken tot de integrale ontwikkeling en evenwichtige vorming van ge- schoold bediende.

Natuurlijk moet de duur van dezen wachttijd en leergangen worden vastgesteld, volgens de door de kandidaten gedane studiën.

OPWERPINGEN

Nu we het voorstel in zijn groote lijnen hebben uiteengezet, willen we eenige opwerpingen te gemoet komen.

A. — Het is een aanslag op de vrijheid der enkelingen.

Dit is maar een schijnopwerping. De vrijheid om- vat niet het recht tegen zijn eigen belang te handelen, en ook niet tegen de belangen van de gemeenschap. Het kind dat men naar school zent, gehoorzaamt niet aan zijn eigen initiatief. Hetzelfde geldt ook voor den soldaat die voor dienstplicht wordt opgeroepen. Van den anderen kant, aarzelt de openbare macht niet maatregelen te nemen tegen zwakzinnigen of erfe- lijkbelasten die de veiligheid of de openbare orde in gevaar brengen. Zoo mag en moet het bedienden- beroep op zijn veiligheid waken. Te meer dat nie- mand zich op de vrijheid beroepen kan om een recht tot luiheid of nalatigheid op te eischen. Dat hij die niet wil studeeren geen bediende worde. Dat is, naar de eischen van het gezond verstand en de logika, de formule die de grens trekt voor het uitoefenen der vrijheid van de enkelingen.

B. — Inmenging van den Staat op privaat gebied.

Van den anderen kant, zou men kunnen beweren dat als gevolg van ons voorstel, de openbare mach- ten een zekere inmenging zouden krijgen in de pri- vate kontrakten. Deze inmenging is noodzakelijk op alle gebied, waar zij de algemeene belangen bevord- ert. Daarenboven, ons voorstel heeft niet voor gevolg aan den Staat de zorg over te laten om de bedingen van een kontrakt vast te leggen, maar wel om de rechtstitels der kontrakteerenden te omlijnen.

Men zegt wel eens dat, eenerzijds, de patronale orga- nisaties en, anderzijds, de syndicale organisaties op eigen initiatief en onder hunne verantwoordelijk- heid de principen van ons voorstel zouden kunnen in toepassing brengen. Wij zouden hiermede akkoord kunnen gaan, indien de syndicaten bevoegdheid hadden sancties te treffen ten opzichte der werkge- vers, die de bepalingen van het akkoord schenden.

Il importe de remédier à cet état de choses. Dès lors, nous proclamons comme une nécessité :

- 1° Le principe de l'apprentissage obligatoire;
- 2° Le principe de la fréquentation obligatoire de cours de perfectionnement.

A notre avis, l'apprentissage et les cours de perfec- tionnement doivent être organisés de façon à se com- pléter mutuellement et à contribuer au développe- ment intégral et à l'équilibre dans la formation de l'employé qualifié.

Il va sans dire que la durée de cet apprentissage et des cours doit être fixée en fonctions des études faites par les candidats.

OBJECTIONS

Après avoir ainsi exposé la proposition dans ses grandes lignes, nous désirons rencontrer quelques objections :

A. — Elle constitue un attentat à la liberté individuelle.

Ce n'est là qu'une objection apparente. La liberté n'implique pas le droit d'agir contre ses propres inté- rêts, pas plus que contre l'intérêt de la communauté. L'enfant qu'on envoie à l'école n'obéit pas à sa propre initiative. Il en est de même pour le milicien appelé à faire son service militaire. D'autre part, les pouvoirs publics n'hésitent pas à prendre des mesures contre les débilés mentaux et les tarés héréditaires qui com- promettent la sécurité et l'ordre publics. De même, la profession d'employé peut-elle et doit-elle veiller à sa sécurité. D'autant plus que personne ne peut reven- diquer le droit à la paresse ou à la négligence. Que celui qui n'entend pas étudier ne devienne pas employé. Voilà, selon les exigences du bon sens et de la logique, la formule qui marque les limites de l'exercice de la liberté individuelle.

B. — Immixtion de l'État dans le domaine privé.

On pourrait prétendre, d'autre part, que notre pro- position pourrait donner lieu à une certaine immix- tion, de la part des pouvoirs publics, dans les contrats privés. Cette immixtion est nécessaire dans tous les domaines où elle favorise le bien général. Au surplus, notre proposition n'a pas pour conséquence de laisser à l'État le soin de fixer les clauses d'un contrat, mais bien de préciser les titres juridiques des con- tractants.

On entend dire parfois, il est vrai, que d'une part, les organisations patronales et, d'autre part, les orga- nisations syndicales pourraient faire application des principes de notre proposition de leur propre initia- tive et sous leur propre responsabilité. Nous pourrions nous déclarer d'accord avec cette manière de voir, si les syndicats avaient qualité pour prendre des sanc- tions à l'égard des employeurs qui violeraient les

Nochtans, daar de syndicaten over deze macht niet beschikken, en het oogenblik waarop zij deze zullen hebben nog ver af is, dient langs wetgevende zijde te worden tusschengekomen. Een poging die niet algemeen is, ware onzin; ten andere, het kunnen alleen de slechte patroons zijn die er vijandig tegenover zouden staan en daarom meenen we dat alleen door een wet hier de noodige kracht kan gegeven worden.

C. — Er zijn beroepsvakken waartoe geen bijzondere vorming vereischt is.

Dat er sommige vakken in de administratie zijn, die geen bijzondere ontwikkeling nog geschiktheid vergen, geven wij grif toe; en dat zij nochtans noodzakelijk zijn, begrijpen wij evenzeer. Nochtans het feit dat bedienden er zich moeten aan wijden; sluit niet uit dat zij geen andere beroepsambitie zouden hebben. De beroepsscholen hebben nooit beweerd dat een losse werkman of zijn bezigheid, niet moet bestaan; maar tusschen het erkennen van het bestaan en beweren dat hij heel zijn leven losse werkman zal moeten blijven, ligt een groot verschil.

Kortom, we willen door ons voorstel de bevoegdheden niet ingewikkelder maken dan zij reeds zijn, maar wij willen de bevoegdheid van dezen die verantwoordelijkheid te dragen hebben, uitbreiden.

OVER DE VOORDEELEN

Nu we de grootste opwerpingen hebben uit den weg geruimd, laten we zien welke de voordeelen zijn van ons voorstel.

Als bediende.

Hier zullen wij niet meer op terugkomen, omdat de toepassing van het systeem voor gevolg zal hebben, de plaats der bedienden in het economisch en sociaal leven terug te geven, zooals wij bij den aanvang hebben uiteengezet.

Als werkgever.

De vorming van een « élite » moet zeker de wensch zijn van alle verstandige en gewetensvolle werkgevers. Ons voorstel zal juist voor gevolg hebben deze « élite » te vormen, omdat buiten de selectie de bedienden vakleergangen zouden moeten volgen tot hun 19 jaar:

In nationaal opzicht.

Men heeft te recht doen opmerken dat de Belgische expansie onontbeerlijk was voor de toekomst van ons land. De rol die de bekwame en in het beroep ingewijde bediende in deze expansie vervullen kan, is ontzaglijk.

Het voorbeeld van het vóóroorlogse Duitschland is in dit opzicht zeer teeknend. Dat men dus bedien-

dispositions de l'accord intervenu. Mais puisque les syndicats ne disposent pas de ce pouvoir et que le moment où ils l'auront paraît encore fort éloigné, il y a lieu d'intervenir par la voie législative. Une tentative qui ne serait pas générale serait un non-sens; d'ailleurs seuls les mauvais patrons pourraient s'y montrer hostiles et c'est pourquoi nous estimons que seule la loi est capable de donner toute sa vigueur à la réforme envisagée.

C. — Il y a des branches dans la profession d'employé qui n'exigent pas une formation spéciale.

Nous admettons volontiers que certaines branches de la profession administrative n'exigent pas une formation ou aptitude spéciale; et nous comprenons de même qu'elles sont nécessaires. Mais le fait qu'il faut bien que des employés s'y consacrent, n'exclut pas qu'ils puissent avoir une autre ambition professionnelle. Les écoles professionnelles n'ont jamais prétendu que l'ouvrier non qualifié et la tâche à laquelle il est occupé, ne sont pas indispensables; mais entre le fait d'en reconnaître l'existence et la prétention de condamner l'ouvrier à rester toute sa vie ouvrier non qualifié, il y a de la marge.

Bref, nous n'entendons pas, par notre proposition, compliquer les compétences plus qu'elles ne le sont déjà, mais nous voulons étendre la compétence de ceux qui portent une certaine responsabilité.

DES AVANTAGES

Après avoir rencontré les principales objections, qui pourraient être faites à notre proposition, examinons quels en seront les avantages.

Pour l'employé.

Nous ne reviendrons plus sur ce point, parce que l'application du système aura pour conséquence de rendre aux employés leur place dans la vie économique et sociale, comme nous l'avons exposé au début.

Pour l'employeur.

La formation d'une « élite » doit sans doute répondre au désir de tout employeur intelligent et consciencieux. Elle sera la conséquence de notre proposition, puisque, en dehors de la sélection à laquelle ils auront été soumis, les employés auront à suivre des cours professionnels jusqu'à l'âge de 19 ans.

Au point de vue national.

On a fait remarquer à juste titre que l'expansion belge était indispensable pour l'avenir du pays. Le rôle que peut jouer dans cette expansion l'employé capable et formé à sa profession est énorme.

L'exemple de l'Allemagne d'avant guerre a été significatif à ce point de vue. Que l'on forme donc

len vorme, dezen naam waardig, die vol initiatief zijn en een beroepszekerheid hebben, welke alleen een gecultiveerd verstand geven kan, dan zal de welvaart van onzen handel en onze nijverheid een groo-tere produktiviteit en expansie ondervinden. Dit is des te meer noodzakelijk, daar we steeds geneigd waren tot gemakzucht en routine.

Ook de gunstige gevolgen welke een uitgebreider onderwijs der bedienden zou hebben op den geest en de zeden onzer samenleving, zouden we kunnen aanhalen, doch zou ons te ver brengen.

ONDERZOEK DER ARTIKELN

Eerste artikel. — Stelt het doel vast van het wetsvoorstel; het bepaalt ook de categorieën van personen die onder deszelfs toepassing zullen vallen.

Art. 2. — Hier wordt bepaald, op welken ouderdom men tot den leertijd zou kunnen toegelaten worden.

Art. 3. — De normale duur van den leertijd, alvorens de leerjongen de hoedanigheid van bediende kan verwerven, is vastgesteld op drie jaar; deze termijn blijkt onontbeerlijk te zijn om aan den leerjongen een practische scholing te kunnen geven.

Art. 4. — Dit artikel vloeit voort uit het voorgaande; het bedoelt de theoretische kennissen die moeten vervolmaakt worden gelijklopend met de practische vorming.

Art. 5. — Op het einde van den leertijd, zullen de kandidaten een examen moeten ondergaan. Dit examen zal plaats hebben voor eene commissie samengesteld uit afgevaardigden der werkgevers en der bedienden, alsook de afgevaardigden van het bevoegde ministerie.

Het slagen in deze proef zal het recht geven op de aflevering van het bediendenbrevet.

De werking van deze commissie (s) zal door de Regering worden geregeld.

Art. 6. — Men zal bemerken dat wij een jaar wachttijd eischen, zelfs voor dezen die drager zijn van het diploma van hooger onderwijs. Die termijn blijkt ons noodzakelijk, want de ondervinding heeft geleerd dat tot heden geen enkel onderwijs heeft kunnen voorzien in al de kleinigheden die men bij de practische vorming in de burelen zal opdoen.

Hetzelfde geldt voor de humaniora, waar men meer de algemeene vorming vooruitzet; we denken dat een jaar specialisatie noodzakelijk is; immers men moet hier ook rekening houden met het voorbeeld van een meer uitgebreid onderwijs.

Art. 7. — Dit artikel stelt de wijze vast, waarop de leerjongen de hoedanigheid van bediende kan verwerven.

Terloops weze hier aangestipt, dat het examen voorzien bij artikel 5 verplichtend is voor al de leerjongen

des employés dignes de ce nom, pleins de l'initiative et de l'assurance professionnelles, que seule peut donner une intelligence cultivée, et notre commerce et notre industrie y trouveront une source de progrès, grâce à une productivité et une expansion accrues.

La nécessité s'en fait sentir d'autant plus que nous avons toujours manifesté une tendance à obéir à la loi du moindre effort et à la routine.

Nous pourrions citer encore parmi les avantages de notre proposition l'heureux effet que produira sur l'esprit et les mœurs de notre société un niveau d'instruction plus élevé dans le monde des employés; mais ce point de vue nous mènerait trop loin.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier. — Fixe l'objet de la proposition de loi; elle détermine aussi les catégories de personnes qui tombent sous l'application de celle-ci.

Art. 2. — Détermine l'âge d'admission à l'apprentissage, ainsi que les conditions requises.

Art. 3. — La durée normale de l'apprentissage, avant que l'apprenti ne puisse acquérir la qualité d'employé, est fixée à trois ans; ce délai semble indispensable pour donner à l'apprenti une formation pratique.

Art. 4. — Cet article découle du précédent; il vise les connaissances théoriques, à perfectionner parallèlement à la formation pratique.

Art. 5. — A la fin de l'apprentissage, les candidats auront à subir un examen. Celui-ci sera subi devant une commission composée de délégués des employeurs et des employés, ainsi que de délégués du ministère compétent.

La réussite de cette épreuve donnera droit à l'obtention du brevet d'employé.

Le fonctionnement de ce jury sera réglé par le Gouvernement.

Art. 6. — On remarquera que nous exigeons un temps d'apprentissage, même de ceux qui sont porteurs d'un diplôme d'enseignement supérieur. Ce délai nous paraît indispensable, car l'expérience a prouvé que jusqu'ici aucun enseignement n'a pu pourvoir dans tous les détails que l'on n'apprend qu'au cours de la formation pratique dans les bureaux.

Il en est de même des humanités, où l'on vise principalement la formation générale, nous pensons qu'une année de spécialisation est nécessaire; il faut, en effet, tenir compte de l'avantage d'une instruction plus étendue.

Art. 7. — Cet article détermine la façon dont l'apprenti pourra acquérir la qualité d'employé.

Notons en passant que l'examen prévu par l'article 5 est obligatoire pour tous les apprentis, y com-

gens, inbegrepen deze die krachtens artikel 6 werden vrijgesteld.

Art. 8-9. — Behelzen administratieve maatregelen, die de goede uitvoering der wet dienen te verzekeren; zij zijn ingegeven door deze welke voor de handelaars werden vastgesteld bij het in voege komen van het handelsregister.

Art. 10. — De voorziene bepaling zal de doeltreffendheid der wettelijke maatregelen verzekeren en zal aldus aan de werkgevers de beroepsbekwaamheden van hun personeel waarborgen.

Art. 11 tot 14. — Deze artikelen regelen de praktische vorming der leerjongens en waken er over om de werkgevers, die de wettelijke verplichtingen nakomen, te beschermen tegen die welke minder nauwgezet zijn.

Artikel 11 tracht nog het bestaan van een te groot aantal leerjongens tegen te gaan, en ook te voorkomen dat er ondernemingen zouden gevonden worden, waar men niet anders dan « leerjongens » zou aan 't werk stellen. Deze bepaling zal ook een gunstigen weerslag hebben voor de oudere bedienden.

Art. 15 tot 16. — Deze teksten behoeven geen betoog.

Art. 17 tot 19. — Deze wet mag geen terugwerkende kracht hebben.

Zij die, op dit oogenblik, aan het werk zijn in hoedanigheid van bediende, en den ouderdom voorzien door artikel 7 overschreden hebben, moeten als bekwaam worden aangezien; vandaar de artikelen 18 en 19.

Art. 20 tot 22. — Deze behelzen de noodige sancties met het oog op eene regelmatige toepassing der wet, en tot het straffen van de ontduikers dezer wet.

BIJLAGE

Besluiten genomen door de Raadgevende Bediendencommissie, tijdens hare III^e zitting, 3 en 4 April 1935.

1. *De bescherming der jonge bedienden* (Beroepsvorming en promotie).

De raadgevende commissie der bedienden overtuigd van de noodzakelijkheid dat de bedienden aller categorieën, een zoo volledig mogelijke beroepsopleiding dienen te genieten, zoowel in hun eigen belang als in dit van de ondernemingen waar zij te werk zijn gesteld en over het algemeen met het oog op een goede organisatie van het economisch leven;

Spreekt zich uit ten voordeele van een aanpassing en voor zoover het noodig blijkt, van een reglementering der beroepsopleiding der bedienden die in de mate van het mogelijke rekening houden met volgende principes :

I. — a) De leerplicht zal wettelijk verlengd worden, tenminste tot 15 jaar; elke uitoefening van het

pris ceux ayant obtenu une dispense en vertu de l'article 6.

Art. 8-9. — Contiennent des dispositions administratives tendant à assurer une application convenable de la loi; elles ont été inspirées par celles établies pour les commerçants lors de la mise en vigueur du registre de commerce.

Art. 10. — La disposition prévue par cet article assurera l'efficacité des mesures légales et fournira ainsi aux employeurs la garantie des capacités professionnelles de leur personnel.

Art. 11 à 14. — Ces articles règlent la formation pratique des apprentis et assurent la protection des employeurs qui observent les obligations légales contre ceux qui se montrent moins scrupuleux.

L'article 11 tend également à empêcher qu'il y ait un nombre excessif d'apprentis et que certaines entreprises n'occupent que des apprentis. Cette disposition aura, au surplus, un effet favorable pour les employés plus anciens.

Art. 15 et 16. — Ces textes n'ont pas besoin de commentaires.

Art. 16 à 19. — Cette loi ne peut avoir d'effet rétroactif.

Ceux qui, en ce moment, sont occupés en qualité d'employés, et qui ont dépassé l'âge prévu par l'article 7, doivent être considérés comme capables; de là les articles 18 et 19.

Art. 20 à 22. — Ces articles prévoient les sanctions nécessaires en vue d'une application normale de la loi et contre ceux qui tâchent de se soustraire à la loi.

ANNEXE

Résolutions prises par la Commission consultative des employés, à sa III^e séance, les 3 et 4 avril 1935.

1. *Protection des jeunes employés* (Formation professionnelle et promotion).

La commission consultative des employés, convaincue de la nécessité que les employés de toutes catégories jouissent d'une formation professionnelle aussi complète que possible, autant dans leur propre intérêt que dans celui des entreprises où ils sont occupés et, en général, en vue d'une bonne organisation de la vie économique;

Se prononce en faveur d'une adaptation et, pour autant que de besoin, d'une réglementation de l'éducation professionnelle des employés, tenant compte dans la mesure du possible des principes suivants :

I. — a) L'obligation scolaire sera légalement prolongée, au moins jusque 15 ans; tout exercice de la

beroep, al dan niet bezoldigd, zal tot op dezen ouderdom verboden worden.

b) De beroepsoriëntering die voor een eerste selectie noodzakelijk is, moet worden ingericht teneinde de beroepsvorming der jonge bedienden te vergemakkelijken; deze keuze kan in sommige gevallen nuttig aangevuld worden door een examen, toegang verleend tot het beroep.

c) De beroepsvorming der bedienden zal gesteund zijn op een voldoende peil van algemeene ontwikkeling en zal buiten het onontbeerlijk gespecialiseerd onderwijs een algemeen inzicht der economische en sociale vraagstukken omvatten.

II. — De beroepsvorming zal, voor alle graden, tegelijkertijd praktisch en theoretisch dienen te zijn.

De praktische leertijd zal aangevuld worden door verplichte, theoretische leergangen; deze leergangen zullen gegeven worden gedurende de werkuren, onder de leiding der overheden die officieel belast zijn met het schooltoezicht.

Het onderwijs in de gestichten welke een theoretische vorming verschaffen, zal aangevuld worden met praktische oefeningen en door een eindexamen worden bekroond.

III. — De leertijd zal gereguleerd worden, opdat aan den leerjongen de inwijding in de zaken, welke het doel is van den leertijd, zou gewaarborgd zijn en de patroon zou verplicht worden over het zedelijke en stoffelijke welzijn van den leerjongen te waken.

De wettelijke en contractuele bepalingen betreffende den leertijd, zullen namelijk de volgende punten behelzen :

De minimum ouderdom van den leeftijd, het aantal leerjongens, duurtijd van den leertijd, de vervroegde en niet-gemotiveerde verbreking van het contract, het getuigschrift bij het eindigen van den leertijd en de vergoeding aan den leerjongen betaald.

IV. — Het theoretisch onderwijs in de scholen en leergangen van verschillende graad, zowel openbare als private, zal moeten gereguleerd worden, namelijk, voor wat betreft de programmas en de bekwaamheden die van het onderwijzend personeel worden vereischt. De beroepssyndicaten van bedienden zullen moeten toegelaten worden aan deze reglementering om aan de controle der genoemde instellingen mede te werken. Men zal er voor waken dat er, in deze instellingen, namelijk in de private scholen, geen jongens noch meisjes worden aangenomen, die de vereischte algemeene vorming niet bezitten.

Voor het toekennen der diplomas, zal men trachten een zelfde lijn te volgen, opdat het bezit van een diploma de zekere aanduiding weze eener voldoende vorming.

V. — De beroepsvorming van techniekers, teekenaars, enz., zal afzonderlijk worden gereguleerd, rekening houdende met de speciale eischen dezer beroepen.

profession, rétribué ou non, sera interdit jusqu'à cet âge.

b) L'orientation professionnelle, nécessaire à une première sélection, doit être organisée afin de faciliter la formation professionnelle des jeunes employés; ce choix peut, en certains cas, être utilement complété par un examen donnant accès à la profession.

c) La formation professionnelle des employés s'appuiera sur une culture générale suffisante et comprendra, en dehors de l'enseignement spécialisé indispensable, une connaissance suffisante des questions économiques et sociales.

II. — La formation professionnelle devra être, à tous les degrés, pratique et théorique en même temps.

L'apprentissage pratique sera complété par des cours théoriques obligatoires; ces cours seront donnés pendant les heures de travail sous la direction des autorités chargées officiellement de l'inspection scolaire.

L'enseignement donné dans les établissements qui assurent une formation théorique, sera complété par des exercices pratiques et couronné par un examen final.

III. — L'apprentissage sera réglementé, afin que l'apprenti soit assuré de son initiation aux affaires, qui est le but de l'apprentissage et afin que le patron soit obligé de veiller au bien-être physique et moral de l'apprenti.

Les dispositions légales et contractuelles relatives à l'apprentissage, comprendront notamment les points suivants :

L'âge minimum de l'apprenti; le nombre d'apprentis; la durée de l'apprentissage; la résiliation anticipée et non motivée du contrat; le certificat à la fin de l'apprentissage; et l'indemnité payée à l'apprenti.

IV. — L'enseignement théorique dans les écoles et cours de différents degrés, tant publics que privés, devra être réglementé, notamment en ce qui concerne les programmes et les capacités requises du personnel enseignant. Les syndicats professionnels des employés devront être admis par cette réglementation à collaborer au contrôle des susdits établissements. Il importera de veiller à ce que ces établissements, et notamment les écoles privées, ne puissent admettre des garçons ou des filles n'ayant pas la formation générale suffisante.

En ce qui concerne l'octroi des diplômes, on s'efforcera de suivre une règle uniforme, de façon à ce que la possession d'un diplôme constitue l'indication certaine d'une formation suffisante.

V. — La formation professionnelle des techniciens, dessinateurs, etc., sera réglée séparément, en tenant compte des exigences spéciales de ces professions.

VI. — De raadgevende commissie van bedienden neemt met genoeg kennis van het feit :

1° Dat het ontwerp van « Aanbeveling » dat op de komende zitting der Conferencie zal worden voorgebracht, betreffende het werkloosheidsvraagstuk der jonge lieden, voorziet dat : « de minimum ouderdom van den leerplicht en de minimum leeftijd tot den arbeid zou moeten vastgesteld worden op tenminste 15 jaar, in afwachting dat de omstandigheden zullen toelaten dit minimum te verhoogen »;

2° Dat een voorstel van « Besluit », voorgebracht op dezelfde zitting, enerzijds de herziening voorziet der overeenkomst, welke den minimumleeftijd der kinderen aan niet-industrieel werken bepaalt, ten einde den voorzienen ouderdom van 14 tot 15 jaar te kunnen brengen;

3° Dat hetzelfde voorstel van « Besluit », anderzijds beoogt, op de agenda eener volgende zitting der Conferencie, de kwestie der beroepskeuze, den leertijd en het technisch onderwijs van de werkende jeugd te doen stellen. De Commissie vraagt dat in de studie dezer kwesties er voldoende rekening zal gehouden worden met den uitzonderlijken toestand der bedienden.

VII. — De raadgevende commissie der bedienden, verzoekt ten andere den Beheerraad van het Internationaal Arbeidsbureau, de aandacht der Regeeringen te vestigen op de noodzakelijkheid van de bescherming der jonge bedienden en hun theoretische en praktische vorming aan te passen aan de moderne behoeften van het economisch leven, aan de hand der principen in dit « Besluit » vooropgesteld ».

R. DE MAN.

WETSVOORSTEL

Eerste artikel.

Deze wet heeft voor doel, de toelating en den leertijd tot het beroep van bediende te reglementeeren.

Onder beroep van bediende wordt verstaan alle technisch werk voor kantoor, winkel, toezicht, verkoop of vertegenwoordiging, dat in particuliere of private nijverheids- of handelsondernemingen of administratieve instellingen wordt opgelegd.

Art. 2.

Om als leerling-bediende te worden aangenomen, moet men ten volle 16 jaar oud zijn en, na het eindigen van het lager onderwijs, minstens twee jaar het middelbaar of handelsonderwijs met vrucht gevolgd hebben.

Een getuigschrift hiervan afgeleverd door een in België gevestigde onderwijsinstelling, zal daarvoor moeten worden overgelegd.

VI. — La commission consultative des employés apprend avec satisfaction :

1° que le projet de « Recommandation » qui sera présenté à la séance prochaine de la Conférence, en ce qui concerne la question du chômage des jeunes gens, prévoit que : « l'âge minimum de l'obligation scolaire et l'âge minimum du travail devrait être fixé à 15 ans au moins, en attendant que les circonstances permettront de relever ce minimum »;

2° qu'une proposition de « Résolution », présentée en la même séance, prévoit d'une part la révision de la convention fixant l'âge minimum des enfants pour des travaux non-industriels, afin de pouvoir porter l'âge prévu de 14 à 15 ans;

3° que la même proposition de « Résolution » vise à faire porter à l'ordre du jour d'une prochaine séance de la Conférence la question de l'orientation professionnelle, de l'apprentissage et de l'enseignement technique des jeunes travailleurs. La Commission demande que, dans l'étude de cette question, il soit suffisamment tenu compte de la situation exceptionnelle des employés.

VII. — La commission consultative des employés prie d'autre part le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, d'attirer l'attention des gouvernements sur la nécessité de protéger les jeunes employés et d'adopter leur formation théorique et pratique aux besoins actuels de la vie économique, en s'inspirant des principes préconisés dans cette « Résolution ».

R. DE MAN.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

La présente loi a pour objet de réglementer l'accès à la profession d'employé et l'apprentissage à ce requis.

Par profession d'employé il faut entendre tout travail technique de bureau, de magasin, de surveillance, de vente ou de représentation, imposé par des particuliers, des entreprises industrielles ou commerciales privées, ou des établissements administratifs.

Art. 2.

Pour être admis en qualité d'apprenti-employé, il faut être âgé de 15 ans accomplis et, après avoir terminé ses études primaires, avoir suivi avec fruit, au moins pendant deux ans, les cours de l'enseignement moyen ou commercial.

Un certificat y relatif, délivré par un établissement d'instruction situé en Belgique, devra être produit à cet effet.

Art. 3.

Gedurende zes en dertig maanden moet de leerling-bediende een practischen leertijd doormaken bij een- of meerdere werkgevers. Bij het eindigen van dezen leertijd, zal de patroon aan den betrokkene een getuigschrift afleveren, waaruit blijkt dat hij als leerling-bediende, gedurende een te bepalen tijd, in zijn dienst is geweest.

Dit getuigschrift dient ook te worden afgeleverd aan den leerling-bediende die, na zijn leertijd, in dienst blijft bij denzelfden werkgever.

Mocht de leerling-bediende zijn volledige leertijd niet kunnen eindigen bij een zelfden werkgever, dan dient elke patroon bij wien hij in dienst is geweest in die hoedanigheid, hem een getuigschrift af te leveren, vermeldende de periode waarin betrokkene bij hem in dienst is geweest en den aard van het uitgevoerde werk.

Art. 4.

Gedurende zijn leertijd, moet de leerling-bediende beroepsleergangen volgen, die des daags zullen worden gegeven. Het bijwonen dezer leergangen mag geen loonsaftrek voor gevolg hebben. Het inrichten dier leergangen wordt aan het initiatief der openbare besturen of der beroepsorganisaties van werkgevers of-bedienden overgelaten.

Deze leergangen zullen onder controle staan van den Staat en het leerprogramma zal aan de goedkeuring van den bevoegden Minister worden onderworpen.

Art. 5.

Bij het eindigen van het derde studiejaar dezer beroepsleergangen, zal de leerling-bediende aan het examen moeten deelnemen. Een getuigschrift van welslagen zal hem worden afgeleverd door de examencommissie, indien hij de 6/10 der punten heeft behaald.

Art. 6.

Leerlingen-bedienden die houder zijn van een diploma van volledige humaniteiten of hooger onderwijs, afgeleverd door een in België gevestigde onderwijsinrichting, zullen ontslagen zijn van de verplichting voorzien in artikel 4.

In afwijking van artikel 3, zal hun leertijd teruggebracht worden tot twaalf maanden. Dezelfde uitzondering wordt gemaakt voor de diplomas die worden afgeleverd door onderwijsinstellingen die in den vreemde gevestigd zijn; deze diplomas moeten nochtans evengeldig verklaard worden door een Belgische consulaire overheid.

Art. 7.

De leerling-bediende mag zich niet laten voorstaan op den titel en de voorrechten als bediende, indien hij den ouderdom van 19 jaar niet heeft bereikt en het getuigschrift of diploma niet bezit, zooals voorzien in de artikelen 3 en 5 van onderhavige wet.

Art. 3.

Pendant trente-six mois, l'apprenti-employé devra faire un apprentissage pratique auprès d'un ou de plusieurs employeurs. A l'expiration de cet apprentissage, le patron délivrera à l'intéressé un certificat, attestant que celui-ci a été à son service en qualité d'apprenti-employé, pendant un temps à déterminer.

Ce certificat devra être délivré même à l'apprenti-employé qui, après son apprentissage, reste au service du même employeur.

Si l'apprenti-employé n'a pu terminer complètement son apprentissage auprès du même employeur, chacun des patrons auprès de qui il a été en service en cette qualité, devra lui délivrer un certificat mentionnant la période pendant laquelle l'intéressé a été à son service et la nature du travail qu'il y a accompli.

Art. 4.

Pendant la durée de son apprentissage, l'apprenti-employé devra suivre des cours professionnels donnés pendant la journée. La fréquentation de ces cours ne peut donner lieu à aucune retenue de salaire. L'organisation de pareils cours est laissée à l'initiative des pouvoirs publics ou des organisations professionnelles d'employeurs ou d'employés.

Ces cours seront placés sous le contrôle de l'État et leur programme sera soumis à l'approbation du ministre compétent.

Art. 5.

A l'expiration de la troisième année de ces cours professionnels, l'apprenti-employé devra participer à l'examen. Un certificat de réussite lui sera délivré par le Jury s'il a obtenu les 6/10 des points.

Art. 6.

Les apprentis-employés porteurs d'un diplôme d'humanités complètes ou d'enseignement supérieur, délivré par un établissement d'instruction situé en Belgique, seront dispensés de l'obligation prévue à l'article 4.

Par dérogation à l'article 3, la durée de leur apprentissage sera réduite à douze mois. La même dérogation est applicable aux diplômes délivrés par des établissements d'instruction situés à l'étranger, mais ces diplômes devront être déclarés équivalents par une autorité consulaire belge.

Art. 7.

L'apprenti-employé ne peut exciper des titre et prérogatives de l'employé, s'il n'a pas atteint l'âge de 19 ans et s'il ne possède pas le certificat ou diplôme prévus aux articles 3 et 5 de la présente loi.

Art. 8.

De leerling-bediende die aanspraak wil maken op de hoedanigheid als bediende, moet aan het bevoegd Ministerie de geluigsschriften voorzien door artikel 7, samen met een uittreksel van zijn geboorteakte, ter inschrijving toezenden.

Binnen de maand na ontvangst, zal de Minister deze stukken aan den betrokkene terugzenden, samen met het bewijs van inschrijving. Hierdoor mag de betrokkene zich op de hoedanigheid als bediende laten voorstaan.

Art. 9.

Bij het bevoegd Ministerie, zal een algemeen repertorium worden gehouden, van al de personen die zich op de hoedanigheid van bediende mogen laten voorstaan.

Art. 10.

Het is aan elken werkgever verboden een bediende in dienst te nemen, die niet in het repertorium voorzien door artikel 9 zou ingeschreven zijn.

Art. 11.

Het aantal leerlingen-bedienden bij eenzelfde werkgever mag niet hooger zijn dan $1/5^o$ van gansch het bediendenpersoneel. Nochtans, mag een werkgever die min dan vijf bedienden in dienst heeft, één leerling-bediende aannemen.

Art. 12.

Vóór het in dienst treden van een leerling-bediende, moet de werkgever een looncontract opmaken, waarvan de artikelen in overeenstemming zullen dienen te zijn met de schikkingen van onderhavige wet.

Art. 13.

Een werkgever die tot driemaal toe is veroordeeld geworden voor inbreuk op de schikkingen van onderhavige wet, zal geen leerlingen-bedienden meer in dienst mogen nemen.

Art. 14.

De werkgever dient er over te waken dat het werk door zijn leerling-bediende uitgeoefend, gedaan wordt in het plan der volmakingsleergangen die de leerling-bediende volgt tijdens zijn praktische inwijding. Moest de werkgever verwaarloozen de noodige schikkingen te nemen om de beroepsvorming van zijn leerling-bediende te verzekeren, en mocht, door dit verzuim, de leerling-bediende, niet slagen in het examen voorzien door artikel 5 van onderhavige wet, dan is de werkgever strafbaar tot het betalen van schadevergoeding aan zijn leerling-bediende.

Art. 8.

L'apprenti-employé qui veut prétendre à la qualité d'employé, devra adresser au ministère compétent, aux fins d'inscription, les certificats dont il est question à l'article 7 ainsi qu'un extrait de son acte de naissance.

Dans le mois de leur réception, le Ministre renverra ces documents à l'intéressé, en même temps que le titre d'inscription. Celui-ci permettra à l'intéressé d'exciper de la qualité d'employé.

Art. 9.

Le Ministère compétent tiendra un répertoire général de toutes les personnes pouvant exciper de la qualité d'employé.

Art. 10.

Il est interdit à tout employeur de prendre à son service un employé non inscrit au répertoire prévu par l'article 9.

Art. 11.

Le nombre d'apprentis-employés auprès d'un même employeur ne peut excéder un cinquième du chiffre total du personnel des employés. Toutefois, un employeur ayant à son service moins de cinq employés, peut accepter un apprenti-employé unique.

Art. 12.

Avant l'entrée en service d'un apprenti-employé, l'employeur devra dresser un contrat d'apprentissage, dont les articles devront être conformes aux dispositions de la présente loi.

Art. 13.

L'employeur condamné à trois reprises du chef d'infraction aux dispositions de la présente loi, ne sera plus autorisé à prendre des apprentis-employés à son service.

Art. 14.

L'employeur veillera à ce que le travail accompli par son apprenti-employé se fasse dans le cadre des cours de perfectionnement suivi par l'élève pendant son initiation pratique. Si l'employeur néglige de prendre les dispositions nécessaires pour assurer la formation professionnelle de son apprenti-employé, et si, par suite de cette négligence, l'apprenti-employé ne réussit pas l'examen prévu à l'article 5 de la présente loi, l'employeur est passible de dommages et intérêts à l'égard de son apprenti-employé.

Art. 15.

De personen van vreemde nationaliteit kunnen alleen, de voordeelen van onderhavige wet genieten, indien hun land van herkomst aan de Belgische bedienden een zelfde regime toepast of hun dezelfde voorwaarden toekent.

Art. 16.

Artikel 18 der wet van 7 Augustus 1922 op het dienstcontract wordt aangevuld als volgt

« 3° of de bediende in zijn dienst geweest is in hoedanigheid van bediende of leerling-bediende. »

OVERGANGSBEPALINGEN

Art. 17.

Bovenstaande bepalingen zijn niet toepasselijk op de bedienden die, bij het in werking treden van onderhavige wet, den ouderdom van 19 jaar hebben bereikt.

Dezen die 18 jaar oud zijn, zullen zich dienen te onderwerpen aan de bepalingen van onderhavige wet, doch hun leertijd zal tot twaalf maanden worden herleid.

Dezen die 17 jaar oud zijn, zullen dezelfde verplichtingen hebben, doch hun leertijd wordt vastgesteld op vier en twintig maanden.

Art. 18.

Binnen de maand van het in werking treden van onderhavige wet, zullen de werkgevers aan al hun bedienden een verklaring afleveren waaruit blijkt :

- a) hun burgerlijken stand;
- b) den datum van indiensttreding;
- c) den aard van hun werk.

Art. 19.

De bediende zal deze verklaring voorzien in artikel 18, aan het bevoegd Ministerie ter inschrijving toezenden, samen met een uittreksel van zijn geboorteakte.

Binnen de maand van ontvangst, zal de Minister de stukken aan den betrokkene terugzenden samen met een bewijs van inschrijving. Hierdoor mag betrokkene zich op de hoedanigheid als bediende laten voorstaan.

STRAFBEPALINGEN

Art. 20.

De werkgever die weigert aan zijn bediende de stukken af te leveren, waarop deze laatste aanspraak kan maken, krachtens onderhavige wet, zal gestraft worden met een geldboete van 100 tot 500 frank onverminderd de vast te stellen schadevergoeding.

Art. 15.

Les personnes de nationalité étrangère ne peuvent bénéficier de la présente loi que si leur pays d'origine applique un régime identique aux employés belges ou leur accorde les mêmes conditions.

Art. 16.

L'article 18 de la loi du 7 août 1922 sur le contrat d'emploi est complété comme suit :

« 3° si l'employé a été à son service en qualité d'employé ou d'apprenti-employé. »

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 17.

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux employés ayant atteint l'âge de 19 ans accomplis au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Ceux qui ont atteint l'âge de 18 ans, auront à se soumettre aux dispositions de la présente loi, mais la durée de leur apprentissage sera réduit à douze mois.

Ceux qui ont atteint l'âge de 17 ans, auront les mêmes obligations, mais la durée de leur apprentissage est fixée à vingt-quatre mois.

Art. 18.

Dans le mois de l'entrée en vigueur de la présente loi, les employeurs remettront à tous leurs employés une déclaration mentionnant :

- a) leur état-civil;
- b) la date de leur entrée en service;
- c) la nature de leur travail.

Art. 19.

L'employé devra adresser au ministère compétent, aux fins d'inscription, la déclaration prévue à l'article 18, en même temps qu'un extrait de son acte de naissance.

Dans le mois de leur réception, le ministre renverra les documents à l'intéressé en même temps que le titre d'inscription. Celui-ci permettra à l'intéressé d'exciper de la qualité d'employé.

PÉNALITÉS

Art. 20.

L'employeur qui refuse de remettre à son employé les pièces auxquelles ce dernier peut prétendre en vertu de la présente loi, sera puni d'une amende de 100 francs à 500 francs, sans préjudice des dommages et intérêts à déterminer.

Art. 21.

De werkgever die een leerling-bediende van min dan 16 jaar in dienst neemt of die de toepassing van artikelen 3, 4 en 5 zal belemmerd hebben, wordt gestraft met een geldboete van 500 tot 2,500 frank. Wordt met dezelfde boete gestraft, de werkgever die in zijn dienst genomen heeft, in hoedanigheid van bediende, een persoon die zich op die hoedanigheid niet mag laten voorstaan.

Deze boeten worden berekend per dag dat de leerling-bediende of bediende in dienst geweest is van den werkgever.

Art. 22.

Wordt gestraft met een geldboete van 500 tot 2,500 frank en een gevangenisstraf van drie maanden tot twee jaar, alwie gebruik gemaakt heeft van valsche of vervalschte stukken, met het oog op het zich laten voorstaan op de hoedanigheid van bediende.

Dezelfde straf wordt toegepast op alwie, met hetzelfde doel, valsche stukken zal afgeleverd hebben.

Art. 23.

Deze wet treedt in werking zes maanden na hare bekendmaking in den *Moniteur*.

Art. 21.

L'employeur qui prend à son service un apprenti-employé âgé de moins de 16 ans ou qui aura entravé l'application des articles 3, 4 et 5, sera puni d'une amende de 500 à 2,500 francs. Sera puni de la même amende, l'employeur qui aura pris à son service, en qualité d'employé, une personne non autorisée à exciper de cette qualité.

Ces amendes sont comptées par journée que l'apprenti-employé ou l'employé aura passée au service de l'employeur.

Art. 22.

Sera puni d'une amende de 500 francs à 2,500 francs et d'un emprisonnement de trois mois à deux ans, quiconque aura fait usage de pièces fausses ou falsifiées, aux fins d'exciper de sa qualité d'employé.

La même peine sera appliquée à quiconque aura, dans ce but, délivré des pièces fausses.

Art. 23.

La présente loi entrera en vigueur six mois après sa publication au *Moniteur*.

R. DE MAN.
H. HEYMAN.
H. MARCK.
J. COUSSENS.
J. BODART.
René DEBRUYNE.