

Chambre des Représentants

Kamer der Volksvertegenwoordigers

14 NOVEMBRE 1946.

PROJET DE LOI

approuvant les conventions adoptées à Genève les 20 juin 1936 et 27 juin 1939 par la Conférence Internationale du Travail, au cours de ses 20^e et 25^e sessions et relatives au recrutement des travailleurs indigènes et au contrat de travail des travailleurs indigènes.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La Conférence Internationale du Travail a adopté, au cours de ses 20^e et 25^e sessions tenues à Genève en 1936 et 1939, les conventions relatives au recrutement des travailleurs indigènes et au contrat de travail des travailleurs indigènes.

Ces conventions ont pour objet de régler et de préciser la législation coloniale en matière de louage de services en ce qui concerne les contrats conclus entre les employeurs de la Colonie et les travailleurs indigènes qui engagent leurs services. La ratification de ces conventions, proposée dès avant la guerre, n'a été tenue en suspens que par celle-ci. Il y a d'autant moins d'inconvénients à ratifier ces conventions que sur divers points la législation congolaise est plus avancée que les textes internationaux dont la ratification est proposée.

Dans ces conditions, rien ne s'oppose aujourd'hui, ni en droit ni en fait, à la ratification par la Belgique des conventions dont il s'agit. Le Gouvernement est persuadé que le Parlement, en adoptant le présent projet, voudra bien

14 NOVEMBER 1946.

WETSONTWERP

tot goedkeuring van de te Genève op 20 Juni 1936 en 27 Juni 1939, door de Internationale Arbeidsconferentie in haar 20^{sten} en haar 25^{sten} zittingstijd aangenomen overeenkomsten betreffende de aanwerving van de inlandsche arbeiders en het arbeidscontract van de inlandsche arbeiders.

MEMORIE VAN TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

In den loop van haar 20^{sten} en haar 25^{sten} zittingstijd te Genève, in 1936 en 1939, heeft de Internationale Arbeidsconferentie de overeenkomsten betreffende de aanwerving van de inlandsche arbeiders en het arbeidscontract van de inlandsche arbeiders aangenomen.

Die overeenkomsten hebben tot doel de koloniale wetgeving in zake dienstverhuring ten aanzien van de contracten die tusschen de werkgevers in de Kolonie en de zich tot dienstverleening verbindende inlandsche arbeiders worden afgesloten, te regelen en nauwkeurig te bepalen. De bekrachtiging van die overeenkomsten, die reeds vóór den oorlog werd voorgesteld, is slechts door dezen uitgebleven. Er bestaat des te minder zwaarigheid tegen de bekrachtiging van die overeenkomsten, omdat de Kongoleesche wetgeving op verscheidene punten verder is gevorderd dan de internationale teksten waarvan de bekrachtiging wordt voorgesteld.

In die omstandigheden is er thans niets dat zich rechtens of feitelijk verzet tegen de bekrachtiging, door België, van de bedoelde overeenkomsten. De Regeering is er van overtuigd dat het Parlement, door de aanneming van dit ont-

continuer à marquer l'intérêt qu'il porte à l'œuvre de l'organisation internationale du travail.

Bruxelles, le 7 novembre 1946.

*Le Ministre des Affaires Etrangères
et du Commerce Extérieur,*

werp, verder blijk zal willen geven van de belangstelling welke het voor het werk van de internationale arbeidsorganisatie koestert.

Brussel, den 7^e November 1946.

*De Minister van Buitenlandsche Zaken
en Buitenlandschen Handel,*

P.-H. SPAAK.

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg,

Léon-Elie TROCLET.

Le Ministre des Colonies,

De Minister van Koloniën,

R. GODDING.

PROJET DE LOI

CHARLES,

Prince de Belgique, Régent du Royaume.

A tous, présents et à venir, SALUT !

Sur la proposition du Ministre des Affaires Etrangères
et du Commerce Extérieur, du Ministre du Travail et de
la Prévoyance Sociale et du Ministre des Colonies,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est
chargé de présenter, en Notre nom, aux Chambres légis-
latives, le projet de loi dont la teneur suit :

ARTICLE UNIQUE.

La convention sur le recrutement des travailleurs indi-
gènes adoptée à Genève le 20 juin 1936 par la Conférence
Internationale du Travail au cours de sa 20^e session;

La convention sur les contrats de travail (travailleurs
indigènes) adoptée à Genève, le 27 juin 1939, par la Con-
férence Internationale du Travail, au cours de sa 25^e ses-
sion, sortiront leur plein et entier effet.

Donné à Bruxelles, le 7 novembre 1946.

CHARLES.

PAR LE RÉGENT :

*Le Ministre des Affaires Etrangères
et du Commerce Extérieur,*

P.-H. SPAAK.

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale,

Léon-Elie TROCLET.

Le Ministre des Colonies,

R. GODDING.

WETSONTWERP

KAREL,

Prins van België, Regent van het Koninkrijk.

Aan allen, tegenwoordigen en toekomstenden, HEIL !

Op de voordracht van den Minister van Buitenlandsche
Zaken en Buitenlandschen Handel, van den Minister van
Arbeid en Sociale Voorzorg en van den Minister van
Koloniën,

WIJ HEBBEN BESLOTEN EN WIJ BESLUTEN :

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg is er mee
belast, in Onzen naam, aan de Wetgevende Kamers, het
wetsontwerp vóór te leggen waarvan de inhoud volgt :

EENIG ARTIKEL.

De op 20 Juni 1936 te Genève door de Internationale
Arbeidsconferentie in haar 20^e zittingstijd aangenomen
overeenkomst, betreffende de aanwerving van de inland-
sche arbeiders;

De op 27 Juni 1939 te Genève door de Internationale
Arbeidsconferentie in haar 25^e zittingstijd aangenomen
overeenkomst, betreffende de arbeidscontracten van de
inlandsche arbeiders, zullen geheele en volkomen uitwer-
king hebben.

Gegeven te Brussel, den 7 november 1946.

VANWECE DEN REGENT :

*De Minister van Buitenlandsche Zaken
en Buitenlandschen Handel,*

*De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg,**De Minister van Koloniën,*

PROJET DE CONVENTION

concernant le Recrutement des travailleurs indigènes.

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1936 en sa vingtième session :

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la réglementation de certains systèmes particuliers de recrutement des travailleurs, question qui constitue le premier point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'un projet de convention internationale, adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent trente-six, le projet de convention ci-après qui sera dénommé Convention sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936 :

ARTICLE PREMIER.

Tout membre de l'Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à réglementer, conformément aux dispositions ci-après, le recrutement des travailleurs indigènes dans chacun de ses territoires où un tel recrutement existe ou pourrait ultérieurement exister.

ARTICLE 2.

Aux fins de la présente convention :

a) le terme « recrutement » comprend toutes opérations entreprises dans le but de s'assurer ou de procurer à autrui la main-d'œuvre de personnes n'offrant pas spontanément leurs services, soit au lieu de travail, soit dans un bureau public d'émigration ou de placement, soit dans un bureau dirigé par une organisation patronale et soumis au contrôle de l'autorité compétente;

b) le terme « travailleurs indigènes » comprend les travailleurs appartenant, ou assimilés, à la population indigène des territoires dépendant des Membres de l'Organisation, ainsi que les travailleurs appartenant, ou assimilés, à la population indigène non indépendante des territoires métropolitains des Membres de l'Organisation.

ARTICLE 3.

Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle politique désirable, l'autorité compétente peut exempter de l'application de la présente convention les catégories suivantes d'opérations de recrutement, à moins qu'elles

ONTWERP VAN OVEREENKOMST

betreffende de aanwerving van inlandsche arbeiders.

De Algemeene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie te Geneve door den Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau samengeroepen en er op 4 Juni 1936 in zijn twintigsten zittingstijd vergaderd :

Na besloten te hebben verscheidene voorstellen omtrent de regeling van sommige bijzondere stelsels voor in dienst neming van de arbeiders goed te keuren, welke kwestie het eerste punt op de dagorde van den zittingstijd uitmaakt,

Na besloten te hebben dat die voorstellen den vorm van een ontwerp van internationale overeenkomst zouden aannemen, neemt, op dezen twintigsten dag van Juni duizend negenhonderd zes en dertig, onderstaand ontwerp van overeenkomst aan, hetwelk overeenkomst op de in dienst neming van inlandsche arbeiders, 1936, zal genoemd worden :

EERSTE ARTIKEL.

Ieder lid van de Internationale Arbeidsorganisatie dat deze overeenkomst goedkeurt verbindt er zich toe overeenkomstig de navolgende bepalingen de in dienst neming van inlandsche arbeiders in elk van zijn grondgebieden waar een dergelijke in dienst neming bestaat of later zou kunnen bestaan, te regelen.

ARTIKEL 2.

Met het oog op deze overeenkomst :

a) omvat de bewoording « in dienstneming » alle verrichtingen met het doel zichzelf of aan anderen de werkracht van personen die niet spontaan hun diensten aanbieden, te bezorgen, hetzij op de werkplek, hetzij in een openbaar kantoor voor emigratie of voor arbeidsbemiddeling hetzij in een kantoor dat onder de leiding van een werknemersorganisatie of onder het toezicht van de bevoegde overheid staat;

b) omvat de bewoording « inlandsche arbeiders » de arbeiders die behooren tot of gelijk gesteld zijn met de inlandsche bevolking van de gebieden die van de Leden der Organisatie afhangen, alsmede de arbeiders die behooren tot of gelijk gesteld zijn met de niet-onafhankelijke inlandsche bevolking der gebieden van het moederland der Leden van de Organisatie.

ARTIKEL 3.

Wanneer de omstandigheden de toepassing van een dergelijke politiek wenschelijk maken, kan de bevoegde overheid de volgende soorten verrichtingen omtrent in dienstneming van de toepassing der overeenkomst ont-

ne soient entreprises par des personnes ou des sociétés faisant acte de recrutement professionnel :

- a) opérations entreprises par ou au nom d'employeurs qui n'emploient pas un nombre de travailleurs supérieur à tel chiffre à fixer limitativement;
- b) opérations entreprises dans un rayon déterminé, à fixer, du lieu où le travail doit être exécuté;
- c) opérations entreprises en vue de l'engagement de travailleurs affectés à un service personnel ou domestique et de travailleurs non manuels.

ARTICLE 4.

Avant d'approuver, pour une région, tout plan de développement économique de nature à entraîner des recrutements de main-d'œuvre, l'autorité compétente doit prendre toutes mesures qui pourraient être réalisables et nécessaires :

- a) pour éviter de risquer qu'une contrainte soit exercée sur les collectivités intéressées, par les employeurs ou en leur nom, afin d'obtenir la main-d'œuvre nécessaire;
- b) pour assurer dans toute la mesure du possible, que l'organisation politique et sociale des dites collectivités, ainsi que leurs facultés d'adaptation aux conditions économiques nouvelles, ne seront pas compromises par ces appels à la main-d'œuvre;
- c) pour parer à toutes autres conséquences fâcheuses que ce développement économique pourrait entraîner à l'égard des collectivités intéressées.

ARTICLE 5.

1. Avant de donner son autorisation à un recrutement de main-d'œuvre dans une région, l'autorisation compétente doit prendre en considération les répercussions possibles du départ des adultes du sexe masculin sur la vie sociale de la collectivité intéressée, en tenant compte notamment des points suivants :

- a) densité de la population, sa tendance à l'accroissement ou à la diminution, et effet probable de l'éloignement des adultes du sexe masculin sur le taux de la natalité;
- b) effets possibles de cet éloignement sur les conditions sanitaires de bien-être et de développement de la collectivité intéressée, particulièrement en ce qui concerne ses moyens de subsistance;
- c) dangers provenant de cet éloignement en ce qui concerne les conditions familiales et morales;
- d) effets possibles de cet éloignement sur l'organisation sociale de la collectivité intéressée.

2. Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle politique réalisable et nécessaire, l'autorité compé-

slaan, tenzij ze door personen of door vereenigingen die beroepsaanwerving verrichten, gedaan worden :

- a) verrichtingen uitgevoerd door of in naam van werkgevers die geen hooger aantal arbeiders dan het binnen zekere grenzen vastgestelde cijfer te werk stellen;
- b) in een bepaalden omtrek, vast te stellen van uit de plaats waar het werk moet uitgevoerd worden, ondernomen verrichtingen;
- c) verrichtingen, ondernomen met het oog op de opneming van arbeiders voor een persoonlijken dienst of als huisboden en van niet handenarbeiders.

ARTIKEL 4.

Vooraleer elk plan van economische ontwikkeling dat in dienst neming van werkkrachten medebrengt, goed te keuren, moet de bevoegde overheid alle maatregelen nemen die zouden kunnen uitvoerbaar en noodzakelijk zijn :

- a) om het gevaar te vermijden dat er op de betrokken gemeenschappen door de werkgevers of in hun naam, een dwang zou uitgeoefend worden ten einde de noodige werkkrachten te bekomen;
- b) om in de mate van het mogelijke te verzekeren dat de politieke en sociale organisatie van genoemde gemeenschappen, alsmede hun aanpassingsvermogen aan de nieuwe economische voorwaarden, door dit beroep op de werkkrachten niet in gevaar gebracht wordt;
- c) om alle andere ergerlijke gevolgen, die deze economische ontwikkeling tegenover de betrokken gemeenschappen zou kunnen medebrengen, te keer te gaan.

ARTIKEL 5.

1. Vooraleer tot een in dienst neming van werkkrachten in een streek zijn toelating te geven, moet de bevoegde overheid de mogelijke terugslagen van het vertrek der volwassenen van het mannelijk geslacht op het sociaal leven van de betrokken gemeenschappen in overweging nemen, door namelijk met de volgende punten rekening te houden :

- a) dichtheid van de bevolking, haar strekking naar den aangroei of naar de afnemening en waarschijnlijk gevolg van het verwijderen der volwassenen van het mannelijk geslacht op het geboortecijfer;
- b) mogelijke gevolgen van die verwijdering op de gezondheids-, welstands- en ontwikkelingsvoorwaarden van de betrokken gemeenschap, vooral wat haar bestaansmiddelen betreft;
- c) uit die verwijdering voortspruitende gevaren wat de moreele gezinsvoorwaarden betreft;
- d) mogelijke gevolgen van die verwijdering op de sociale organisatie van de betrokken gemeenschap.

2. Wanneer de omstandigheden de aanneming van een dergelijke politiek uitvoerbaar en noodzakelijk maken,

tente doit, pour protéger les collectivités intéressées contre toutes répercussions fâcheuses du départ des adultes du sexe masculin, fixer le nombre maximum des adultes du sexe masculin qui peuvent être recrutés dans une unité sociale donnée, de manière que le nombre des adultes du sexe masculin laissés dans cette unité ne tombe pas au-dessous d'un pourcentage déterminé de la proportion normale des adultes du sexe masculin par rapport aux femmes et aux enfants.

ARTICLE 6.

Les non-adultes ne doivent pas être recrutés. Toutefois, l'autorité compétente peut autoriser le recrutement de non-adultes avec le consentement de leurs parents, à partir d'un âge déterminé, pour effectuer des travaux légers, à condition de prescrire les garanties à prendre pour leur bien-être.

ARTICLE 7.

1. Le recrutement d'un chef de famille ne doit pas être considéré comme impliquant le recrutement d'un membre quelconque de sa famille.

2. Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle politique réalisable et désirable, l'autorité compétente doit encourager les travailleurs recrutés à se faire accompagner par leur famille, plus particulièrement lorsque ces travailleurs sont recrutés en vue d'un travail agricole ou analogue à exécuter à une grande distance de leur foyer et pour des périodes dépassant une durée déterminée.

3. Sauf à la demande expresse des intéressés, les travailleurs recrutés ne doivent pas être séparés de leurs femmes et de leurs enfants mineurs autorisés à les accompagner au lieu de travail et à y demeurer avec eux.

4. A défaut de stipulation contraire avant le départ du travailleur du lieu de recrutement, l'autorisation d'accompagner le travailleur doit être considérée comme une autorisation de demeurer auprès de lui pour toute la durée de son emploi.

ARTICLE 8.

Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle politique réalisable et désirable, l'autorité compétente peut subordonner le recrutement à la condition que les travailleurs recrutés soient groupés sur le lieu du travail d'après leurs affinités ethniques.

ARTICLE 9.

Les fonctionnaires publics ne doivent pas recruter, soit indirectement, pour les entreprises privées, sauf dans le cas où les travailleurs recrutés doivent être employés à des

moet de bevoegde overheid, om de betrokken gemeenschappen tegen alle ergerlijke terugslagen van het vertrek der volwassenen van het mannelijk geslacht te behoeden, het maximum aantal volwassenen die in een gegeven sociale eenheid mogen in dienst genomen worden, bepalen; zoodat het aantal volwassenen van het mannelijk geslacht, die in die eenheid worden gelaten, niet onder een bepaalde percentage van de normale verhouding der volwassenen van het mannelijk geslacht tot de vrouwen en de kinderen, valt.

ARTIKEL 6.

De onvolwassenen moeten niet in dienst genomen worden. Nochtans mag de bevoegde overheid de in dienst neming van onvolwassenen toelaten, van een bepaalden ouderdom, met toestemming van hun ouders, om lichte werken uit te voeren, op voorwaarde, de voor hun welzijn te nemen waarborgen, voor te schrijven.

ARTIKEL 7.

1. De in dienst neming van een gezinshoofd moet niet aangezien worden alsof ze de in dienst neming van eender welk lid van zijn gezin insluit.

2. Wanneer de omstandigheden de aanneming van een dergelijke politiek uitvoerbaar en wenschelijk maken, moet de bevoegde overheid de in dienst genomen arbeiders aanmoedigen om zich te doen vergezellen van hun gezin, heel in het bijzonder wanneer die arbeiders worden in dienst genomen met het oog op een landarbeid of iets dergelijks, die op een grooten afstand van hun haard en voor een periode boven een bepaalden duur, uit te voeren is.

3. Behoudens de uitdrukkelijke aanvraag van de betrokkenen, moeten de in dienst genomen arbeiders niet van hun vrouwen en minderjarige kinderen, die hun naar de werkplek mogen vergezellen en er met hen mogen wonen, gescheiden worden.

4. Bij gebreke van tegenovergestelde bepaling vóór het vertrek van den arbeider uit de plaats van in dienst neming, moet de toelating om den arbeider te vergezellen, als een toelating om voor den ganschen duur van zijn te werk stelling bij hem te blijven, beschouwd worden.

ARTIKEL 8.

Wanneer de omstandigheden de aanneming van een dergelijke politiek uitvoerbaar en wenschelijk maken, mag de bevoegde overheid de in dienst neming afhankelijk maken van de voorwaarde dat de in dienst genomen arbeiders op de werkplek naar hun rassenverwantschap gegroepeerd worden.

ARTIKEL 9.

De openbare ambtenaren moeten niet, tenzij indirect, voor de private ondernemingen aanwerven, uitgenomen in het geval waar de in dienst genomen arbeiders moeten te

travaux d'utilité publique dont l'exécution est confiée à des entreprises privées pour le compte d'une autorité publique.

ARTICLE 10.

Les chefs et autres autorités indigènes ne doivent pas :

- a) faire acte d'agents de recrutement;
- b) exercer une pression sur les recrues éventuelles;
- c) recevoir d'une source quelconque une rémunération spéciale, ou tout autre avantage spécial, pour avoir contribué au recrutement.

ARTICLE 11.

Aucune personne ou société ne doit faire acte de recrutement professionnel, à moins que la dite personne ou société n'ait été munie d'une licence, par l'autorité compétente et ne recrute des travailleurs soit pour une administration publique, soit pour un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs déterminés.

ARTICLE 12.

Les employeurs, agents des employeurs, organisations d'employeurs, organisations subventionnées par les employeurs, agents des organisations d'employeurs et des organisations subventionnées par les employeurs, ne peuvent faire acte de recrutement que s'ils ont été munis d'une licence par l'autorité compétente.

ARTICLE 13.

1. Avant de délivrer une licence de recrutement, l'autorité compétente doit :

- a) s'assurer que le requérant, s'il s'agit d'un particulier, possède les aptitudes nécessaires et offre des garanties suffisantes;
- b) obliger le requérant, à moins qu'il ne s'agisse d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation subventionnée par les employeurs, à fournir une garantie financière ou autre pour la bonne exécution de ses obligations en tant que titulaire de la licence;
- c) obliger le requérant, s'il s'agit d'un employeur, à fournir une garantie financière ou autre pour le paiement des salaires dus;
- d) s'assurer que toutes dispositions nécessaires ont été prises pour protéger la santé et le bien-être des travailleurs à recruter.

2. Les titulaires de licences doivent tenir, selon le mode approuvé par l'autorité compétente, un registre permettant de vérifier la régularité de toute opération de recrutement et d'identifier chaque travailleur recruté.

3. Tout titulaire de licence, qui est l'agent d'un autre

werk gesteld worden voor werken van openbaar nut, waarvan de uitvoering, voor de rekening van een openbare overheid, aan private ondernemingen werd toevertrouwd.

ARTIKEL 10.

De oversten en andere inlandsche overheden zullen :

- a) niet optreden als aanwervingsagenten;
- b) geen druk uitoefenen op de eventuele nieuwelingen;
- c) niet uit eender welke bron een speciale bezoldiging of eenig ander bijzonder voordeel ontvangen, om tot de aanwerving te hebben bijgedragen.

ARTIKEL 11.

Geen enkele persoon of vennootschap zal de aanwerving als een beroep uitoefenen, tenzij gezegde persoon of vennootschap door de bevoegde overheid van een vergunning voorzien werd en slechts, hetzij voor een openbaar bestuur, hetzij voor een of meerdere werkgevers of organisaties van bepaalde werkgevers, arbeiders aanwerft.

ARTIKEL 12.

De werkgevers, agenten van de werkgevers, werkgeversorganisaties, door de werkgevers gesteunde organisaties, agenten van werkgeversorganisaties of van door de werkgevers gesteunde organisaties, mogen slechts aanwerving verrichten, indien ze door de bevoegde overheid van een vergunning voorzien werden.

ARTIKEL 13.

1. Vooraleer een aanwervingsvergunning af te leveren, moet de bevoegde overheid :

- a) zich er van vergewissen of de verzoeker, indien het om een particulier gaat, de noodige geschiktheden bezit en voldoende waarborgen biedt;
- b) de verzoeker verplichten, tenzij het om een werkgeversorganisatie of om een door werkgevers gesteunde organisatie gaat, een geldelijken of anderen waarborg te verschaffen voor de goede uitvoering van zijn verplichtingen als houder van de vergunning;
- c) de verzoeker verplichten, indien het om een werkgever gaat, een geldelijken of anderen waarborg te verschaffen voor de uitbetaling van de verschuldigde loonen;
- d) zich er van vergewissen of alle noodige schikkingen getroffen werden om de gezondheid en het welzijn van de aan te werven arbeiders te beschermen.

2. De houders van een vergunning moeten, naar de door de bevoegde overheid goedgekeurde wijze, een register bijhouden, dat toelaat de regelmatigheid van elke aanwervingsverrichting na te gaan en elke in dienst genomen arbeider te identificeren.

3. Ieder houder van een vergunning die agent is van

titulaire, doit, autant que possible, recevoir, un salaire fixe : mais, s'il reçoit une rémunération proportionnelle au nombre de travailleurs recrutés, cette rémunération ne doit pas dépasser un maximum à fixer par l'autorité compétente.

4. La validité des licences doit être limitée à une période déterminée à fixer par l'autorité compétente et qui ne doit pas dépasser une année.

5. Le renouvellement des licences doit être subordonné à la manière dont les titulaires ont respecté les conditions fixées pour la délivrance des dites licences.

6. L'autorité compétente doit avoir le droit :

a) de retirer une licence si le titulaire s'est rendu coupable d'une infraction ou faute de nature à le disqualifier en matière de recrutement ;

b) de suspendre une licence en attendant le résultat de toute enquête ouverte sur les actes du titulaire de la dite licence.

ARTICLE. 14.

1. Aucune personne ne doit aider, à titre subalterne, le titulaire d'une licence dans les opérations même de recrutement, si cette personne n'a pas été agréée par un fonctionnaire public et munie d'un permis par le titulaire de la licence.

2. Tout titulaire de licence sera responsable de la correction de la conduite de ces auxiliaires.

ARTICLE. 15.

1. Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle politique nécessaire ou désirable, l'autorité compétente peut exempter de l'obligation de la licence les travailleurs recruteurs :

a) qui sont employés comme travailleurs par l'entreprise pour laquelle ils recrutent d'autres travailleurs ;

b) qui sont expressément chargés par l'employeur, aux termes d'un document écrit, de recruter d'autres travailleurs ;

c) qui ne reçoivent pas une rémunération ou un autre avantage du fait du recrutement ;

2. Les travailleurs recruteurs ne doivent pas faire d'avance sur salaires aux recrues.

3. Les travailleurs recruteurs ne doivent pouvoir recruter que dans une région à déterminer par l'autorité compétente.

4. Les opérations des travailleurs recruteurs doivent

een andere titularis, moet, zooveel mogelijk, een vast loon ontvangen : indien hij echter een bezoldiging ontvangt in verhouding tot het aantal aangeworven arbeiders, zal die bezoldiging een door de bevoegde overheid vast te stellen maximum, niet overschrijden.

4. De geldigheid van de vergunningen moet tot een door de bevoegde overheid vast te stellen periode beperkt worden. Die periode mag niet hoger zijn dan één jaar.

5. De vernieuwing van de vergunningen moet afhankelijk zijn van de manier, waarop de houders de voor de aflevering der gezegde vergunningen vastgestelde voorwaarden, aangenomen hebben.

6. De bevoegde overheid moet het recht hebben :

a) een vergunning in te trekken zoo de houder zich aan een inbreuk of nalatigheid, die van aard is om hem in zake aanwerving uit te sluiten, begaan heeft ;

b) een vergunning op te heffen, in afwachting van den uitslag van elk op de daden van den houder van gezegde vergunning ingesteld onderzoek.

ARTIKEL 14.

1. Geen enkel persoon zal, als ondergeschikte, de houder van een vergunning in de verrichtingen zelf van aanwerving, hulp verleen, zoo deze persoon niet door een openbaar ambtenaar aangenomen werd en door den houder van de vergunning een toelating verkreeg.

2. Ieder houder van een vergunning zal voor de verbetering van het gedrag van deze helpers verantwoordelijk zijn.

ARTIKEL 15.

1. Wanneer de omstandigheden het annemen van een dergelijke politiek noodzakelijk en wenschelijk maken, kan de bevoegde overheid van de verplichte vergunning ontslag verleen voor de arbeiders-aanwervers :

a) die door de onderneming, waarvan ze andere arbeiders aanwerven, als arbeiders te werk gesteld zijn ;

b) die, luidens een geschreven document, door den werkgever uitdrukkelijk met het aanwerven van andere arbeiders belast zijn ;

c) die wegens aanwerving geen bezoldiging of een ander voordeel ontvangen.

2. De arbeiders-aanwervers moeten geen voorschotten op loon aan de nieuwelingen betalen.

3. De arbeiders-aanwervers zullen slechts in een door de bevoegde overheid te bepalen streek, mogen aanwerven.

4. De verrichtingen van de arbeiders-aanwervers moe-

être contrôlées de la manière prévue par l'autorité compétente.

ARTICLE 16.

1. Les travailleurs recrutés doivent être présentés à un fonctionnaire public qui s'assurera que les prescriptions de la législation en matière de recrutement ont été observées et, en particulier, que les travailleurs n'ont pas été soumis à une pression illicite, ni recrutés par fraude ou erreur.

2. Les travailleurs recrutés doivent être présentés à ce fonctionnaire aussi près du lieu de recrutement qu'il est possible et expédiés ou, lorsqu'il s'agit de travailleurs recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, au plus tard au lieu du départ du territoire de recrutement.

ARTICLE 17.

Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle mesure réalisable et nécessaire, l'autorité compétente doit imposer la délivrance, à toute travailleur recruté dont l'engagement ne se fait pas sur le lieu même de recrutement ou auprès de ce lieu d'un document écrit tel que certificat d'embauchage, livret de travail ou contrat provisoire, contenant telles mentions que l'autorité compétente pourra prescrire, par exemple, les indications d'identité du travailleur, les conditions de l'emploi envisagé et toutes avances sur salaires consenties au travailleur.

ARTICLE 18.

1. Tout travailleur recruté doit être soumis à un examen médical.

2. Lorsque le travailleur a été recruté pour être employé dans un lieu éloigné de l'endroit de recrutement ou a été recruté dans un territoire soumis à une administration différente, l'examen médical doit être passé aussi près du lieu de recrutement qu'il est possible et expédient et, dans le cas de travailleurs recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, au plus tard au lieu du départ du territoire de recrutement.

3. L'autorité compétente peut donner au fonctionnaire public auquel les travailleurs recrutés doivent être présentés conformément à l'article 16 le droit d'autoriser le départ de ces travailleurs avant tout examen médical à condition qu'il se soit assuré :

a) qu'il était demeuré impossible de soumettre ces

ten op de door de bevoegde overheid voorziene wijze, gecontroleerd worden.

ARTIKEL 16.

De in dienst genomen arbeiders moeten aan een openbaren ambtenaar voorgesteld worden. Deze zal zich er van vergewissen of de voorschriften van de wetgeving in zake in dienst neming in acht genomen werden en, inzonderheid, dat de arbeiders, noch aan een ongeoorloofden druk onderworpen, noch bij bedrog of bij vergissing aangeworven werden.

2. De in dienst genomen arbeiders moeten zoo dicht bij de plaats van de in dienst neming als het mogelijk is en past aan dien ambtenaar voorgesteld worden, of, wanneer het gaat om arbeiders, op een grondgebied aangeworven om op een ander grondgebied te werk gesteld te worden, ten laatste op de plaats van het vertrek uit het grondgebied van aanwerving, aan een verschillend bestuur onderworpen worden.

ARTIKEL 17.

Wanneer de omstandigheden de aanneming van een dergelijken maatregel uitvoerbaar of noodzakelijk maken, moet de bevoegde overheid opleggen, aan ieder aangeworven arbeider, wiens verbintenis niet op de aanwervingsplaats zelf of bij die plaats geschiedt, een geschreven document af te leveren als een bewijs van in dienst neming, werkboekje of voorloopig contract, hetwelk zoodanige vermeldingen bevat, dat de bevoegde overheid bij voorbeeld de identiteitsaanduidingen van den arbeider, de voorwaarden van de beoogde werkstelling en alle aan den arbeider toegekende voorschotten op loonen, kan voorschrijven.

ARTIKEL 18.

1. Ieder aangeworven arbeider moet aan een medisch onderzoek onderworpen worden,

2. Wanneer de arbeider aangeworven werd om op een afgelegen plaats van de plaats van aanwerving te werk gesteld te worden, of zoo hij aangeworven werd op een grondgebied dat onder een ander bestuur valt, moet het medisch onderzoek zoo dicht bij de aanwervingsplaats als het mogelijk is en past ondergaan worden. Ingeval het gaat om op een grondgebied aangeworven arbeiders om op een ander grondgebied dat onder een verschillend bestuur valt, te werk gesteld te worden, moet dit onderzoek ten laatste op de plaats van het vertrek uit het grondgebied van de aanwerving, geschieden.

3. De bevoegde overheid mag aan den openbaren ambtenaar, aan wien de aangeworven arbeiders overeenkomstig artikel 16 moeten voorgesteld worden, het recht verleen en het vertrek van die arbeiders toe te staan vóór elk medisch onderzoek op voorwaarde dat hij zich er van vergewisse :

a) of het onmogelijk was die arbeiders aan een medisch

travailleurs à un examen médical auprès du lieu de recrutement ou au lieu du départ;

b) que chaque travailleur est physiquement apte à voyager et à remplir son emploi futur;

c) que chaque travailleur passera un examen médical à son arrivée sur le lieu du travail ou dans un délai aussi court que possible après son arrivée.

4. L'autorité compétente peut, notamment lorsque le voyage des travailleurs recrutés est d'une telle durée ou se fait dans de telles conditions que leur santé puisse en être affectée, prescrire que les travailleurs recrutés soient soumis à un examen médical avant leur départ et à un second examen médical après leur arrivée sur le lieu de l'emploi.

5. L'autorité compétente doit, s'assurer que toutes mesures nécessaires ont été prises en vue de l'acclimatement et de l'adaptation des travailleurs recrutés et en vue de leur faire subir les diverses vaccinations préventives.

ARTICLE 19.

1. Le recruteur ou l'employeur doit, chaque fois qu'il est possible, transporter les travailleurs recrutés jusqu'au lieu du travail.

2. L'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que :

a) les véhicules ou bateaux utilisés pour le transport des travailleurs soient convenablement adaptés à cet office, qu'ils offrent de bonnes conditions d'hygiène et une capacité de transport suffisante;

b) lorsque les travailleurs doivent passer la nuit en cours de route, des installations appropriées aient été prévues;

c) lorsqu'il s'agit de long trajets à parcourir, toutes les dispositions nécessaires aient été prises pour assurer aux travailleurs des soins médicaux et un bien-être suffisant;

3. Lorsque les travailleurs recrutés doivent parcourir de longues distances à pied, pour se rendre au lieu du travail, l'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que :

a) la durée des étapes quotidiennes reste compatible avec le maintien de la santé et des forces des travailleurs;

b) lorsque l'amplitude du déplacement de main-d'œuvre impose de telles mesures, des camps de repos ou gîtes d'étape aient été établis à des endroits convenables le long des routes principales, qu'ils soient tenus dans un état de propreté suffisante et qu'ils permettent de donner les soins médicaux indispensables.

onderzoek te onderwerpen, bij de plaats van aanwerving of bij de plaats van vertrek;

b) of ieder arbeider lichamelijk geschikt is tot reizen en om zijn toekomstige betrekking, te vervullen;

c) of ieder arbeider een medisch onderzoek zal ondergaan bij zijn aankomst op de werkplek of zoo gauw mogelijk na zijn aankomst.

4. De bevoegde overheid kan, wanneer de reis van de aangeworven arbeiders van zóó langen duur is of onder zóódanige omstandigheden doorgaat, dat hun gezondheid kan aangetast worden, voorschrijven dat de aangeworven arbeiders aan een medisch onderzoek onderworpen worden vóór hun vertrek en aan een tweede onderzoek na hun aankomst op de werkplek.

5. De bevoegde overheid moet er zich van vergewissen of alle noodige maatregelen genomen werden met het oog op de acclimatiseering en op de aanpassing van de aangeworven arbeiders en met het oog, hun de verschillende voorkomende inentingten te doen ondergaan.

ARTIKEL 19.

1. De aanwerver of de werkgever moet, iedere maal dat het mogelijk is, de aangeworven arbeiders tot op de werkplek doen vervoeren.

2. De bevoegde overheid moet alle noodige maatregelen nemen opdat :

a) de voor het vervoer der arbeiders gebruikte voertuigen of schepen daartoe behoorlijk zouden geschikt zijn, dat ze goede hygienische voorwaarden en een voldoende vervoergeschiktheid bieden;

b) wanneer de arbeiders onderweg den nacht moeten doorbrengen, in aangepaste uitrustingen zou voorzien zijn;

c) wanneer het gaat om lange afstanden die te doorlopen zijn, al de noodige schikkingen zouden getroffen worden om aan de arbeiders medische zorgen en een voldoende welstand te verzekeren;

3. Wanneer de aangeworven arbeiders lange afstanden te voet moeten afleggen om zich naar de werkplek te begeven, moet de bevoegde overheid alle noodige maatregelen nemen opdat :

a) de duur van de dagelijksche marchen met het behoud van de gezondheid en de krachten van de arbeiders zou vereenigbaar zijn;

b) wanneer de afstand voor de verplaatsing van de werkkrachten zulkdanige maatregelen opdringt, rustkampen of etapeplaatsen op behoorlijke plaatsen langs de voornaamste wegen zouden opgericht worden en dat ze in een voldoende netten staat zouden gehouden worden en toelaten de onontbeerlijke medische hulpmiddelen te verschaffen.

4. Lorsque les travailleurs recrutés voyagent en groupe pour se rendre au lieu du travail et qu'ils ont de longs trajets à parcourir, ils doivent être accompagnés par un convoyeur responsable.

ARTICLE 20.

1. Les frais de voyage des travailleurs recrutés jusqu'au lieu de travail, ainsi que tous les frais entraînés par leur protection pendant le voyage, doivent incomber au recruteur ou à l'employeur.

2. Le recruteur ou l'employeur doit fournir aux travailleurs recrutés tout ce qui peut être nécessaire à leur entretien pendant le voyage jusqu'au lieu du travail, et notamment, suivant les conditions locales, de vivres suffisants et appropriés, de l'eau potable, des ustensiles de cuisine et du combustible, des vêtements et des couvertures.

3. Cet article s'applique aux travailleurs recrutés par des travailleurs recruteurs dans la mesure où son application est considérée comme possible par l'autorité compétente.

ARTICLE 21.

Tout travailleur recruté :

- a) qui se trouve frappé d'incapacité soit par accident, soit par maladie, au cours de son voyage jusqu'au lieu du travail;
- b) qui est déclaré inapte au travail à la suite d'un examen médical;
- c) qui ne se trouve pas engagé, postérieurement à son recrutement, pour une clause dont il n'est pas responsable;
- d) dont l'autorité compétente constate qu'il a été recruté par fraude ou par erreur, doit être rapatrié aux frais du recruteur ou de l'employeur.

ARTICLE 22.

L'autorité compétente doit limiter la somme qui peut être payée aux travailleurs recrutés, à titre d'avances sur salaire, et réglementer les conditions dans lesquelles ces avances sont faites.

ARTICLE 23.

Lorsque les familles des travailleurs recrutés ont été autorisées à accompagner ces derniers sur le lieu du travail, l'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires pour sauvegarder leur santé et leur bien-être pendant leur voyage. En particulier :

- a) les articles 19 et 20 de la présente convention doivent s'appliquer à ces familles;
- b) dans l'éventualité du rapatriement du travailleur en vertu de l'article 21, la famille de ce travailleur doit être également rapatriée;

4. Wanneer de aangeworven arbeiders in groep reizen om zich naar de werkplek te begeven en wanneer ze lange afstanden moeten afleggen, moeten ze door een verantwoordelijke begeleider vergezeld worden.

ARTIKEL 20.

1. De reiskosten van de aangeworven arbeiders tot aan de werkplek alsmede alle door hun bescherming onder de reis meegebrachte onkosten, moeten ten laste van den aanwerver of van den werkgever vallen.

2. De aanwerver of de werkgever moet aan de arbeiders alles verschaffen, wat hun onder de reis tot op de werkplek voor hun onderhoud kan noodig zijn, en namelijk, naar de locale voorwaarden, voldoende aangepaste voedingsmiddelen, drinkwater, keukengerei en brandstof, klederen en dekens.

3. Dit artikel is in de mate dat zulks door de bevoegde overheid als mogelijk wordt beschouwd, op de door de arbeidersaanwervers, aangeworven arbeiders toegepast.

ARTIKEL 21.

Ieder aangeworven arbeider :

- a) die, hetzij door ongeval, hetzij door ziekte, onder zijn reis naar de werkplek ongeschikt wordt tot werken;
- b) die, ingevolge een medisch onderzoek, ongeschikt tot werken verklaard wordt;
- c) die, na zijn aanwerving, wegens een oorzaak buiten zijn verantwoordelijkheid niet in dienst genomen wordt;
- d) voor wien de bevoegde overheid vaststelt dat hij met bedrog of bij vergissing werd aangeworven, moet, op de kosten van den aanwerver of van den werkgever, gerepatriëerd worden.

ARTIKEL 22.

De bevoegde overheid moet de som, welke aan de aangeworven arbeiders ten titel van voorschot op loon mag betaald worden, beperken en de voorwaarden waarin die voorschotten toegekend worden, regelen.

ARTIKEL 23.

Wanneer de gezinnen van de aangeworven arbeiders de toelating kregen om laatstgenoemden naar de werkplek te vergezellen, moet de bevoegde overheid de noodige maatregelen nemen om hun gezondheid en welzijn gedurende de reis, te waarborgen. Inzonderheid :

- a) moeten de artikelen 19 en 20 van deze overeenkomst, op die gezinnen toegepast worden;
- b) moet, bij eventuele repatriëring van den arbeider krachtens artikel 21, het gezin van dien arbeider eveneens gerepatriëerd worden;

c) dans l'éventualité du décès du travailleur au cours de son voyage jusqu'au lieu du travail, sa famille doit être rapatriée.

ARTICLE 24.

1. Avant d'autoriser le recrutement de travailleurs destinés à être employés dans un territoire soumis à une administration différente, l'autorité compétente du territoire du recrutement doit s'assurer que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour réaliser, conformément aux dispositions de la présente convention, la protection des travailleurs recrutés, dès le moment où ces travailleurs ne se trouvent plus sous la juridiction de cette autorité.

2. Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, et que les autorités compétentes des deux territoires intéressés estiment que les circonstances et l'importance de ce recrutement rendent de telles mesures nécessaires, ces autorités doivent conclure des accords fixant dans quelle mesure ce recrutement pourra être autorisé et instituant entre elles une coopération pour assurer le contrôle de l'exécution des conditions de recrutement et de l'emploi.

3. Le recrutement des travailleurs dans un territoire en vue de leur emploi dans un autre territoire soumis à une administration différente ne doit pouvoir être effectué qu'en vertu d'une licence délivrée par l'autorité compétente du territoire de recrutement. Toutefois, la dite autorité peut admettre comme équivalent à une licence délivrée par elle une licence délivrée par l'autorité compétente du territoire de l'emploi.

4. Lorsque l'autorité compétente du territoire de recrutement estime que les circonstances et l'importance du recrutement sur son territoire, de travailleurs destinés à être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente rendent nécessaires de telles mesures, la dite autorité doit stipuler que ce recrutement ne peut être entrepris que par des organisations agréées par elle.

ARTICLE 25.

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître :

- a) les territoires dans lesquels il s'engage à appliquer sans modifications les dispositions de la convention ;
- b) les territoires dans lesquels il s'engage à appliquer les

c) moet, bij eventueel overlijden van dien arbeider tijdens zijn reis naar de werkplek, zijn gezin gerepatrieerd worden.

ARTIKEL 24.

1. Vooraleer de aanwerving van arbeiders, bestemd om op een aan een verschillend bestuur onderworpen grondgebied te worden te werk gesteld, toe te staan, moet de bevoegde overheid van het grondgebied der aanwerving zich er van vergewissen of alle noodige maatregelen genomen werden om, naar de bepalingen van deze overeenkomst, de bescherming van de aangeworven arbeiders te bewerkstelligen, van het oogenblik af dat die arbeiders niet meer onder het rechtsgebied van deze overheid vallen.

2. Wanneer de arbeiders op een grondgebied aangeworven worden om op een aan een verschillend bestuur onderworpen grondgebied te werk gesteld te worden, en wanneer de bevoegde overheden van beide betrokken grondgebieden oordeelen dat de omstandigheden en de belangrijkheid van die aanwerving zulkdanige maatregelen noodzakelijk maken, moeten die overheden overeenkomsten sluiten waarbij bepaald wordt in welke mate die aanwerving zal kunnen toegestaan worden en waarbij tussen hen een samenwerking wordt ingesteld om de controle over de uitvoering en de voorwaarden der aanwerving en der te werk stelling te verzekeren.

3. De aanwerving van de arbeiders op een grondgebied met het oog op hun tewerkstelling op een aan een verschillend bestuur onderworpen grondgebied, zou slechts krachtens een door de bevoegde overheid van het grondgebied der aanwerving afgeleverde vergunning mogen verricht worden. Nochtans, mag genoemde overheid een door de bevoegde overheid van het grondgebied der te werk stelling afgeleverde vergunning, als gelijkwaardig aan een door haar afgeleverde vergunning toelaten.

4. Wanneer de bevoegde overheid van het gebied der aanwerving meent dat de omstandigheden en de belangrijkheid van de aanwerving op zijn grondgebied van arbeiders, bestemd om op een ander aan een verschillend bestuur onderworpen grondgebied te worden te werk gesteld, dusdanige maatregelen noodzakelijk maken, moet genoemde overheid bepalen dat die aanwerving slechts door organisaties, welke zij aangenomen heeft, mag ondernomen worden.

ARTIKEL 25.

1. Wat de bij artikel 35 van de Constitutie der Internationale Arbeidsorganisatie vermelde grondgebieden betreft, moet ieder Lid van de Organisatie dat deze overeenkomst bekrachtigt, zijn bekrachtiging doen samengaan met een verklaring, waarbij worden bekend gemaakt :

- a) al de gebieden waarin hij zich verbindt de bepalingen van de overeenkomst ongewijzigd toe te passen ;
- b) de gebieden waarin hij zich verbindt de bepalingen

dispositions de la convention avec des modifications, et en quoi consistent les dites modifications;

c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;

d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. Les engagements mentionnés aux sous-paragraphes a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des sous-paragraphes b) c) ou d) du paragraphe premier du présent article.

ARTICLE 26.

Les ratifications officielles de la présente convention seront communiquées au Secrétaire Général de la Société des Nations et par lui enregistrées.

ARTICLE 27.

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Secrétaire-général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Secrétaire-général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

ARTICLE 28.

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées, le Secrétaire-général de la Société des Nations notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées, par tous autres Membres de l'Organisation.

ARTICLE 29.

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par acte communiqué au Secrétaire-général de la Société des Nations, et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

van de overeenkomst gewijzigd toe te passen, en waarin genoemde wijzigingen bestaan;

c) de gebieden waarin de overeenkomst niet toepasselijk is en de redenen waarom ze het niet is;

d) de gebieden waarvoor hij zijn beslissing voorbehoudt.

2. De bij de onderverdeelingen a) en b) van de eerste paragraaf van dit artikel aangehaalde verbintenissen zullen als wezenlijk deel uitmakend van de bekrachtiging beschouwd worden en gelijkwaardige uitwerkselen hebben.

3. Ieder Lid zal door een nieuwe verklaring van het geheel der in zijn vroegere verklaring krachtens de onderverdeelingen b) c) of d) van de eerste paragraaf van dit artikel bevatte voorbehouden voorwaarden of van een deel er van, kunnen afzien.

ARTIKEL 26.

De officieele bekrachtigingen van deze overeenkomst zullen aan den Secretaris-generaal van den Volkenbond medegedeeld en door hem geregistreerd worden.

ARTIKEL 27.

1. Deze overeenkomst zal slechts voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie, wiens bekrachtiging door den Secretaris-generaal zal geregistreerd zijn, bindend gemaakt worden.

2. Ze zal in werking treden twaalf maanden nadat de bekrachtigingen van twee Leden door den Secretaris-generaal zullen geregistreerd zijn.

3. Vervolgens zal die overeenkomst voor elk Lid in werking treden, twaalf maanden na den datum waarop zijn bekrachtiging zal geregistreerd zijn.

ARTIKEL 28.

Zoodra, de bekrachtigingen van twee Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie zullen geregistreerd zijn, zal de Secretaris-generaal van den Volkenbond dit feit aan alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie notificeren. Hij zal hun eveneens het registreren van de bekrachtigingen die hem nadien door ieder ander Lid van de Organisatie zullen medegedeeld zijn, notificeren.

ARTIKEL 29.

1. Ieder Lid, dat deze overeenkomst heeft bekrachtigd mag ze opzeggen na verloop van een periode van tien jaar na den datum van het eerste in werking treden der overeenkomst, dit bij een aan den Secretaris-generaal van den Volkenbond medegedeelde en door hem geregistreerde akte. De opzegging zal slechts in werking treden een jaar na de registrering.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

ARTICLE 30.

A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail devra présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa revision totale ou partielle.

ARTICLE 31.

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant revision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant revision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 29 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant revision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant revision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant revision.

ARTICLE 32.

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

2. Ieder Lid dat deze overeenkomst bekrachtigd heeft en dat, binnen het jaar na verloop der in voorgaande paragraaf vermelde periode van tien jaar, van het bij dit artikel voorzien recht tot opzegging geen gebruik zal gemaakt hebben, zal voor een nieuwe periode van tien jaar gebonden zijn en zal vervolgens onder de bij dit artikel voorziene voorwaarden deze overeenkomst kunnen opzeggen na verloop van elke periode van tien jaar.

ARTIKEL 30.

Na verloop van elke periode van tien jaar, te rekenen van het in werking treden dezer overeenkomst, moet de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau aan de Algemeene Conferentie een verslag over de toepassing van deze overeenkomst uitbrengen en beslissen of het vraagstuk van haar algeheele of gedeeltelijke herziening op de dagorde van de conferentie moet ingeschreven worden.

ARTIKEL 31.

1. Ingeval de Conferentie een nieuwe overeenkomst tot algeheele of gedeeltelijke herziening van deze zou aannemen en tenzij de nieuwe overeenkomst het anders schikt :

a) zou de bekrachtiging door een Lid van de nieuwe overeenkomst tot herziening, niettegenstaande bovenstaand artikel 29, van rechtswege onmiddellijke opzegging van deze overeenkomst medebrengen, onder voorbehoud dat de nieuwe overeenkomst tot herziening in werking getreden zij;

b) zou deze overeenkomst, van den datum van het in werking treden der nieuwe overeenkomst tot herziening af, ophouden voor de bekrachtiging van de Leden open te staan.

2. Deze overeenkomst zou in alle geval van kracht blijven naar vorm en inhoud, voor de Leden die ze zouden bekrachtigd hebben en die de overeenkomst tot herziening niet zouden bekrachtigen.

ARTIKEL 32.

De Fransche en Engelsche teksten van deze overeenkomst zullen beide rechtsgeldig zijn.

PROJET DE CONVENTION

concernant la réglementation
des contrats de travail écrits
des travailleurs indigènes.

La Conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau International du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1939, en sa vingt-cinquième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la réglementation des contrats de travail des travailleurs indigènes, question qui constitue le deuxième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'un projet de convention internationale,

adopte, ce vingt-septième jour de juin mil neuf cent trente-neuf, le projet de convention ci-après qui sera dénommé Convention sur les contrats de travail (travailleurs indigènes) 1939 :

ARTICLE PREMIER.

Aux fins de la présente convention :

a) le terme « travailleur » désigne un travailleur indigène, c'est-à-dire un travailleur appartenant ou assimilé à la population indigène d'un territoire dépendant d'un Membre de l'Organisation, ou appartenant ou assimilé à la population indigène non indépendante d'un territoire métropolitain d'un Membre de l'Organisation ;

b) le terme « employeur » s'applique, en l'absence d'indication contraire, à toute autorité publique, tout individu, toute société ou association, soit indigène, soit non indigène ;

c) le terme « dispositions légales » désigne la loi et la réglementation en vigueur dans le territoire intéressé ;

d) le terme « contrat », lorsqu'il apparaît dans un des articles qui suivent l'article 3, désigne en l'absence d'indication contraire un contrat qui doit être obligatoirement passé par écrit aux termes de cet article 3.

ARTICLE 2.

1. La présente convention s'applique à tout contrat de travail aux termes duquel un travailleur s'engage comme travailleur manuel au service d'un employeur contre une rémunération en espèces ou sous une autre forme quelconque.

ONTWERP VAN OVEREENKOMST

betreffende de reglementeering
van geschreven arbeidscontracten
voor inlandsche arbeiders.

De algemeene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Opgeroepen te Geneve door den Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau, en er, in zijn vijf en twintigsten zittingsijd, op 8 Juni 1939 vergaderd,

Na te hebben besloten verschillende voorstellen aan te nemen betreffende de reglementeering van de contracten der inlandsche arbeiders, aangelegenheid, die het tweede punt van de dagorde van den zittingstijd uitmaakt,

Na te hebben besloten dat die voorstellen den vorm van een ontwerp van internationale overeenkomst zouden aannemen,

keurt, op dezen zeven en twintigsten dag van Juni duizend negenhonderd negen en dertig, benedenstaand ontwerp van overeenkomst goed, die Overeenkomst op de Arbeidscontracten (inlandsche arbeiders) 1939, zal worden genaamd :

EERSTE ARTIKEL.

Met het oog op deze overeenkomst :

a) dient onder de bewoording « arbeiders » verstaan een inlandsche arbeider, in andere woorden een arbeider, die tot de inlandsche bevolking van een grondgebied, dat onder de bevoegdheid van een lid van de Organisatie valt, behoort of daarmee is gelijkgesteld, of die tot een van het Moederland van een Lid van de Organisatie niet onafhankelijke inlandsche bevolking behoort of daarmee is gelijkgesteld ;

b) wordt de bewoording « werkgever » bij gebreke van tegenstrijdige aanduiding, toegepast op elke openbare autoriteit, ieder individu, elke vereeniging of vennootschap, al dan niet inlandsche,

c) dient door de bewoording « wetsbepalingen » verstaan de in het betrokken grondgebied van kracht zijnde wet of reglementeering ;

d) dient door de bewoording « contract » verstaan, in gebreke van een tegenstrijdige aanduiding, wanneer het in een van de artikelen, die op artikel 3 volgen, voorkomt, een contract dat krachtens bedoeld artikel 3 op verplichte wijze schriftelijk dient aangegaan.

ARTIKEL 2.

1. Deze overeenkomst is toepasselijk op elk arbeidscontract krachtens hetwelk een arbeider als handenarbeider en tegen een bezoldiging in speciën of onder om 't even welken anderen vorm bij een werkgever dienst neemt.

2. L'autorité compétente peut exclure de l'application de la présente convention tout contrat aux termes duquel un travailleur s'engage au service d'un employeur indigène qui n'occupe pas plus d'un nombre limité de travailleurs ou qui ne répond pas à un autre critère, nombre ou critère fixé par les dispositions légales.

3. La présente convention ne s'applique pas aux contrats d'apprentissage passés conformément aux clauses particulières sur l'apprentissage contenues dans les dispositions légales.

4. L'autorité compétente peut, s'il est nécessaire, exclure de l'application de la présente convention tout contrat de travail aux termes duquel l'unique ou principale rémunération accordée au travailleur est le droit d'occuper ou d'utiliser un terrain appartenant à son employeur.

ARTICLE 3.

1. Tout contrat auquel s'applique la présente convention doit être passé par écrit :

a) soit lorsqu'il est passé pour une durée légale ou supérieure à six mois ou à tel nombre de journées de travail équivalent à six mois;

b) soit lorsqu'il stipule des conditions de travail qui diffèrent nettement de celles en usage dans la région de l'emploi pour un travail analogue.

2. La manière dont le travailleur doit indiquer son assentiment au contrat doit être déterminée par les dispositions légales.

3. Si un contrat qui devrait être, aux termes du paragraphe premier du présent article, obligatoirement passé par écrit ne l'a pas été, il n'aura force obligatoire que pour la période maximum admise pour les contrats non écrits; mais chacune des parties aura le droit de faire rédiger ce contrat écrit à tout moment avant l'expiration de la période pour laquelle il avait été conclu.

4. Si l'omission de la forme écrite est due à la volonté ou à la négligence de l'employeur, le travailleur aura le droit de s'adresser à l'autorité compétente pour obtenir l'annulation du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts.

ARTICLE 4.

1. En l'absence de disposition formelle du contrat, celui-ci ne doit pas être présumé comme liant la famille du travailleur ou les personnes à sa charge.

2. L'employeur doit être responsable de l'exécution de

2. De bevoegde autoriteit mag van de toepassing van deze overeenkomst elk contract uitsluiten (krachtens hetwelk een arbeider dienst neemt bij een inlandschen werkgever, die niet meer dan een beperkt aantal arbeiders te werk stelt of die aan geen ander criterium beantwoordt, aantal of criterium bij de wetsbepalingen vastgesteld.

3. Deze overeenkomst is niet toepasselijk op de contracten voor vakopleiding, aangegaan overeenkomstig de in de wetsbepalingen bevatte bijzondere clausules betreffende de vakopleiding.

4. De bevoegde autoriteit mag, indien zulks noodig is, van de toepassing van deze overeenkomst elk arbeidscontract uitsluiten krachtens hetwelk de aan den arbeider toegekende eenige of hoofdzakelijke bezoldiging bestaat in het recht een aan zijn werkgever toebehoorend terrein te betrekken of te bezigen.

ARTIKEL 3.

1. Elk contract waarop deze overeenkomst toepasselijk is moet schriftelijk worden aangegaan :

a) hetzij wanneer het wordt aangegaan voor een duur van zes maanden of meer of voor een dusdanig aantal arbeidsdagen dat deze met zes maanden overeenkomen;

b) hetzij wanneer daarin arbeidsvoorwaarden worden bepaald die klaarblijkelijk verschillen met degene, die in de streek der te werk stelling voor een dergelijken arbeid in gebruik zijn.

2. De wijze, waarop de arbeider in het contract zijn toestemming moet opgeven, dient bij de wetsbepalingen vastgesteld.

3. Indien een contract, dat krachtens paragraaf een van dit artikel op een verplichte wijze schriftelijk moest worden aangegaan en het zulks niet was, zal het slechts voor de maximum periode, die voor de niet schriftelijke contracten is aangenomen bindend zijn; maar elke partij zal het recht hebben vermeld contract schriftelijk doen op te maken op elk oogenblik vóór het verstrijken van de periode, waarvoor het werd afgesloten.

4. Indien de schriftelijke vorm werd verzuimd wegens den wil of de verwaarloozing van den werkgever, zal de arbeider het recht hebben zich tot de bevoegde autoriteit te richten om het contract te laten te niet doen; hij zal, indien er aanleiding toe bestaat, schadeloosstelling mogen eischen.

ARTIKEL 4.

1. Bij gebreke van een uitdrukkelijke bepaling in het contract, moet laatstgenoemd niet verondersteld worden alsof het gezin van den arbeider of de te zijnen laste zijnde personen daardoor zijn gebonden.

2. De werkgever moet verantwoordelijk worden ge-

tout contrat passé par toute personne agissant en son nom.

ARTICLE 5.

1. Tout contrat doit porter mention de tous les points qui, conjointement avec les dispositions légales, sont nécessaires pour fixer les droits et obligations des parties.

2. Les points à mentionner dans le contrat doivent comprendre, dans tous les cas, les suivants :

a) nom de l'employeur ou du groupe d'employeurs et, si possible, nom de l'entreprise et du lieu de l'emploi;

b) nom du travailleur, lieu d'engagement et, si possible, lieu d'origine du travailleur et tous autres détails indispensables pour l'identifier;

c) nature du travail;

d) durée de l'emploi et méthode de calcul de cette durée;

e) taux du salaire et méthode de calcul de ce taux, mode et époques du paiement, éventuellement avances de salaires et mode de remboursement de ces avances;

f) conditions du rapatriement;

g) éventuellement, conditions spéciales du contrat.

ARTICLE 6.

1. Tout contrat doit être présenté pour visa à un fonctionnaire public dûment accrédité à cet effet.

2. Avant de donner son visa à tout contrat, le fonctionnaire public doit :

a) s'assurer que le travailleur a librement accepté ce contrat et que son consentement a été obtenu sans contrainte ni pression abusive, ni par fraude ou erreur;

b) vérifier que :

i) le contrat a été dressé dans les formes légales;

ii) les termes du contrat sont conformes aux dispositions légales;

iii) le travailleur a pris une pleine connaissance des termes du contrat avant signature ou apposition d'une marque d'approbation ;

iv) les dispositions légales concernant l'examen médical du travailleur ont été respectées;

v) le travailleur se déclare libre de tout engagement antérieur.

3. Un contrat que le fonctionnaire public aura refusé de viser ne gardera pas plus longtemps de validité.

4. Un contrat qui n'a pas été présenté au fonctionnaire

steld voor de uitvoering van elk contract, dat door iederen in zijn naam handelenden persoon was aangegaan.

ARTIKEL 5.

1. In elk contract moeten al de punten vermeld worden, die, samen met de wetsbepalingen, noodig zijn om de rechten en verplichtingen van de partijen vast te stellen.

2. De in het contract te vermelden punten moeten, in elk geval, de volgende behelzen :

a) naam van den werkgever of van de werkgeversgroep en, zoo mogelijk, naam van de onderneming en van de werkplek;

b) naam van den arbeider, plaats van in diensttreding en, zoo mogelijk, plaats van herkomst van den arbeider en alle andere bijzonderheden, die voor zijn identificatie noodig zijn;

c) aard van den arbeid;

d) duur van het werk en methode waarop deze duur wordt berekend;

e) bedrag van het loon en methode, waarop dit bedrag wordt berekend; wijze en tijdstippen van de betaling, in voorkomend geval voorschotten op loonen en wijze, waarop die voorschotten dienen terugbetaald;

f) repatrieringsvoorwaarden;

g) in voorkomend geval, speciale voorwaarden van het contract.

ARTIKEL 6.

1. Elk contract moet ter viseering aan een openbaren ambtenaar, daartoe behoorlijk gevolmachtigd, worden voorgelegd.

2. Alvorens eenig contract van zijn visa te voorzien moet de openbare ambtenaar :

a) er zich van vergewissen of de arbeider vrij dit contract heeft aangenomen en dat zijn toestemming, noch onder dwang of abusieven druk, noch wegens bedrog of vergissing werd verkregen;

b) onderzoeken of :

i) het contract in de wettelijke vormen werd opgemaakt;

ii) de termen van het contract met de wetsbepalingen overeenkomen;

iii) de arbeider alvorens het contract te ondertekenen of er een teken tot goedkeuring te hebben opgezet, volle kennis van de termen van het contract heeft genomen;

iv) de wetsbepalingen betreffende het medisch onderzoek van den arbeider werden nageleefd;

v) de arbeider zich vrij verklaart van alle vroegere verbintenissen.

3. Een contract, dat den openbaren ambtenaar geweigerd heeft te viseeren, zal niet langer geldig blijven.

4. Een contract, dat den openbaren ambtenaar niet ter

public pour visa n'aura force obligatoire que pour la période maximum admise pour les contrats non écrits; mais chacune des parties aura le droit de la faire présenter pour visa à tout moment avant l'expiration de la période pour laquelle il avait été conclu.

5. Si l'ommission du visa est due à la volonté ou à la négligence de l'employeur, le travailleur aura le droit de s'adresser, à l'autorité compétente pour obtenir l'annulation du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts.

6. Tout contrat doit être enregistré par l'autorité compétente ou bien une copie de ce contrat doit être déposée entre les mains de la dite autorité.

7. L'autorité compétente doit, par la remise au travailleur d'une copie du contrat ou d'un livret de travail, ou de toute pièce ou objet équivalent ou par tout autre moyen qu'elle jugera approprié, prendre les dispositions qui pourraient être nécessaires pour mettre le travailleur en mesure :

- a) de prouver l'existence et les termes du contrat;
- b) de vérifier à tout moment les termes du contrat.

ARTICLE 7.

1. Tout travailleur qui passe un contrat doit subir un examen médical.

2. En règle générale, l'examen médical et l'établissement du certificat médical doivent avoir lieu avant que le contrat ait été visé.

3. Dans les cas où l'examen médical du travailleur n'a pu être effectué avant que le contrat soit visé, ce fait doit être noté sur le contrat par le fonctionnaire public chargé de donner le visa et l'examen médical doit avoir lieu à la première occasion.

4. L'autorité compétente peut exempter de l'obligation de l'examen médical les travailleurs qui s'engagent par contrat :

- a) pour être employés dans des entreprises agricoles n'occupant pas plus d'un nombre limité de travailleurs, fixé par les dispositions légales;
- b) pour être employés dans le voisinage de leurs foyers :
 - i) à des travaux agricoles;
 - ii) à des travaux non agricoles, lorsque l'autorité compétente s'est assurée que ces derniers ne présentent pas un caractère dangereux et ne sont pas de nature à nuire à la santé des travailleurs.

viseering werd voorgelegd zal slechts voor de maximum periode, die voor niet geschreven contracten is aangenomen, bindend zijn, maar elke partij zal het recht hebben het op elk oogenblik vóór het verstrijken van de periode, waarvoor het werd afgesloten, ter viseering te laten voorleggen.

5. Indien het viseeren wegens den wil of de verwaarloozing van den werkgever werd verzuimd, zal de arbeider het recht hebben zich tot de bevoegde autoriteit te richten om het contract te laten te niet doen, en zal, indien er aanleiding toe bestaat, schadeloosstelling mogen eischen.

6. Elk contract moet door de bevoegde autoriteit geregistreerd worden ofwel moet er in handen van vermelde autoriteit een afschrift van dit contract gedeponeerd worden.

7. De bevoegde autoriteit moet, door aan den arbeider een afschrift van het contract of van een arbeidsboekje, of van elk gelijkwaardig stuk of voorwerp, of door elk ander middel, dat zij gepast zal oordeelen, de schikkingen nemen, die noodig mochten zijn om het aan den arbeider mogelijk te maken :

- a) het bestaan en de termen van het contract te bewijzen;
- b) op elk oogenblik de termen van het contract te verifiëren.

ARTIKEL 7.

1. Ieder arbeider die een contract aangaat moet een medisch onderzoek ondergaan.

2. In 't algemeen moeten het medisch onderzoek en het opmaken van het medisch getuigschrift geschieden alvorens het contract van een visa is voorzien.

3. In de gevallen dat de arbeider vóór het viseeren van het contract, het medisch onderzoek niet heeft kunnen ondergaan, moet dit feit op het contract door den met het geven van het visa belasten openbaren ambtenaar worden aangestipt en het medisch onderzoek moet bij de eerste gelegenheid plaats hebben.

4. De bevoegde autoriteit mag de arbeiders, die bij contract dienst nemen, van het medisch onderzoek ontslaan :

- a) om in de landbouwondernemingen te worden te werk gesteld, die niet meer dan een bij de wetsbepalingen bepaald beperkt aantal arbeiders bezigen;
- b) om in den omtrek van hun haardsteden te worden te werk gesteld :
 - i) aan landbouwbedrijven;
 - ii) aan werken, die met geen landbouwbedrijf in verband staan, wanneer de bevoegde autoriteit zich er van heeft vergewist dat laatstgenoemde niet gevaarlijk zijn en niet van dien aard zijn dat ze de gezondheid van de arbeiders zouden benadeelen.

ARTICLE 8.

1. Une personne non adulte qui n'est pas présumée avoir atteint un âge minimum à fixer par les dispositions légales ne peut valablement s'engager par contrat.

2. Une personne non adulte, qui serait présumée avoir atteint cet âge minimum, mais rester au-dessous d'une limite d'âge plus élevée, à fixer par les dispositions légales ne peut valablement s'engager par contrat à moins que le travail dont il s'agit ne se classe parmi les occupations autorisées par l'autorité compétente comme ne pouvant porter atteinte au développement physique ou moral des non-adultes.

ARTICLE 9.

La durée maximum de service qui peut être stipulée dans un contrat, ainsi que le congé à accorder éventuellement pendant la période de service prévue par le contrat, doivent être fixées par les dispositions légales.

ARTICLE 10.

1. Le transfert de tout contrat d'un employeur à un autre doit être subordonné au consentement du travailleur et à l'inscription de ce transfert sur le contrat par un fonctionnaire public dûment accrédité à cet effet.

2. Avant d'inscrire le transfert sur le contrat, le fonctionnaire public devra :

a) s'assurer que le dit travailleur a librement accepté ce transfert et que son consentement a été donné sans contrainte ni pression abusive, ni par fraude ou erreur;

b) dans les cas déterminés par les dispositions légales, vérifier que les stipulations de l'article 6, paragraphe 2 b), de la présente convention, ont été remplies.

ARTICLE 11.

1. Tout contrat doit prendre fin :

a) à l'expiration du terme pour lequel il a été conclu;

b) à la mort du travailleur si elle survient avant l'expiration de ce terme.

2. La fin du contrat résultant du décès du travailleur ne doit entraîner aucun préjudice aux droits légaux de ses héritiers ou des personnes à sa charge.

ARTIKEL 8.

1. Een niet volwassen persoon, die niet vermoed wordt een, bij de wetsbepalingen vast te stellen minimum leeftijd te hebben bereikt, kan op geen geldige wijze bij contract dienst nemen.

2. Een niet volwassen persoon, die vermoed wordt dien minimum leeftijd te hebben bereikt maar beneden een hooger en bij de wetsbepalingen vast te stellen leeftijd te blijven, mag op geen geldige wijze bij contract dienst nemen tenzij de arbeid, waarvan sprake, niet wordt ingedeeld onder de soorten van arbeid, door de bevoegde autoriteit toegelaten als een arbeid, waarbij de lichamelijke of morele ontwikkeling van de niet-volwassenen niet kan worden aangetast.

ARTIKEL 9.

De maximum dienstduur, die in een contract mag worden bepaald alsmede de verlofdagen eventueel tijdens de bij het contract voorziene dienstperiode toe te kennen, moeten bij de wetsbepalingen worden vastgesteld.

ARTIKEL 10.

1. Gelijk welk contract kan van een werkgever naar een anderen slechts worden overgedragen, wanneer de arbeider daarin toestemt en van die overdracht op een contract door een daartoe behoorlijk gevolmachtigden openbaren ambtenaar melding wordt gemaakt.

2. Alvorens de overdracht op het contract in te schrijven, dient de openbare ambtenaar :

a) zich er van te vergewissen of vermelde arbeider vrij bedoelde overdracht heeft aangenomen en of zijn toestemming, noch onder dwang of abusieve druk, noch wegens bedrog of vergissing heeft gegeven;

b) in de bij de wetsbepalingen vastgestelde gevallen, te onderzoeken of de bepalingen van artikel 6 paragraaf 2 b) van deze overeenkomst werden nagekomen.

ARTIKEL 11.

1. Elk contract moet een einde nemen :

a) bij het verstrijken van den termijn waarvoor het werd afgesloten;

b) bij het overlijden van den arbeider wanneer hij vóór het verstrijken van dien termijn sterft.

2. Het einde van het contract voortvloeiende uit het overlijden van den arbeider mag geen schade voor de wettelijke rechten van zijn erfgenamen of van de te zijnen laste vallende personen tengevolge hebben.

ARTICLE 12.

1. Si l'employeur est dans l'impossibilité d'exécuter le contrat ou si le travailleur est dans l'impossibilité de l'exécuter pour cause de maladie ou d'accident, le contrat peut être résilié dans les conditions à fixer par les dispositions légales, lesquelles doivent comporter des stipulations garantissant, dans ce cas, au travailleur le droit à tout salaire déjà acquis, à tout pécule, à toute réparation éventuelle des maladies ou accidents de même que son droit au rapatriement.

2. Tout contrat peut être résilié par accord entre les parties dans les conditions à fixer par les dispositions légales, lesquelles doivent comprendre des stipulations :

a) garantissant le travailleur contre la perte de son droit au rapatriement, à moins que l'accord résiliant le contrat ne stipule autrement ;

b) chargeant l'autorité compétente de s'assurer :

i) que le travailleur a librement accepté l'accord et que son consentement a été donné sans contrainte ni pression abusive, ni par fraude ou erreur ;

ii) que les parties ont liquidé tous leurs engagements pécuniaires respectifs.

3. Tout contrat peut être résilié sur la requête de l'une des parties, dans le cas et les conditions à fixer par les dispositions légales, lesquelles doivent comprendre des stipulations déterminant :

a) la durée du préavis qui doit être éventuellement donné par la partie qui désire mettre fin au contrat ;

b) un règlement équitable des questions pécuniaires et autres soulevées par la résiliation, y compris la question du rapatriement.

4. Les mauvais traitements infligés au travailleur par l'employeur doivent constituer un des cas de résiliation prévus au paragraphe précédent.

5. Les dispositions légales peuvent fixer d'autres cas donnant lieu à résiliation du contrat et peuvent prévoir les cas dans lesquels cette résiliation, intervenue conformément au présent article, doit être subordonnée à l'approbation de l'autorité compétente.

ARTICLE 13.

1. Tout travailleur ayant passé un contrat et ayant été amené jusqu'au lieu de l'emploi par l'employeur ou par toute personne agissant au nom de l'employeur, doit avoir le droit de se faire rapatrier aux frais de l'employeur jus-

ARTIKEL 12.

1. Is het voor den werkgever onmogelijk het contract uit te voeren of is de arbeider wegens ziekte of ongeval in de onmogelijkheid het uit te voeren, mag het contract worden verbroken, onder de bij de wetsbepalingen vast te stellen voorwaarden, die bepalingen moeten behelzen, waarbij in dit geval het recht van den arbeider op elk reeds verworven loon, op elk spaargeld, op elke eventueele schadevergoeding voor ziekten of ongevallen, evenals zijn recht op repatriëring wordt gewaarborgd.

2. Elk contract mag bij gemeen overleg van de partijen onder de bij de wetsbepalingen vast te stellen voorwaarden worden verbroken, daarin moeten bepalingen voorzien zijn :

a) waarbij de arbeider tegen het verlies op zijn recht om gerepatriëerd te worden, wordt gewaarborgd, tenzij het accoord betreffende het verbreken van het contract het anders bepaalt ;

b) waarbij de bevoegde autoriteit er mee wordt belast zich er van te vergewissen of :

i) de arbeider het accoord vrij heeft aangenomen en zijn toestemming, noch onder dwang of abusieven druk, noch wegens bedrog of vergissing werd gegeven ;

ii) de partijen al hun respectievelijke geldelijke verbintenissen hebben nagekomen.

3. Elk contract mag op verzoek van een der partijen worden verbroken, in de gevallen en de voorwaarden bij de wetsbepalingen vast te stellen waarin dient voorzien :

a) de duur van de opzegging, dewelke eventueel door de partij, die aan het contract een einde verlangt te stellen, moet worden gegeven ;

b) een billijke regeling van de geldelijke en andere door de verbreking teweeggebrachte aangelegenheden, de repatriëeringskwestie inbegrepen.

4. De door den werkgever aan den arbeider toegediende slechte behandelingen moeten een van de bij voorgaande paragraaf voorziene gevallen van verbreking uitmaken.

5. Bij de wetsbepalingen mogen andere gevallen tot verbreking van het contract worden vastgesteld en mogen de gevallen worden voorzien, waarin vermelde verbreking, overeenkomstig dit artikel overkomen, slechts met de goedkeuring van de bevoegde autoriteit mag geschieden.

ARTIKEL 13.

1. Ieder arbeider, die een contract heeft aangegaan en door den werkgever of door iederen anderen persoon, dewelke in naam van den werkgever handelt, tot op de werkplek werd gebracht moet het recht hebben zich ten laste

qu'à son lieu d'origine ou son lieu d'engagement, suivant que le premier ou le second est le plus rapproché du lieu de l'emploi, dans les cas suivants :

- a) à l'expiration de la période de service stipulée au contrat;
- b) si le contrat est résilié en raison de l'impossibilité de l'employeur de l'exécuter;
- c) si le contrat est résilié en raison de l'impossibilité du travailleur de l'exécuter pour cause de maladie ou d'accident;
- d) si le contrat est résilié par accord des parties, à moins que cet accord ne stipule autrement;
- e) si le contrat est résilié sur la requête d'une partie, sauf décision contraire de l'autorité compétente.

2. Dans les cas où la famille du travailleur a été amenée jusqu'au lieu de l'emploi par l'employeur ou par toute personne agissant au nom de l'employeur, cette famille doit être rapatriée aux frais de l'employeur dans tous les cas où le travailleur lui-même est rapatrié ainsi que dans le cas de mort du travailleur.

3. Les frais de rapatriement doivent comprendre :

- a) les frais de voyage et d'entretien pendant le voyage;
- b) les frais d'entretien pendant la période qui s'écoulera éventuellement entre la date d'expiration du contrat et le jour du rapatriement.

4. L'employeur ne doit pas être tenu d'assurer les frais d'entretien d'un travailleur au cours de la période durant laquelle le rapatriement de ce dernier a pu être différé :

- a) soit par la volonté du travailleur lui-même;
- b) soit pour des raisons de force majeure, à moins que, pendant cette même période, l'employeur n'ait eu la possibilité d'utiliser les services du travailleur au taux du salaire prévu par le contrat expiré.

5. Si l'employeur ne remplit pas ses obligations concernant le rapatriement, lesdites obligations doivent être remplies par l'autorité compétente.

ARTICLE 14.

L'autorité compétente peut exempter l'employeur de l'obligation d'assumer les frais de rapatriement dans les cas suivants :

- a) lorsque l'autorité compétente s'est assurée :

1° que le travailleur, par une déclaration écrite ou autrement, a signifié qu'il ne désire pas utiliser son droit au rapatriement;

van den werkgever te laten repatriëren tot zijn plaats van herkomst of de plaats waar hij dienst nam, naar gelang de eerste of de tweede het dichtst bij de werkplek is gelegen, in de volgende gevallen :

- a) bij het verlopen van de bij het contract bepaalde dienstperiode;
- b) indien het contract verbroken is wegens de onmogelijkheid voor den werkgever het uit te voeren;
- c) indien het contract verbroken is wegens de onmogelijkheid van den arbeider het ingevolge ziekte of ongeval uit te voeren;
- d) indien het contact verbroken is ingevolge het accoord van beide partijen, tenzij dit accoord het anders bepaalde;
- e) Indien het contract verbroken is op verzoek van een partij, behoudens de tegenstrijdige beslissing van de bevoegde autoriteit.

2. In het geval dat het gezin van den arbeider tot op de plaats van de te werk stelling werd gebracht door de werkgever of door een persoon die in naam van den werkgever handelt, moet dit gezin op kosten van den werkgever gerepatriëerd worden telkens de arbeider zelf gerepatriëerd wordt alsmede zoo de arbeider overlijdt.

3. De repatrieringskosten moeten bevatten :

- a) de reis- en onderhoudskosten tijdens de reis;
- b) de onderhoudskosten tijdens de periode die eventueel tusschen den datum van het verstrijken van het contract en den dag van de repatriëering zal verlopen.

4. De werkgever moet niet gehouden zijn tot het verzekeren der onderhoudskosten van een arbeider in den loop van een periode, tijdens dewelke de repatriëering van laatstgenoemde zou uitgesteld zijn :

- a) hetzij door den wil van den arbeider zelf;
- b) hetzij om redenen van overmacht, tenzij de werkgever tijdens dezelfde periode de mogelijkheid niet had de diensten van den arbeider te benutten tegen het bij het verstreken contract voorzien loon.

5. Vervult de werkever zijn verplichtingen omtrent de repatriëering niet, moeten genoemde verplichtingen door de bevoegde autoriteit nagekomen worden.

ARTIKEL 14.

De bevoegde autoriteit mag den werkgever ontslaan, van de verplichting de repatriëeringskosten op zich te nemen, in navermelde gevallen :

- a) wanneer de bevoegde autoriteit zich ervan heeft vergewist :

1° of de arbeider, door een geschreven of andere verklaring, te kennen gaf dat hij zijn recht op repatriëering niet wenscht te benutten;

2° que le travailleur a établi sa demeure sur le lieu du travail ou auprès de ce lieu, à sa demande ou avec son agrément;

b) lorsque l'autorité compétente s'est assurée que le travailleur de son plein gré, n'a pas utilisé son droit au rapatriement avant l'expiration de tel délai qui pourra être fixé à partir de l'échéance ou de la résiliation du contrat;

c) lorsque le contrat a été résilié par l'autorité compétente à la suite d'une faute du travailleur;

d) lorsque le contrat a été résilié pour une autre raison que l'impossibilité du travailleur de l'exécuter pour cause de maladie ou d'accident, et que l'autorité compétente s'est assurée:

1) qu'en fixant les taux de salaire, il a été tenu suffisamment compte du fait que le travailleur doit payer lui-même les frais de rapatriement;

2) que tous arrangements appropriés ont été pris, par l'institution d'un pécule ou par tout autre système, pour permettre au travailleur d'avoir les fonds nécessaires au paiement des frais de rapatriement.

ARTICLE 15.

1. L'employeur doit, chaque fois qu'il est possible, faire transporter les travailleurs à rapatrier.

2. L'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que:

a) les véhicules ou bateaux utilisés pour le transport des travailleurs soient convenablement adaptés à cet office, qu'ils offrent de bonnes conditions d'hygiène et une capacité de transport suffisante;

b) des installations appropriées aient été prévues lorsque les travailleurs doivent passer la nuit en cours de route;

c) la durée des étapes quotidiennes, lorsque les travailleurs doivent parcourir de longues distances à pied, reste compatible avec le maintien de leur santé et de leurs forces;

d) toutes les dispositions nécessaires aient été prises, lorsqu'il s'agit de longs trajets à parcourir, pour assurer aux travailleurs des soins médicaux et un bien-être suffisants.

3. Lorsque les travailleurs voyagent en groupe et qu'ils ont de longs trajets à parcourir, ils doivent être accompagnés par un convoyeur responsable.

ARTICLE 16.

1. La durée maximum de service qui peut être assignée à tout contrat de rengagement passé à l'expiration d'un autre contrat doit être fixée par les dispositions légales; toutefois, en règle générale, cette durée maximum doit être plus courte que celle qui aura été fixée conformément

2° of de arbeider op de werkplek of nabij die plaats, op aanvraag of met zijn toestemming, zijn woonst heeft gevestigd;

b) wanneer de bevoegde autoriteit zich er van vergewist heeft of de arbeider, geheel vrijwillig zijn recht op repatriëring niet benutte vóór het verloop van dusdanigen termijn, die, van het verval of vernietiging van het contract af, zal kunnen vastgesteld worden;

c) wanneer het contract door de bevoegde autoriteit tengevolge van een fout van den arbeider werd verbroken;

d) wanneer het contract verbroken werd om een andere reden dan de onmogelijkheid van den arbeider het wegens ziekte of ongeval uit te voeren, en dat de bevoegde overheid zich er van vergewist heeft:

1) of, bij het vaststellen van het loonbedrag, er voldoende rekening gehouden werd met het feit dat de arbeider zelf de repatriëeringskosten moet betalen;

2) of alle passende schikkingen genomen werden door het instellen van een spaar- of elk ander stelsel, om het den arbeider mogelijk te maken voor het betalen van de repatriëeringskosten, de noodige fondsen te hebben.

ARTIKEL 15.

1. De werkgever moet, telkenmale dit mogelijk is, de te repatriëren arbeiders doen vervoeren.

2. De bevoegde autoriteit moet al de noodige maatregelen nemen, opdat:

a) de voor het vervoer der arbeiders gebruikte voertuigen of schepen daartoe behoorlijk zouden geschikt zijn, dat ze goede hygiënische voorwaarden en een voldoende vervoer geschiktheid bieden;

b) wanneer de arbeiders, onderweg den nacht moeten doorbrengen, in aangepaste uitrustingen zou voorzien zijn;

c) de duur der dagmarchen, wanneer de arbeiders lange afstanden te voet moeten afleggen, met het behoud van hun gezondheid en van hun krachten, zou vereenigbaar zijn;

d) wanneer het gaat om lange af te leggen afstanden, alle noodige schikkingen zouden getroffen worden om aan de arbeiders medische hulpmiddelen en een voldoende welzijn te verzekeren.

3. Wanneer de arbeiders in groep reizen en lange afstanden af te leggen hebben, moeten ze door een verantwoordelijken begeleider vergezeld worden.

ARTIKEL 16.

1. De maximum duur van dienstduur, welke aan elk dienst hernemingscontract dat na verloop van een ander contract wordt aangegaan, kan toegekend worden, moet door de wettelijke bepalingen vastgesteld worden; nochtans moet deze maximum duur over het algemeen, korter

aux dispositions de l'article 9 de la présente convention.

2. Lorsque la période de service stipulée dans tout contrat de rengagement, ajoutée à la période de service déjà accomplie en vertu du contrat expiré, entraîne une séparation du travailleur d'avec sa famille pour une durée supérieure à dix-huit mois, ce travailleur ne doit commencer la période de service stipulée dans le contrat de rengagement que lorsqu'il a eu l'occasion de retourner dans son foyer aux frais de l'employeur; toutefois, l'autorité compétente peut autoriser une dérogation à la présente stipulation lorsque cette stipulation semble irréalisable ou indésirable.

3. Sous réserve des dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, toutes les dispositions des articles précédents doivent s'appliquer aux contrats de rengagement; toutefois, l'autorité compétente peut, si elle le juge utile, exempter ces contrats de l'application des dispositions de l'article 6, paragraphes 1 à 5 et de l'article 7.

ARTICLE 17.

1. L'autorité compétente doit, lorsqu'il est nécessaire, faire imprimer des résumés des dispositions légales concernant les contrats, dans la langue ou les langues officielles du territoire intéressé, ainsi que dans une langue connue des travailleurs, et elle doit faire mettre ces résumés à la disposition des employeurs et des travailleurs intéressés.

2. Lorsqu'il est nécessaire, l'employeur doit être tenu d'afficher, en des endroits bien en vue, de tels résumés dans une langue connue des travailleurs.

ARTICLE 18.

Les dispositions légales doivent comprendre des clauses appropriées pour la protection du travailleur dans le cas où le contrat, passé dans un territoire, comporte l'emploi du travailleur dans un territoire soumis à une administration différente.

ARTICLE 19.

1. Lorsqu'un contrat passé dans un territoire (qui sera appelé territoire d'origine dans la suite du texte) comporte l'emploi du travailleur dans un territoire soumis à une administration différente (qui sera appelé territoire de l'emploi dans la suite du texte), les dispositions de la présente convention doivent s'appliquer de la manière suivante:

a) le visa du contrat, tel que l'impose l'article 6, doit

zijn dan die, welke naar de bepalingen van artikel 9 dezer overeenkomst, zal vastgesteld zijn.

2. Wanneer de bij elk diensthernemingscontract bepaalde dienstperiode, gevoegd bij de krachtens het vervallen contract reeds volbrachte dienstperiode, voor den arbeider een scheiding van meer dan achttien maanden met zijn gezin medebrengt, moet die arbeider de in het diensthernemingscontract bepaalde dienstperiode slechts beginnen wanneer hij de gelegenheid heeft gekregen op de kosten van den werkgever naar zijn haardstede terug te keeren, nochtans mag de bevoegde autoriteit een afwijking van deze bepaling toestaan, wanneer die bepaling onuitvoerbaar of onwenschelijk schijnt.

3. Onder voorbehoud van de bepalingen der paragrafen 1 en 2 van dit artikel moeten al de bepalingen der voorgaande artikelen op de diensthernemingscontracten toegepast worden; nochtans mag de bevoegde autoriteit, wanneer zij het nuttig oordeelt, die contracten ontslaan van de toepassing der bepalingen van artikel 6, paragrafen 1 tot 5 en van artikel 7.

ARTIKEL 17.

1. De bevoegde autoriteit moet, zoo dit noodzakelijk is, korte inhouden van de wettelijke bepalingen betreffende de contracten doen drukken, in de officieele taal of talen van het betrokken grondgebied, alsmede in een door de arbeiders gekende taal, en ze moet die korte inhouden ter beschikking van de betrokken werkgevers en werknemers doen stellen.

2. Wanneer het noodig is moet de werkgever er toe gehouden zijn zulkdanige korte inhouden op goed zichtbare plaatsen, in een door de arbeiders gekende taal, aan te plakken.

ARTIKEL 18.

De wetsbepalingen moeten de voor de bescherming van den arbeider aangenomen clausules bevatten voor het geval dat het contract, afgesloten op een grondgebied, de tewerkstelling van den arbeider op een aan een verschillend bestuur onderworpen grondgebied voorziet.

ARTIKEL 19.

1. Wanneer een op een grondgebied (dat in het vervolg van den tekst grondgebied van herkomst zal genoemd worden) afgesloten contract, de tewerkstelling van den arbeider op een aan een verschillend bestuur onderworpen grondgebied (dat in het vervolg van den tekst, grondgebied van de tewerkstelling zal genoemd worden) voorziet, moeten de bepalingen van deze overeenkomst op de volgende manier toegepast worden:

a) het visa van het contract, zooals artikel 6 dit oplegt,

être donné par un fonctionnaire d'origine avant que le travailleur ne quitte ce territoire;

b) les mesures imposées par le paragraphe 7 de l'article 6 doivent être prises par l'autorité compétente du territoire d'origine;

c) l'examen médical imposé par l'article 7 doit intervenir au plus tard au lieu de départ du travailleur du territoire d'origine;

d) toute personne non adulte qui n'est pas présumée avoir atteint l'âge minimum le plus élevé fixé par les dispositions légales, soit du territoire d'origine, soit du territoire de l'emploi, ne peut valablement s'engager par contrat;

e) l'inscription du transfert sur le contrat par un fonctionnaire public, telle que l'impose l'article 10, doit être effectuée par un fonctionnaire du territoire où le travailleur consent au transfert;

f) la durée de service stipulée dans le contrat ne doit dépasser ni la durée maximum fixée par les dispositions légales du territoire d'origine, ni la durée maximum fixée par les dispositions légales du territoire de l'emploi;

g) les conditions auxquelles la résiliation du contrat est subordonnée doivent être fixées par les dispositions légales du territoire de l'emploi;

h) si l'employeur ne remplit pas ses obligations en ce qui concerne le rapatriement, les dites obligations doivent être remplies par l'autorité compétente du territoire de l'emploi;

i) l'autorité compétente qui pourra dispenser l'employeur de l'obligation d'assumer les frais de rapatriement doit être l'autorité compétente du territoire de l'emploi;

j) les autorités compétentes du territoire d'origine et du territoire de l'emploi doivent assurer en commun l'application du paragraphe 2 de l'article 15;

k) la durée de service stipulée dans tout contrat de renvoi ne doit dépasser ni la durée maximum fixée par les dispositions d'origine, ni la durée maximum fixée par les dispositions légales du territoire de l'emploi.

2. Lorsque la convention ne sera pas en vigueur à la fois dans le territoire d'origine et dans le territoire de l'emploi, les règles établies au précédent paragraphe devront être appliquées sous réserve des dispositions suivantes:

a) lorsque la convention ne sera pas en vigueur dans le territoire de l'emploi, le fonctionnaire public du territoire d'origine ne devra pas viser le contrat s'il ne s'est pas assuré que le travailleur jouira dans le territoire d'emploi, soit en vertu des dispositions légales de ce territoire, soit en vertu des termes du contrat, soit en vertu des droits et de la protection prévus par les dispositions des articles 10 à 16 de la convention;

moet door een openbaren ambtenaar van het grondgebied van herkomst gegeven worden vóór dat de arbeider dit grondgebied verlaat;

b) de bij paragraaf 7 van artikel 6 opgelegde maatregelen moeten door de bevoegde autoriteit van het grondgebied van herkomst genomen worden;

c) het bij artikel 7 opgelegd medisch onderzoek mag niet later dan op de plaats van het vertrek van den arbeider uit het grondgebied van herkomst geschieden;

d) ieder onvolwassen persoon die niet vermoed wordt de bij de wetsbepalingen, hetzij van het grondgebied van herkomst, hetzij van het grondgebied van de tewerkstelling, vastgestelde hoogste minimum-leeftijd te hebben bereikt, kan niet geldig een contract afsluiten;

e) de inschrijving, door een openbaren ambtenaar, van de verplaatsing op het contract, zooals artikel 10 het oplegt, moet worden verricht door een ambtenaar van het grondgebied waar de arbeider toestemt tot de verplaatsing;

f) de in het contract vastgesteld dienstduur zal den door de wetsbepalingen van het grondgebied van herkomst vastgestelden maximumduur niet te boven gaan noch dien, vastgesteld door de wetsbepalingen van het grondgebied van de tewerkstelling;

g) de voorwaarden waaraan de verbreking van een contract onderworpen zijn, dienen bij de wetsbepalingen van het grondgebied der tewerkstelling vastgesteld;

h) vervult de werkgever zijn verplichtingen niet in zake repatriëring, moeten genoemde verplichtingen door de bevoegde autoriteit van het grondgebied der tewerkstelling vervuld worden;

i) de bevoegde autoriteit die de werkgever zal kunnen ontslaan van zijn verplichting en de repatriëringsonkosten op zich te nemen, is de bevoegde autoriteit van het grondgebied der tewerkstelling;

j) de bevoegde autoriteiten van het grondgebied van herkomst en van dit der tewerkstelling moeten in gemeen overleg de toepassing van paragraaf 2 van artikel 15, verzekeren;

k) de in ieder diensthuurcontract bepaalde dienstduur zal noch den door de wetsbepalingen van het grondgebied van herkomst vastgestelden maximumduur, noch dezen door die van het grondgebied der tewerkstelling vastgesteld, overschrijden.

2. Wanneer de overeenkomst niet tegelijk in het grondgebied van herkomst en in het grondgebied van de tewerkstelling zal van kracht zijn, zullen de bij de voorgaande paragraaf opgemaakte regelen onder voorbehoud van de volgende bepalingen dienen toegepast:

a) wanneer de overeenkomst niet op het grondgebied van de tewerkstelling zal van kracht zijn, zal de openbaren ambtenaar van het grondgebied van herkomst het contract niet moeten viseeren indien hij niet zeker is dat de arbeider op het grondgebied der tewerkstelling, hetzij krachtens de wetsbepalingen van dit grondgebied, hetzij krachtens de bepalingen van het contract, de bij de bepalingen van artikel 10 tot 16 van de overeenkomst voorziene rechten en bescherming zal genieten;

b) lorsque la convention ne sera pas en vigueur dans les territoires d'origine, les points qui, d'après les stipulations des alinéas a), b) et c) du paragraphe 1 du présent article, devraient être réglés par l'autorité compétente du territoire d'origine, seront réglés par l'autorité compétente du territoire de l'emploi, à moins que cette dernière autorité ne se soit assurée qu'en fait ils ont été déjà réglés en conformité par l'autorité compétente du territoire d'origine.

3. Les autorités compétentes du territoire d'origine de l'emploi, doivent, chaque fois qu'il est nécessaire, ou désirable, se mettre d'accord pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente convention, elles peuvent, dans tout accord de ce genre, déroger aux dispositions du paragraphe 1 du présent article à l'égard des contrats passés dans un territoire ayant accepté le dit accord et comportant l'emploi du travailleur dans un autre territoire ayant également accepté cet accord.

ARTICLE 20.

1. La présente convention n'est pas applicable aux contrats conclus avant l'entrée en vigueur de la convention dans le territoire où se pose la question de son applicabilité.

2. La dénonciation de la présente convention n'affectera pas les droits ou obligations découlant des contrats passés avant que la dénonciation ait pris effet.

ARTICLE 21.

Les ratifications officielles de la présente convention seront communiquées au Secrétaire Général de la Société des Nations et par lui enregistrées.

ARTICLE 22.

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître :

- a) les territoires dans lesquels il s'engage à appliquer sans modification les dispositions de la convention;
- b) les territoires dans lesquels il s'engage à appliquer les dispositions de la convention avec des modifications, et en quoi consiste les dites modifications;
- c) les territoires auxquels la convention est inapplicable, et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du

b) wanneer de overeenkomst in de grondgebieden van herkomst niet zal van kracht zijn, zullen de punten, die naar de bepalingen van alinea's a), b) en c) van paragraaf 1 van dit artikel door de bevoegde autoriteit van het grondgebied van herkomst dienden geregeld, door de bevoegde autoriteit van het grondgebied der te werk stelling geregeld worden, tenzij dat die laatste autoriteit er zich van vergewiste dat ze feitelijk reeds in overeenstemming door de bevoegde overheid van het grondgebied van herkomst werden geregeld.

3. De bevoegde autoriteiten van het grondgebied van herkomst en der te werk stelling moeten telkens dit noodig of wenschelijk is, overeenkomen om de kwesties van gemeen belang, die door de toepassing van de bepalingen dezer overeenkomst kunnen oprijzen, te regelen, ze mogen bij elke dergelijke overeenkomst, afwijken van de bepalingen van paragraaf 1 van dit artikel ten overstaan van de contracten, afgesloten op een grondgebied dat dit accord aannam en die de tewerkstelling op een ander grondgebied, dat eveneens dit accord aannam, bevatten.

ARTIKEL 20.

1. Deze overeenkomst is niet toepasselijk op de, vóór het in werking treden van de overeenkomst op het grondgebied waar de kwestie van de toepasselijkheid er van wordt gesteld, afgesloten contracten.

2. Het afzien van deze overeenkomst zal de rechten of de verplichtingen, voortvloeiende uit de contracten afgesloten voordat het afzien zijn uitwissel had, niet aantasten.

ARTIKEL 21.

De officieele bekrachtigingen van deze overeenkomst zullen aan den Secretaris-generaal van den Volkenbond medegedeeld en door hem geregistreerd worden.

ARTIKEL 22.

1. Wat de bij artikel 35 van de Constitutie der Internationale Arbeidsorganisatie vermelde grondgebieden betreft, moet ieder lid van de Organisatie, dat deze overeenkomst bekrachtigt, zijn bekrachtiging doen samengaan met een verklaring, waarbij bekend gemaakt worden :

- a) de gebieden waarin hij zich verbindt de bepalingen van de overeenkomst ongewijzigd toe te passen;
- b) de gebieden waarin hij zich er toe verbindt de bepalingen van de overeenkomst mits wijzigingen toe te passen, en waaruit genoemde wijzigingen bestaan;
- c) de grondgebieden voor dewelke de overeenkomst niet toepasselijk is en, desgevallend, de redenen waarom ze niet toepasselijk is;
- d) de grondgebieden waarvoor hij zijn beslissing voorbehoudt.

2. De onder alinea's a) en b) der eerste paragraaf van

premier paragraphe du présent article seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b) c) et d) du paragraphe 1 du présent article.

ARTICLE 23.

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Secrétaire Général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Secrétaire Général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

ARTICLE 24.

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Secrétaire général de la Société des Nations, et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

ARTICLE 25.

1. Le Secrétaire général de la Société des Nations notifiera au Directeur du Bureau international du Travail et à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation ainsi que l'enregistrement des déclarations faites conformément aux dispositions de l'article 22 de la présente convention.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation d'enregistrement de la deuxième ratification qui lui sera communiquée, le Secrétaire général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

dit artikel vermelde verbintenissen zullen als wezenlijk deel uitmakende van de bekrachtiging worden beschouwd en dergelijke uitwerkselen hebben.

3. Ieder lid zal door een nieuwe verklaring van al de in zijn vroegere verklaring krachtens alinea's b) c) en d) van paragraaf 1 van dit artikel bevatte voorbehouden voorwaarden of van een deel er van kunnen afzien.

ARTIKEL 23.

1. Deze overeenkomst zal slechts voor de leden van de Internationale Arbeidsorganisatie, wiens bekrachtiging door den Secretaris generaal zal geregistreerd zijn, bindend gemaakt worden.

2. Zij zal in werking treden twaalf maanden nadat de bekrachtigingen van twee leden door den Secretaris-generaal zullen geregistreerd zijn.

3. Vervolgens zal deze overeenkomst voor elk Lid in werking treden, twaalf maanden na den datum waarop zijn bekrachtiging zal geregistreerd zijn.

ARTIKEL 24.

1. Ieder Lid dat deze overeenkomst heeft bekrachtigd mag ze, na verloop van een periode van tien jaren na den begindatum van het in werking treden van de overeenkomst, opzeggen door een aan den Secretaris-generaal van den Volkenbond meegedeelde en door hem geregistreerde akte. De opzegging zal slechts één jaar na de registrering van kracht worden.

2. Ieder Lid dat deze overeenkomst heeft bekrachtigd en dat, binnen het jaar na verloop van de bij voorgaande paragraaf vermelde periode van tien jaren van het bij dit artikel voorzien recht tot opzegging geen gebruik zal gemaakt hebben, zal voor een nieuwe periode van tien jaren gebonden zijn en zal, vervolgens in de bij dit artikel voorziene voorwaarden, deze overeenkomst kunnen opzeggen, na verloop van elke periode van tien jaren.

ARTIKEL 25.

1. De Secretaris-generaal van den Volkenbond zal aan den Directeur van het Internationaal Arbeidsbureau en aan alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie de registrering van al de hem door de Leden van de Organisatie medegedeelde bekrachtigingen en opzeggingen notificeren alsmede de registrering van de overeenkomstig de bepalingen van artikel 22 van deze overeenkomst afgelegde verklaringen.

2. Door aan de Leden van de Organisatie de registrering van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging te notificeren zal de Secretaris-generaal de aandacht der Leden van de Organisatie op den datum vestigen, waarop deze overeenkomst in werking zal treden.

ARTICLE 26.

A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa revision totale ou partielle.

ARTICLE 27.

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant revision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant revision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 24 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention sous réserve que la nouvelle convention portant revision soit entrée en vigueur ;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant revision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant revision.

ARTICLE 28.

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

ARTIKEL 26.

Na verloop van elke periode van tien jaren, te rekenen van het in werking treden dezer overeenkomst, moet de Raad van Behoer van het Internationaal Arbeidsbureau aan de Algemeene Conferentie een verslag over te toepassing van deze overeenkomst uitbrengen en beslissen of het vraagstuk van haar geheele of gedeeltelijke herziening op de dagorde van de Conferentie moet ingeschreven worden.

ARTIKEL 27.

1. In geval de Conferentie een nieuwe overeenkomst tot algeheele of gedeeltelijke herziening van deze zou aannemen, en tenzij de nieuwe overeenkomst het anders schikt :

a) zou de bekrachtiging door een Lid, van de nieuwe overeenkomst tot herziening, niettegenstaande bovenstaand artikel 24, van rechtswege onmiddellijke opzegging van deze overeenkomst medebrengen, onder voorbehoud dat de nieuwe overeenkomst tot herziening in werking getreden zij ;

b) zou deze overeenkomst, van den datum van het in werking treden der nieuwe overeenkomst tot herziening af, ophouden voor de bekrachtiging van de Leden open te staan.

2. Deze overeenkomst zou alle geval naar vorm en inhoud van kracht blijven, voor de Leden die ze zouden bekrachtigd hebben en die de overeenkomst tot herziening niet zouden bekrachtigen.

ARTIKEL 28.

De Fransche en Engelsche tekst van deze overeenkomst zullen beide rechtsgeldig zijn.