MTL. L.6533/2.

- 1 -
21 IV 1959
Coordinatie (1)

KONINKRIJK BELGIE.

ROYAUME DE BELGIQUE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, tweede kamer, de 27e januari 1959 door de Minister van Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet "waarbij het leerlingenwezen van de werknemers, die in de industrie zullen tewerkgesteld worden, georganiseerd wordt", heeft de 10e april 1959 het volgend advies gegeven:

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Ministre du Travail, le 27 janvier 1959, d'une demande d'avis sur un projet de loi "organisant l'apprentissage des travailleurs destinés à être employés dans l'industrie", a donné le 10 avril 1959 l'avis suivant :

Volgens de memorie van toelichting beoogt het ontwerp de verouderde en onvolledige regeling van de wet van 22 germinal - 2 floréal jaar XI te vervangen door "een geheel van reglementeringen waarbij de ontwikkeling van het leerlingwezen onder de bescherming van de representatieve beroepsorganisaties der werkgevers en werknemers begunstigd wordt. Op dat gebied heeft België een achterstand te overbruggen tegenover de meeste landen van Europa die sinds ettelijke jaren reeds over een wetgeving betreffende het leerlingwezen beschikken".

Men zou dus mogen verwachten dat dit ontwerp een volledig statuut voor het leerlingwezen zou bevatten, hetwelk op alle leerovereenkomsten van toepassing zou zijn.

Uit de tekst van het ontwerp moet echter worden afgeleid dat dit niet het geval is.

In de eerste plaats is, volgens het opschrift, het ontwerp alleen toepasselijk op "het leerlingwezen van de werknemers, die in de industrie zullen tewerkgesteld worden".

Dit betekent dat het leerlingwezen in de handel is uitgesloten en ook in het ambácht, indien men aan de term "industrie" een beperkter betekenis geeft dan aan de term "nijverheid" en onder deze laatste industrie en ambacht onderbrengt (zie Sociaalrechtelijk Woordenboek, V^is Industrieel bedrijf/beroep/onderneming, nr 735; nijverheidsbedrijf, -beroep, -onderneming, nrs 963, 964 en 965).

.../...

Ook artikel 2 van het ontwerp wijst op een beperkt toepassingsgebied. Dit artikel bepaalt dat de wet niet van toepassing is op de koopvaardij noch op de zeevisserij en dat zij niet betreft "de leerovereenkomsten die gesloten werden onder de voorwaarden waarin voorzien wordt in de reglementen betreffende de beroepsopleiding en -vervolmaking in de ambachten en neringen".

Tenslotte heft het ontwerp de wet van 22 germinal - 2 floréal jaar XI niet op. Tenzij het een vergetelheid ware, wijst dit erop dat deze "verouderde en onvolledige bepalingen" toch nog toepasselijk blijven op sommige leerovereenkomsten.

Uit het voorgaande moet worden afgeleid dat tussen de leerovereenkomsten onderscheid wordt gemaakt naar gelang van de bedrijfssector, waarin de leerling wordt opgeleid.

Inzover het ontwerp het burgerrechtelijk statuut van de leerling regelt (aangaan van de overeenkomst, vorm en inhoud ervan, verplichtingen der partijen, beëindiging en schorsing der overeenkomst), blijkt er, van juridisch standpunt uit gezien, geen afdoende reden te bestaan om sommige categorieën van leerlingen aan deze beschermende maatregelen te onttrekken, tenzij deze leerlingen een evenwaardige bescherming krachtens een andere regeling zouden genieten.

.../...

Zo is het begrijpelijk dat de koopvaardij en de zeevisserij uit het toepassingsgebied van dit ontwerp worden gesloten. Het sociale recht heeft steeds een bijzondere regeling getroffen voor zeelieden, niet alleen inzake arbeidsovereenkomst, maar ook op het gebied der sociale zekerheid en der arbeidsongevallen. Het is dan ook logisch dat men het leerlingwezen in deze sector wil regelen in het raam van de bijzondere wetgeving die voor zeelieden geldt.

Het onderscheid in het burgerrechtelijk statuut van de leerling naargelang het gaat om een opleiding in de industriële sector of in een andere bedrijfssector vindt echter geen enkel aanknopingspunt in de thans geldende sociale wetgeving.

Voornoemde overwegingen gelden ook indien men onderscheid wil maken, niet naar gelang van de bedrijfssector, waar de leerling zijn opleiding geniet, maar, zoals de Nationale Arbeidsraad voorstelt in zijn advies nr 54 waarnaar in de memorie van toelichting wordt verwezen, naargelang de leerling zich voorbereidt op een loopbaan als werknemer of op een loopbaan als zelfstandige (Senaat 1955-1956, Gedr. St. nr 174, blz.3).

Wat ook de reden van het onderscheid zij - de sector waar de opleiding wordt genoten, of het doel van de opleiding -, steeds is er een wederkerige overeenkomst voor bepaalde tijd, krachtens welke de ene partij zich verbindt de opleiding te geven, en de andere partij zich verbindt onder diens gezag arbeid te verrichten.

.../...

Derhalve lijkt het aangewezen dat het burgerrechtelijk statuut van de leerling, hetwelk ertoe strekt de wederzijdse rechten en plichten van de bij de leerovereenkomst betrokken partijen te bepalen, in beginsel op alle leerlingen toepasselijk zou zijn. Vanzelfsprekend belet dit niet dat voor bepaalde aangelegenheden afwijkingen voor sommige categorieën van leerlingen kunnen worden toegestaan, bijvoorbeeld met betrekking tot de verplichting loon te betalen, vermits dit toch geen essentieel element der leerovereenkomst is.

Van juridisch standpunt uit postuleert een ordelijke regeling van het leerlingwezen een algemene wet op de leerovereenkomsten die op alle leerlingen toepasselijk is, en daarnaast bijzondere regelingen die betrekking hebben op de inrichting van het leerlingwezen en die kunnen verschillen, hetzij naar gelang van de bedrijfssector waar de opleiding wordt genoten, hetzij naargelang men de opleiding van een zelfstandige of de vorming van een geschoolde werknemer op het oog heeft.

Met dit doel stelt de Raad van State voor het ontwerp in te delen in titels.

In titel I worden alle bepalingen gegroepeerd die betrekking hebben op de leerovereenkomst ; hij omvat de volgende hoofdstukken :

1° Begripsbepaling en toepassingsgebied (artikelen 1 en 2, partim, van het ontwerp.

.../...

2° Het aangaan van de leerovereenkomst (artikelen 4 tot 8 van het ontwerp).

3° Verplichtingen der partijen (artikelen 15 tot 18, 25, 26, eerste tot derde lid, 27 en 29 van het ontwerp).

4° Het loon (artikelen 19 tot 24, 26, vierde lid, 36, 68, 71 en 73, partim,van het ontwerp).

5° Beëindiging der leerovereenkomst (artikelen 30 tot 33, eerste lid, 35, 37 en 38 van het ontwerp).

6° Schorsing van de leerovereenkomst (artikelen 39 tot 46 van het ontwerp).

Titel II handelt over de inrichting van het leerlingwezen in de door het ontwerp aangeduide bedrijfssectoren en is ingedeeld in de volgende hoofdstukken :

1° Toepassingsgebied (artikel 2,partim, van het ontwerp).

2° Erkenning van de leerovereenkomst (artikelen 5,partim, 33, tweede lid, 34 en 47 van het ontwerp).

3° Beroepsopleiding (artikelen 1 en 20, partim, 28, 48, 49 en 50 van het ontwerp).

4° Leerreglementen (artikelen 9 tot 13 van het ontwerp).

5° Algemeen toezicht op het leerlingwezen (artikelen 51 tot 56 van het ontwerp).

.../...

De overige artikelen van het ontwerp worden gegroepeerd in titel III, die betrekking heeft op het toezicht, de sancties en de verjaring (artikelen 58 tot 67 en 69), en de slotbepalingen omvat (artikelen 14, 70, 72 en 73, partim).

Deze indeling van het ontwerp lijkt ook de meest logische, indien de Regering het niet wenselijk zou achten de burgerrechtelijke regeling tot alle leerovereenkomsten uit te breiden. Overigens biedt zij het voordeel dat deze regeling later gemakkelijker in het Arbeidswetboek zal kunnen worden opgenomen.

ONDERZOEK DER ARTIKELEN.

Algemene opmerking.

In sommige artikelen van het ontwerp wordt bepaald dat het voorschrift van openbare orde is (artikelen 8, 19 en 71), dat elk ermee strijdig beding nietig is (artikelen 16, b, 17 en 18) of dat een beding, waarbij de aan de leerling verleende bescherming verminderd wordt, nietig is (artikelen 40 tot 43). In andere artikelen komt zulke bepaling niet voor, hoewel uit de tekst ervan duidelijk blijkt dat ook die artikelen van dwingend recht zijn.

.../...

Voorschriften die ertoe strekken een bepaalde categorie van burgers te beschermen, moeten worden geacht uiteraard dwingende bepalingen te zijn, tenzij het tegendeel uit de tekst duidelijk blijkt. Om elke twijfel weg te nemen, ware het niettemin wenselijk in het ontwerp een artikel in te voegen, volgens hetwelk van de voorschriften van de wet slechts kan worden afgeweken in de gevallen en onder de voorwaarden die uitdrukkelijk zijn bepaald (zie artikel 77 van de hierna voorgestelde tekst). De hiervoor genoemde bepalingen kunnen dan in de geciteerde artikelen worden weggelaten.

Artikel 1.

In de begripsbepaling die dit artikel van de leerovereenkomst geeft, wordt alleen gewezen op de verplichting van de leerling om onderricht te volgen. Daarbij wordt niet tot uitdrukking gebracht dat de leerovereenkomst een wederkerig contract is, waarvan de essentiële elementen zijn :

1° de verplichting van de patroon om de leerling een beroepsopleiding te geven ;

2° de verplichting van de leerling om onder het gezag van de patroon arbeid te verrichten.

De leerovereenkomst verschilt hierin van de arbeidsovereenkomst, dat de tegenprestatie van de verrichte arbeid niet het loon, maar de beroepsopleiding is.

.../...

Van de verplichting van de leerling om arbeid te verrichten in de mate waarin dit met zijn opleiding strookt, wordt algemeen melding gemaakt in de definities welke van de leerovereenkomst worden gegeven in de aanbeveling nr 60 van le Internationale Arbeidsconferentie, door de rechtsleer (HORION : Précis de droit social belge, blz. 89; VAN GOETHEM en GEYSEN : Arbeidsrecht, blz. 87) en in menige vreemde wet (Frankrijk : Code du travail, boek I, artikel 1; Groot-Hertogdom Luxemburg : loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage, artikel 1, Mémorial du Grand-Duché de Luxembourg, 19 januari 1929 ; Italië : wet nr 25 van 19 januari 1955 tot regeling van het leerlingwezen, artikel 2, Bureau international du travail, Série législative, 1955 - It. 1).

In verband met de aard van het beroep, waartoe de opleiding wordt gegeven, moet uit de algemene bewoordingen van het ontwerp en de afwezigheid van elke beperking daaromtrent in de tekst worden afgeleid dat deze opleiding niet noodzakelijk moet strekken tot het aanleren van werkzaamheden van lichamelijke aard, maar ook kan gericht zijn op het uitoefenen van intellectuele arbeid.

Voorts doet de begripsbepaling nog de vraag rijzen of de leerling alleen onder het gezag van de patroon of ook onder diens leiding en toezicht staat.

.../...

Als element van de arbeidsovereenkomst is "gezag" de tegenhanger van de ondergeschiktheid van de werknemer aan de werkgever (Sociaalrechtelijk Woordenboek, V° Gezag, nr 624). "Leiding en toezicht veronderstelt, dat de werkgever concrete richtlijnen geeft, over het algemeen omtrent de wijze en het tijdstip waarop, de plaats waar en de voorwaarden waaronder de arbeid moet worden verricht en dat hij de naleving van deze richtlijnen controleert" (id. V° Leiding en toezicht, nr 845). In tegenstelling met gezag, is leiding en toezicht geen essentieel element der arbeidsovereenkomst; het is vooral dienstig om bepaalde arbeidsovereenkomsten voor arbeiders, bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders, te onderscheiden van die voor werklieden; bij de eerstgenoemde is wel gezag, maar geen leiding en toezicht aanwezig.

In de regel worden de arbeidsprestaties van de leerling niet alleen onder het gezag van de patroon verricht, maar ook onder diens leiding en toezicht. De theoretische opleiding daarentegen kan ook buiten het bedrijf worden gegeven, hetzij in een onderwijsinstelling, hetzij in een gemeenschappelijk opleidingscentrum. In dat geval is de leerling gedeeltelijk aan de leiding en het toezicht van de patroon onttrokken. Om die reden ware het wenselijk in de begripsomschrijving alleen van "gezag" te spreken.

In de definitie kan tenslotte nog worden vermeld dat de verbintenis voor een bepaalde tijd wordt aangegaan, vermits dit element steeds aanwezig is en daaraan bepaalde rechtsgevolgen verbonden zijn, bijvoorbeeld in verband met de beëindiging der overeenkomst.

.../...

In de begripsomschrijving der leerovereenkomst moet daarentegen niet worden gezegd dat het onderricht door de patroon in een onderwijsinstelling of in een opleidingscentrum kan worden gegeven ; deze bepaling vindt beter haar plaats in hoofdstuk VI van het ontwerp, dat handelt over de inrichting van het leerlingwezen, inzonderheid in § 2, "Beroepsopleiding van de leerling".

Overbodig zijn de volgende aanduidingen die in artikel 1 van het ontwerp voorkomen :

1° de leerling verbindt er zich toe "onder bepaalde voorwaarden" en "regelmatig" onderricht te volgen ;

2° het onderricht strekt ertoe een "methodische en volledige" beroepsopleiding te krijgen. Ook wanneer de opleiding er alleen toe strekt één bepaalde vaardigheid voor de uitoefening van een beroep te verwerven, is er nog een leerovereenkomst. In hoever de opleiding "methodisch en volledig" zal zijn, zal overigens afhangen van het leerprogramma en de wijze waarop het door de leerling wordt afgewerkt ;

3° de beroepsopleiding moet het mogelijk maken "hem in de bedrijfstak te werk te stellen". Deze aanduiding dient zeker te worden weggelaten, indien op de suggestie wordt ingegaan de bepalingen betreffende het burgerrechtelijk statuut van de leerling tot alle leerovereenkomsten uit te breiden.

.../...

Om al deze redenen wordt voorgesteld in artikel 1 de leerovereenkomst als volgt te omschrijven :

"De leerovereenkomst is een overeenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de patroon zich verbindt aan de leerling een beroepsopleiding te geven of te doen geven en waarbij de leerling zich verbindt onder het gezag van de patroon arbeid te verrichten en het onderricht dat voor zijn opleiding nodig wordt geacht, te volgen".

Artikel 2.

In verband met dit artikel, dat het toepassingsgebied van de wet omschrijft, wordt verwezen naar hetgeen hierover in het algemeen gedeelte van dit advies wordt gezegd.

Artikel 3.

Dit voorschrift is de weergave van artikel 1108 van het Burgerlijk Wetboek, dat voor alle overeenkomsten geldt en dus ook voor de leerovereenkomst. Het is derhalve overbodig het in het ontwerp te herhalen.

Artikel 4.

In de mate waarin deze bepaling aan "de persoon die de leerling werkelijk ten laste heeft" de mogelijkheid biedt in de plaats van de vader of de voogd van de minderjarige op te treden, wijkt het ontwerp af van de gewone regelen van het burgerlijk recht.

.../...

Voor zulke afwijking blijken geen afdoende redenen voorhanden te zijn. Indien immers de vader of de voogd verhinderd is de vereiste machtiging te geven, kan de vrederechter deze steeds op verzoek van een familielid of zelfs ambtshalve verlenen.

Artikel 7.

Luidens het tweede lid, 2°, moet de overeenkomst vermelden "de duur die eventueel voor de proeftijd bepaald werd". Het ontwerp bevat verder geen enkel voorschrift in verband met de proeftijd. Wenselijk ware het te bepalen hoelang de proeftijd ten hoogste mag duren en onder welke voorwaarden de overeenkomst tijdens de proeftijd kan worden beëindigd.

In het tweede lid, 5°, kunnen de woorden "die cursussen moet omvatten over de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne der werknemers" zonder bezwaar wegvallen. Het voorschrift dat de theoretische opleiding zulke cursussen moeten omvatten, komt ook voor in artikel 9, waar het beter op zijn plaats is.

Artikel 8.

Om de hierboven aangehaalde reden dienen de woorden "deze bepaling is van openbare orde" te worden geschrapt.

.../...

Artikel 10.

Om elke verwarring te vermijden met de referendarissen die, overeenkomstig artikel 5 van de besluitwet van 9 juni 1945, van het paritair comité deel uitmaken, zou het aanbeveling verdienen de afgevaardigden van de Ministers die bij toepassing van dit ontwerp aan de besprekingen der paritaire comités deelnemen, niet met de benaming "referendaris" aan te duiden.

Voorts moet nauwkeurig worden bepaald welke weerslag de afwezigheid van een der afgevaardigden kan hebben op de geldigheid der genomen beslissing.

Zoals de tekst is gesteld, zou kunnen worden beweerd dat de aanwezigheid van deze afgevaardigden een substantieel vormvereiste is, waarvan de niet-naleving aanleiding zou kunnen geven tot nietigverklaring. Volgens de gemachtigde ambtenaar is dit niet de bedoeling van de Regering.

Tevens zou de oproeping van de afgevaardigden der Ministers tot de vergaderingen, waarop over het leerlingwezen wordt beraadslaagd, verplicht moeten worden gesteld, ten einde hun de mogelijkheid te verschaffen aanwezig te zijn.

Artikel 10 zou dan kunnen worden aangevuld met de bepaling dat de afgevaardigden moeten worden opgeroepen en dat hun afwezigheid alleen de geldigheid der beslissing aantast, wanneer zij niet werden opgeroepen.

.../...

Artikel 12.

Voor betwisting vatbaar is de in de memorie van toelichting verdedigde opvatting dat de koninklijke besluiten, waarbij de beslissingen van de paritaire comités algemeen verbindend worden verklaard, "enkel eenvoudige daden van voogdij van de uitvoerende macht uitmaken".

Zij is in elk geval in strijd met de rechtspraak van de Raad van State, volgens welke niet het paritair comité, maar de Koning de verordenende bevoegdheid ter zake uitoefent (Raad van State, 7 mei 1952, SENTEN en C°, nr 1539, Vereniging van kolenhandelaars der provincie Antwerpen, nr 1543). En ook procureur-generaal HAYOIT de TERMICOURT, hoewel hij in overeenstemming met het Hof van cassatie de verordenende bevoegdheid van het paritair comité erkent, meent dat de verbindendverklaring door de Koning niet kan worden gelijkgesteld met een eenvoudige toezichtshandeling in de klassieke betekenis van het woord (Cas. 5 december 1957, R.B.S.S. 1958, blz. 58).

Nu zou de vraag kunnen rijzen of, in de hypothese dat de Koning de verordenende bevoegdheid uitoefent, artikel 13 niet overbodig wordt, vermits het in werkelijkheid de Koning machtigt om een door hem zelf genomen besluit te wijzigen. Het blijft niettemin waar dat de bevoegdheid van de Koning beperkter is wanneer hij een beslissing van het paritair comité verbindend verklaart (artikel 11) dan wanneer hij eigenmachtig het leerreglement uitvaardigt (artikel 12).

.../...

Daarom verdient het wel aanbeveling de mogelijkheid van een wijziging van een krachtens artikel 12 opgemaakt reglement uitdrukkelijk te regelen. Onderlijnd dient alleen te worden dat men hiermee niet impliciet de stelling bevestigt dat het paritair comité verordenende bevoegdheid heeft en de Koning slechts als toezichthoudende overheid optreedt.

\+

\+ +

Artikel 12 machtigt de Koning om het leerreglement op te maken wanneer het paritair comité geen beslissing heeft genomen binnen twaalf maanden nadat de kwestie op de agenda werd ingeschreven of wanneer niet wordt verzocht de genomen beslissing verbindend te verklaren.

Niets is echter voorgeschreven wanneer het paritair comité nalaat de kwestie op de agenda te plaatsen of wanneer op het verzoek, de beslissing verbindend te verklaren, niet wordt ingegaan.

Wil artikel 12 ten volle het beoogde doel bereiken, dan moet de Koning ook in deze twee gevallen het leerreglement kunnen uitvaardigen. Om het voor de Koning mogelijk te maken zich in de plaats te stellen van het paritair comité dat nalaat de kwestie te bespreken, zou men, naar analogie met artikel 22, § 1, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en met artikel 23 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, de paritaire comités kunnen verplichten om

.../...

de kwestie van de leerreglementen binnen het jaar na de inwerkingtreding der wet op de agenda van hun beraadslagingen te plaatsen ; voor de paritaire comités die na de inwerkingtreding van de wet mochten worden opgericht, zou deze termijn ingaan op de dag van hun oprichting.

Artikel 14.

De beslissingen van de Koning om in bepaalde bedrijven de tewerkstelling van jongeren beneden 18 jaar alleen als leerlingen toe te laten, kunnen geen afbreuk doen aan de beperkingen, die aan de tewerkstelling van minderjarigen worden gesteld door of krachtens de wet op de arbeid van vrouwen en kinderen. Indien het volgens die wetgeving verboden is om kinderen beneden 18 jaar in een bepaald bedrijf arbeid te laten verrichten, kunnen deze ook niet als leerling in dienst worden genomen.

Artikel 16.

Krachtens artikel 16, c, is het de patroon verboden de leerling arbeid te doen verrichten die "op grond van wettelijke of reglementaire bepalingen aan de jonge werknemers verboden is".

Letterlijk toegepast, betekent dit voorschrift dat werkzaamheden, die alleen voor werknemers beneden een bepaalde leeftijd verboden zijn, ook niet mogen worden uitgeoefend door leerlingen die bedoelde leeftijd overschreden hebben. Dit is klaarblijkelijk niet de

.../...

bedoeling van het ontwerp. Verhinderd moet alleen worden dat de leerling arbeid verricht die aan werknemers van zijn leeftijd verboden is.

Onder littera c kunnen de woorden "overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 20 tot en met 24" zonder bezwaar wegvallen. Deze verduidelijking is overbodig en tevens onvolledig, vermits de voorwaarden, waaronder het loon moet worden uitbetaald, nog door andere bepalingen dan de vermelde artikelen 20 tot 24 worden vastgesteld, onder meer door de in artikel 73 vermelde wetten van 16 augustus 1887 en 30 juli 1901.

Onder de verplichtingen, waarvoor aan de leerling de nodige tijd moet worden gelaten om ze na te komen, worden in artikel 76 van het wetsvoorstel tot invoering van een Burgerlijk Arbeidswetboek (Senaat 1950-1951, Gedr.St. nr 125) ook genoemd "de syndicale verplichtingen welke uit een behoorlijk verantwoorde opdracht voortvloeien". Volgens de gemachtigde ambtenaar zou de Regering het ermee eens zijn dat littera g in die zin zou worden aangevuld.

De bepaling van artikel 49, dat de patroon de leerling geen huisarbeid mag doen verrichten, hoort tenslotte thuis in artikel 16, dat de verplichtingen van de patroon omschrijft.

.../...

Artikel 20.

Geeft het voorontwerp de punten van vertrek en aankomst aan, het geeft geen bescheid omtrent het stijgingsritme en laat derhalve aan de leerreglementen, waarvan sprake in de artikelen 9 en 12, over, te bepalen of het bedrag van de driemaandelijkse stijging van het loon al dan niet constant zal zijn.

Vermits de Koning, overeenkomstig het vierde lid, de forfaitaire waarde van kost en inwoning bepaalt, ligt het vermoedelijk in de bedoeling met het loon in natura rekening te houden voor de vaststelling van het minimumloon, overeenkomstig het tweede lid. In die veronderstelling moeten de woorden "in speciën" in laatstgenoemd lid worden weggelaten.

Artikel 25.

Deze bepaling is de weergave van artikel 7 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. Alleen wordt de uitdrukking "met de zorg van een goed huisvader" vervangen door de aanduiding "met zorg en nauwgezetheid", terwijl in artikel 16 van het ontwerp, dat over de verplichtingen van de patroon handelt, de uitdrukking "met de nauwgezetheid van een goed huisvader" uit artikel 11 van voornoemde wet wordt overgenomen.

.../...

Indien men door die afwijking van de wet van 10 maart 1900 de draagwijdte van het voorschrift in die zin wil wijzigen dat van de leerling een minder strenge naleving zijner verplichtingen wordt geëist dan van de patroon, is het twijfelachtig of deze bedoeling voldoende duidelijk in de tekst tot uitdrukking wordt gebracht.

Ter wille van de overeenstemming met de Franse tekst, zou overigens het woord "nauwgezetheid" beter vervangen worden door het woord "vlijt".

Voorts is het overbodig in dit artikel melding te maken van de verplichting om de fabricagegeheimen te bewaren, vermits dit voorschrift wordt herhaald in artikel 29, tweede lid, en aldaar nauwkeuriger wordt omschreven.

Artikel 26.

Volgens het vierde lid van dit artikel mag de schadeloosstelling zonder beperking op het loon worden ingehouden, wanneer de leerling vóór de uitbetaling der vergoeding vrijwillig een einde aan zijn verbintenis maakt.

In beginsel kan de leerovereenkomst nochtans niet vrijwillig worden beëindigd. Rechtmatige beëindiging door de wil van een der partijen is slechts mogelijk om dringende reden en eventueel tijdens de proeftijd; in de andere gevallen is eenzijdige beëindiging onrechtmatig. Overigens zal het wel niet in de bedoeling van de Regering liggen voor de toepassing van artikel 26 de beëindiging om dringende reden als "vrijwillig" te beschouwen.

/

Om elke twijfel dienaangaande weg te nemen, verdient het aanbeveling het woord "vrijwillig" te vervangen door "anders dan om dringende reden".

Artikel 27.

Deze bepaling neemt het eerste lid van artikel 9 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst over. In het ontwerp werd daarentegen niet opgenomen het tweede lid van hetzelfde artikel, dat luidt : "Is eenmaal het werk in ontvangst genomen, dan is hij niet meer aansprakelijk voor het gebrekkig werk".

Door het weglaten van dit voorschrift blijft de leerling dus aansprakelijk voor gebrekkig werk nadat het werk in ontvangst is genomen, terwijl de werkman vanaf dat ogenblik niet meer aansprakelijk is.

Vermoedelijk is het niet de bedoeling van de Regering de regeling op dit punt voor de leerlingen strenger te maken dan voor werklieden ; uit artikel 26 van het ontwerp blijkt integendeel dat men de aansprakelijkheid van de leerling beperkter heeft gewild dan die van de werkman. Derhalve zou artikel 27 met voornoemde bepaling moeten worden aangevuld.

.../...

Artikel 29.

Volgens deze bepaling, die letterlijk werd overgenomen uit artikel 26 van de wetten betreffende het bediendencontract, is het de leerling alleen toegelaten zich "te associëren met het oog op de exploitatie van een handelszaak", doch kan het hem wel verboden worden een vennootschap te vormen die de exploitatie van een industrieel bedrijf beoogt.

De reden van deze beperking is niet zonder meer duidelijk.

Artikel 30.

Dit artikel is in te absolute bewoordingen gesteld in zover het bepaalt dat de overeenkomst beëindigd wordt door overmacht.

Volgens artikel 39 is dit immers niet het geval, wanneer hierdoor de naleving van de overeenkomst slechts tijdelijk wordt geschorst. Het tweede lid voegt eraan toe dat failliet of kennelijk onvermogen van de werkgever op zichzelf geen gevallen van overmacht zijn, die een einde aan de overeenkomst maken. Overigens bepalen de artikelen 40 tot 46 wat er met de overeenkomst geschiedt, wanneer zich bepaalde gebeurtenissen voordoen die als overmacht kunnen worden aangemerkt, zoals ziekte, ongeval, slecht weder, gebrek aan werk, militaire dienst.

... /...

Daarom zou in artikel 30 moeten worden duidelijk gemaakt dat de leerovereenkomst wordt beëindigd door overmacht "wanneer deze tot gevolg heeft dat de uitvoering van de overeenkomst voor goed onmogelijk wordt gemaakt".

Artikel 33.

Over dit artikel wordt in de memorie van toelichting gezegd dat "met de woorden "lopende overeenkomst" de leerovereenkomst wordt bedoeld" wanneer de reeds gedane erkenning achteraf ingetrokken wordt ;wanneer het daarentegen gaat om een contract waarbij een arbeider als leerling in dienst werd genomen en dat na een begin van uitvoering de erkenning geweigerd wordt, dan wordt de lopende overeenkomst vanaf het begin der uitvoering aangezien als een arbeidsovereenkomst of een bediendencontract bij toepassing van artikel 6".

Vermoedelijk wil de Regering door deze commentaar erop wijzen dat, ingeval geweigerd wordt een overeenkomst die een begin van uitvoering heeft gehad, te erkennen, aan de overeenkomst onmiddellijk een einde kan worden gemaakt, hoewel zulke overeenkomst krachtens artikel 6 van het ontwerp wordt geacht ab initio een arbeidsovereenkomst te zijn en normaal de door de desbetreffende wetten gestelde regelen van beëindiging zouden moeten worden in acht genomen.

Dat in het bij artikel 33 bedoelde geval van deze ontslagregelen mag worden afgeweken zou, duidelijker in de memorie van toelichting moeten worden gezegd.

.../...

Artikel 34.

Zoals dit artikel is gesteld, is de patroon niet tot kennisgeving verplicht, wanneer de overeenkomst niet door een handeling van een der partijen wordt beëindigd, bijvoorbeeld door overmacht. Het zou aanbeveling verdienen de verplichting van de patroon tot deze gevallen uit te breiden.

Artikel 40.

Het vierde lid, dat overgenomen is uit artikel 8 van de wetten betreffende het bediendencontract, bepaalt : "De geneesheer gaat de werkelijkheid van de arbeidsongeschiktheid na. Alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim".

Vermoedelijk is het de bedoeling de geneesheer te verbieden aan de patroon andere vaststellingen mee te delen dan die welke betrekking hebben op het bestaan van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 43.

De vergoeding, die de patroon krachtens dit artikel verschuldigd is, is in beginsel "gelijk aan het loon hetwelk overeenstemt met de laatste drie maanden

.../...

loon". Dit voorschrift zal niet kunnen worden toegepast, indien de leerling nog niet gedurende drie maanden loon heeft ontvangen op het tijdstip dat de patroon een einde aan de overeenkomst maakt.

Om deze moeilijkheid te vermijden, zou kunnen worden bepaald dat de vergoeding, naar het voorbeeld van artikel 35, gelijk is aan drie maanden loon, dit wil zeggen drie maal het per maand berekende loon dat de leerling verdient.

Vermits het loon echter, krachtens artikel 20,ten minste per kwartaal verhoogt, zou hier duidelijk moeten worden gezegd of het hier gaat om het loon dat de leerling werkelijk verdiende op het ogenblik dat de arbeid onderbroken werd, dan wel om het loon dat de leerling, in de veronderstelling dat hij aan de arbeid gebleven was, zou verdiend hebben op het ogenblik dat de patroon een einde aan de overeenkomst maakt.

De eerste oplossing verdient wellicht de voorkeur, zoniet wordt het bedrag van de vergoeding afhankelijk gesteld van het ogenblik waarop de patroon van de hem geboden mogelijkheid gebruik maakt om de overeenkomst te beëindigen.

.../...

Artikel 45.

Zoals dit artikel is gesteld, zou twijfel kunnen ontstaan over de vraag of de koninklijke besluiten, die ter uitvoering van artikel 28 quater van de wet van 10 maart 1900 worden genomen, als zodanig op de leerlingen van toepassing zijn, zelfs indien dit niet uitdrukkelijk in die besluiten wordt gezegd.

Om duidelijker te doen uitkomen dat zulks de bedoeling is, wordt een nieuwe tekst voor dit artikel voorgesteld (zie artikel 42 van het hiernavolgend ontwerp).

Artikel 46.

Het is overbodig te bepalen dat de patroon die tijdens de militaire dienst van de leerling een einde aan de overeenkomst maakt, een vergoeding moet betalen. De leerovereenkomst kan immers nooit, behoudens dringende reden, eenzijdig worden beëindigd, dus ook niet tijdens de schorsing der overeenkomst. De werkgever die toch ontslag geeft, is schadeplichtig krachtens artikel 35.

Het enige verschil tussen beide bepalingen is dat de vergoeding ex artikel 35 gelijk is aan drie maanden loon en de vergoeding ex artikel 46 gelijk is aan "de laatste drie maanden loon".

In verband met laatstgenoemde aanduiding moet echter worden verwezen naar hetgeen hierover naar aanleiding van artikel 43 werd gezegd.

.../...

Artikel 47.

Het tweede lid bepaalt onder meer dat de leerovereenkomst niet wordt erkend wanneer zij niet met de wetten, verordeningen en de leerreglementen overeenstemt. Zo zal bij voorbeeld erkenning worden geweigerd wanneer de leerovereenkomst werd aangegaan voor een kortere duur dan de in artikel 8 van het ontwerp of de in het leerreglement bepaalde minimumduur of wanneer een van de in artikel 7 opgesomde vermeldingen niet in de schriftelijke overeenkomst werd opgenomen.

Wanneer in die gevallen de artikelen 6 en 47 van het ontwerp worden toegepast, moet de leerovereenkomst als arbeidsovereenkomst worden aangemerkt. Weliswaar zullen de partijen, hetzij met wederzijds goedvinden, hetzij overeenkomstig artikel 33 van het ontwerp, die arbeidsovereenkomst onmiddellijk kunnen beëindigen en een nieuwe leerovereenkomst sluiten, waarin de oorzaak van de weigering der erkenning is weggenomen. In dit geval zal echter niet als leertijd in aanmerking kunnen komen de tijd gedurende welke de partijen door de niet-erkende overeenkomst gebonden waren.

Dit laatste gevolg zal in vele gevallen wellicht als te strengen als onbillijk worden aangevoeld, Daarom zou de mogelijkheid kunnen worden opengelaten om de geregulariseerde overeenkomst te erkennen vanaf de dag waarop zij een begin van uitvoering heeft gekregen. Vermits echter een retroactieve erkenning niet in alle gevallen wenselijk is, zou het aanbeveling verdienen aan de Koning over te laten de datum te bepalen waarop de erkenning ingaat.

.../...

Ook in verband met de intrekking van de erkenning ware het nuttig dat de Koning de aanvangsdatum bepaalt.

Het laatste lid van artikel 47 zou in die zin moeten worden aangevuld (zie artikel 49 van de hierna voorgestelde tekst).

Artikel 49.

Het eerste lid van dit artikel onttrekt de leerlingen aan de wet op de arbeidsduur, inzover deze toelaat arbeid te verrichten buiten de opgegeven grenzen.

Het derde lid verbiedt de werkgever de leerling arbeid te doen verrichten tussen 22 uur en 6 uur. Uit de absolute bewoordingen waarin de regel is gesteld, zou moeten worden afgeleid dat hiervan in geen geval mag worden afgeweken, zelfs niet in de gevallen waarin bij voorbeeld de artikelen 8, 9 en 12 van de wet van 14 juni 1921 of de artikelen 8 en volgende van de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen toelaten tussen 22 en 6 uur te werken. Volgens de gemachtigde ambtenaar is dit niet de bedoeling van de Regering. In dat geval zal het voorschrift slechts een beperkte toepassing vinden, vermits in de regel de arbeidsdag begrepen ligt tussen 6 uur 's morgens en 8 uur 's avonds (wet van 14 juni 1921, artikel 8) en nachtarbeid voor vrouwen en voor jongens beneden 18 jaar in beginsel verboden is (wet op de vrouwen- en kinderarbeid, artikel 7). Inzover er voor het overige

.../...

nog plaats is voor toepassing van het derde lid, zou duidelijk moeten worden bepaald in welke mate van die regel mag worden afgeweken en in hoever de desbetreffende bepalingen van de wetten op de arbeidsduur en op de vrouwen- en kinderarbeid van toepassing zijn op de leerlingen.

Over de toepassing van de wet van 17 juli 1905 op de zondagsrust wordt in het ontwerp niets gezegd.

Volgens de gemachtigde ambtenaar staat de Regering op het standpunt dat deze als zodanig op de leerlingen toepasselijk is. Dit is echter niet zonder meer duidelijk.

Artikel 2, dat in het eerste lid het verbod van zondagsarbeid uitvaardigt, schrijft voor dat "deze bepaling betreft de arbeid verricht onder het gezag, de leiding en het toezicht van het hoofd der onderneming". Zoals de leerovereenkomst in artikel 1 van het ontwerp is gedefiniëerd, valt de ter uitvoering van zulke overeenkomst verrichte arbeid onder deze omschrijving (in dezelfde zin : Horion, Précis de droit social belge, 1958, blz. 113). Bij de bespreking van genoemd artikel werd er nochtans op gewezen dat de leerling niet noodzakelijk onder leiding en toezicht van de patroon staat . In die opvatting is het niet meer zo duidelijk dat de leerling onder de wet op de zondagsrust valt.

.../...

Overigens zou twijfel kunnen ontstaan over de vraag of de artikelen 4 tot 7, die in bepaalde gevallen zondagsarbeid toelaten, op de leerlingen toepasselijk zijn. Die bepalingen spreken immers over "arbeiders en bedienden". Volgens MAVAUT en WARNOTTE zou het hier om een exemplatieve opsomming gaan, waarmee alle personen die onder de wet vallen, worden bedoeld (La loi sur le repos du dimanche, blz. 26, geciteerd door ABEL en LAGASSE : Code industriel belge, I, blz. 150, nr 418). Overigens zijn de auteurs het erover eens dat de wet een ruim toepassingsgebied heeft, doch de meesten bedoelen daarmee dat alle werknemers eronder vallen, zonder uitdrukkelijk gewag te maken van de leerlingen (VAN GOETHEM en GEYSEN : Arbeidsrecht, blz. 407; Pandectes belges, 86, v° Repos dominical, nr 15; VELGE : Eléments de droit industriel belge, I, nr 376). Zij vestigen er verder de aandacht op dat de uitdrukking "onder het gezag, de leiding en het toezicht" werd overgenomen uit de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (Pandectes : loc. cit., nr 24; Abel en Lagasse : op. cit. nr 388; Velge : loc. cit.).

Vermoedelijk heeft men bij het opstellen van de wet op de zondagsrust geen aandacht geschonken aan de leerlingen. Om deze in de werkingssfeer der wet te betrekken, moet men zich beroepen op de vermoedelijke wil van de wetgever, die onder meer kan worden afgeleid uit de algemene bewoordingen van artikel 2, tweede lid; in dezelfde gedachtengang moeten de bewoordingen "arbeiders en bedienden" in de artikelen 4 en volgende als een exemplatieve opsomming worden geïnterpreteerd.

.../...

De stelling dat de leerlingen onder de wet op de zondagsrust vallen, berust dus niet op al te stevige basis. Het ware niet zonder belang in dit ontwerp te bevestigen dat zulks wel het geval is.

Ten slotte gelden op het gebied der arbeids- en rusttijden nog de wetten op de jaarlijkse vakantie en de betaalde feestdagen, die zonder beperking op de leerlingen van toepassing zijn (besluitwet van 25 februari 1947, artikel 1; gecoördineerde wetten van 9 maart 1951, artikel 1).

Als algemene regel kan dus worden gesteld dat de leerlingen onder dezelfde regeling vallen als de werknemers, zowel op het stuk van arbeidsduur en nachtarbeid als inzake zondagsrust, betaalde feestdagen en vakantie, behoudens de uitzonderling bepaald in het eerste lid van artikel 49 en de eventuele afwijking die de Regering inzake nachtarbeid wenst uit te vaardigen. Vanzelfsprekend kan de patroon steeds regeling treffen die gunstiger is voor de leerlingen dan voor de werknemers.

Om genoemde algemene regel in een beknopte formule in de tekst samen te vatten, zou een nuttig gebruik kunnen worden gemaakt van de in het Sociaalrechtelijk Woordenboek voorgestelde term "arbeidstijdregeling", dit is "het geheel van arbeidstijden en rusttijden, welke gelden voor in een bedrijf werkzame werknemers".

Voorts moet er rekening mee worden gehouden dat in een zelfde bedrijf verschillende arbeidstijd-

.../...

regelingen kunnen gelden voor verschillende categorieën van werknemers.

Om al deze redenen wordt een nieuwe tekst voorgesteld, die met voornoemde opmerkingen rekening houdt (zie artikel 53 van het hiernavolgende ontwerp).

Artikel 50.

Volgens het tweede lid moet de leerling het bewijs leveren dat hij de vereiste "handigheid" bezit om het gekozen beroep uit te oefenen. "Handigheid" wordt hier gesteld tegenover theoretische kennis. Vermits het toepassingsgebied van de wet niet beperkt is tot de opleiding van handarbeiders, zal niet steeds "handigheid" worden vereist en ware het beter dit woord te vervangen door "praktijk".

Uit het laatste lid blijkt niet dat de afwezigheid van de afgevaardigde van de Minister van Arbeid of van de Minister van Openbaar Onderwijs invloed heeft op de geldigheid van het examen. De memorie van toelichting doet vermoeden dat hun aanwezigheid als substantiële vorm moet worden aangemerkt en dus verplicht is, opdat de jury of de examencommissie geldig kan beslissen.

Tevens ware het wenselijk te bepalen dat de genoemde afgevaardigden geen medebeslissende stem hebben.

.../...

Artikel 52.

In het tweede lid van dit artikel wordt niet duidelijk gezegd of het paritair comité dan wel de krachtens het eerste lid aangewezen leden de nodige inlichtingen inwinnen, aan wie die inlichtingen kunnen worden gevraagd en dat degenen aan wie deze wordon gevraagd, gehouden zijn om ze te verstrekken .

Volgens de gemachtigde ambtenaren kunnen de inlichtingen worden gevraagd aan elke overheid, instelling of persoon die over gegevens in verband met het leerlingwezen beschikt. Voorts zou het aanbeveling verdienen, te bepalen dat zowel het paritair comité als de afgevaardigde leden de inlichtingen mogen vragen.

Artikel 53.

Uit de tekst blijkt niet dat het leercomité, zoals in de memorie van toelichting wordt gezegd, bestaat uit leden van het paritair comité.

Artikel 54.

In het eerste lid worden de woorden "littera a, d, e en f" beter weggelaten.

Artikel 56.

Dit artikel maakt het voor de paritaire comités mogelijk de lasten van het leerlingwezen, andere dan de werkingskosten der leercomité's, over de werkgevers van hun ambtsgebied om te slaan.

.../...

Welke lasten uit het leerlingwezen kunnen voortvloeien, wordt in het ontwerp niet nader omschreven en is vooralsnog niet te voorzien. Het lijkt derhalve niet zonder belang te onderstrepen dat de werkgevers tot het betalen der vastgestelde bijdragen slechts zullen, verplicht zijn, indien de beslissing van het paritair comité voldoet aan alle door de besluitwet van 9 juni 1945 gestelde vereisten en overeenkomstig artikel 12 van dezelfde besluitwet algemeen verbindend werd verklaard, tenzij natuurlijk die werkgevers door de in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst gebonden zijn.

In het vierde lid kunnen de woorden "met uitzondering van de artikelen 23, 24 en 25, tweede lid" zonder bezwaar wegvallen.

Artikel 57.

Dit artikel heeft betrekking op de sociale zekerheid der leerlingen.

Zoals de memorie van toelichting aanstipt, is het beginsel dat de leerlingen onder de sociale zekerheid vallen, reeds in de besluitwet van 28 december 1944 opgenomen. Onnauwkeurig in die memorie is echter de bewering dat "de tekst de toepassingsregelen van het stelsel van de sociale zekerheid aanpast aan de generieke bijzondere kenmerken van de leerovereenkomsten". Artikel 57 bevat zulke bijzondere regelen immers niet, doch machtigt alleen de Koning om van de gewone regeling af te wijken.

.../...

Alzo herhaalt het ontwerp eenvoudig wat reeds in de besluitwet van 28 december 1944 is vermeld. Artikel 2, tweede lid, bepaalt immers : "Deze besluitwet wordt toegepast op werknemers en werkgevers verbonden door ... een leercontract of hetzij gelijk welk contract van dienstverhuring dat geen arbeids- of bediendencontract is; eerst dienen evenwel koninklijke besluiten gepubliceerd waarbij gemotiveerde afwijkingen van sommige van haar bepalingen worden voorzien, als gevolg van de bijzonderheden der voornoemde contracten of van de gebruiken en gewoonten der betrokken beroepen".

Het verdient ongetwijfeld geen aanbeveling dat twee verschillende wetten aan de Koning de bevoegdheid verlenen een zelfde stof te regelen, vooral niet, wanneer deze bevoegdheidsopdracht in beide wetten op verschillende wijze is geformuleerd en hoegenaamd niet met zekerheid kan worden gezegd of beide opdrachten elkaar volkomen dekken.

Zo is het bij voorbeeld twijfelachtig of de Koning, op grond van artikel 2 van de besluitwet van 28 december 1944, "de werkgevers en de leerlingen van de betaling van een deel der bijdragen voor maatschappelijke zekerheid (kan) vrijstellen". Anderzijds laat genoemde besluitwet gemakkelijker dan dit ontwerp toe verschillende voorzieningen voor leerlingen te treffen naar gelang van "de gebruiken en gewoonten der betrokken beroepen".

Het is derhalve te vrezen dat de uitvoering van artikel 57 van het ontwerp en van artikel 2 van de besluitwet van 28 december 1944 aanleiding zal geven tót juridische betwistingen, die gemakkelijk kunnen

.../...

worden vermeden wanneer de sociale zekerheid der leerlingen in één enkele regeling wordt opgenomen.

Daar komt nog bij dat het invoeren van de sociale zekerheid voor de leerlingen aanleiding moet geven tot wijzigingen en aanpassingen van de wetten en besluiten die het recht op de prestaties der sociale zekerheid bepalen.

Thans is alleen de wet betreffende de jaarlijkse vakantie op de leerlingen van toepassing (artikel 1). De pensioenwetten daarentegen maken van de leerovereenkomsten geen gewag.

De kinderbijslagwet is niet toepasselijk op de leerlingen, maar voor deze zal niettemin aanspraak op kinderbijslag kunnen bestaan, wanneer zij gebonden zijn door een leerovereenkomst "waarvan het afsluiten door de Regering erkend is en de uitvoering onder haar toezicht staat, op voorwaarde :

a) dat dit contract niet werd afgesloten met familieleden of aanverwanten tot de tweede graad inbegrepen;

b) dat het geen aanleiding geeft ten bate van de leerling tot een gratificatie die het maximumbedrag overschrijdt dat zal worden vastgesteld door de bevoegde Minister" (artikel 62).

De leerlingen voor wie aanspraak op kinderbijslag bestaat, genieten eveneens geneeskundige verzorging, indien zij tot het gezin van een verzekerde behoren (koninklijk besluit van 22 september 1955, artikelen 73, 78 en 113); zij hebben echter nooit recht op ziekengeld.

.../...

De leerlingen hebben ten slotte onder bepaalde voorwaarden aanspraak op werkloosheidsuitkering, wanneer de overeenkomst door bemiddeling van een leersecretariaat werd gesloten of de leertijd werd doorgemaakt in een door de R.V.A.W. erkend centrum of inrichting (besluit van de Regent van 26 mei 1945, artikel 75 quater).

Inzover de voornoemde voorschriften wettelijke bepalingen zijn, zal de wijziging ervan niet zonder bezwaar bij koninklijk besluit kunnen geschieden.

Om al deze redenen komt het wenselijk voor, artikel 57 van het ontwerp te schrappen en de sociale zekerheid der leerlingen te regelen in het raam van de besluitwet van 28 december 1944 of door een afzonderlijke wet, waarbij met de voornoemde moeilijkheden rekening kan worden gehouden.

HOOFDSTUK VII.

Dit hoofdstuk verleent onder meer aan de met de arbeidsinspectie belaste ambtenaren en beambten bevoegdheid om toezicht te houden op de uitvoering van de wet.

Een wetsvoorstel betreffende de arbeidsinspectie (Senaat 1958-1959, Gedr. Stuk. 67), dat een vorig wetsontwerp overneemt (Kamer 1957-1958, nr 907/1), streeft naar vereenvoudiging van de desbetreffende wetgeving, door eenheid te brengen in de regeling van de taak der betrokken diensten.

.../...

Indien dit voorstel of een gelijksoortig ontwerp wet zou worden, moet het onderhavig ontwerp worden aangepast en met die wet in overeenstemming gebracht.

Artikel 59.

Het derde lid van dit artikel machtigt de ambtenaren en beambten van de arbeidsinspectie om proces-verbaal op te maken, dat bewijskracht heeft tot het tegendeel is bewezen, hoewel deze ambtenaren en beambten niet als officieren van gerechtelijke politie zijn beëdigd.

Voorts stelt het laatste lid de termijn, waarbinnen het proces-verbaal aan de overtreder moet worden overgemaakt, vast op 14 dagen.

Deze termijn komt overeen met die bepaald in artikel 12 van voornoemd wetsvoorstel betreffende de arbeidsinspectie (Senaat 1958-1959, Gedr. St. 67). Hij wijkt evenwel af van de gebruikelijke termijn die in de thans geldende sociale wetten is vastgesteld. Deze schommelt tussen 24 uren en 8 dagen en bedraagt meestal 48 uren, zoals blijkt uit volgende voorbeelden.

24 uren : Wet van 5 mei 1888 betreffende het toezicht op de gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke inrichtingen en op de stoomtuigen en stoomketels, artikel 1;

.../...

48 uren : - Wet van 11 april 1896 houdende uitvoering der wet van 16 augustus 1887 waarbij de betaling der daglonen aan de werklieden wordt geregeld, artikel 1;

- Wet van 15 juni 1896 op het werkplaatsreglement, artikel 14;

- Wet van 30 juli 1901 tot regeling van de berekening van de arbeid der werklieden, artikel 6;

- Wet van 17 juli 1905 op de zondagsrust in de nijverheids- en handelsondernemingen, artikel 13;

- Wet van 25 juni 1905 waarbij wordt voorgeschreven zitplaatsen ter beschikking der vrouwelijke magazijnbedienden te stellen, artikel 2;

- Wet op de arbeid der vrouwen en kinderen, artikel 19;

- Wet van 30 augustus 1919 waarbij het vervaardigen, het invoeren, het verkopen en het houden voor de verkoop van wit-fosforhoudende lucifers wordt verboden, artikel 2;

- Wet van 14 juni 1921 tot invoering van de achturendag en van de achtenveertigurenweek, artikel 19;

- Wet van 30 maart 1926 op het gebruik van loodwit en andere loodwitverven, artikel 8;

- Wet van 24 juli 1927 betreffende schadeloosstelling inzake beroepsziekten, artikel 23;

- Wet betreffende de vergoeding der schade voortspruitende uit de arbeidsongevallen, artikel 23;

.../...

- Wet van 14 augustus 1933 betreffende de bescherming van drinkwaters, artikel 4;

- Wet van 9 juli 1936 tot invoering van de veertigurige arbeidsweek in de bedrijven of bedrijfstakken waarin onder ongezonde, gevaarlijke of lastige voorwaarden gearbeid wordt, artikel 5;

- Wet van 22 december 1936 tot instelling van het regime der vier ploegen in de automatische vensterglasblazerijen, artikel 9;

- Wet van 16 mei 1938 tot regeling van de arbeidsduur in de diamantnijverheid, artikel 5;

- Besluitwet van 14 april 1945 betreffende de bindende kracht van de beslissingen van de nationale gemengde mijncommissie, artikel 3;

72 uren : - Samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders, artikel 147;

- Organiek besluit van 22 december 1938 voorzien bij de wet van 10 juni 1937 houdende uitbreiding van de kindertoeslagen tot de werkgevers en tot de niet loontrekkende arbeiders, artikel 286;

7 dagen :- Besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar, artikel 11;

- Wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving opgelegd is, artikel 3;

- Wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders, geordend 9 maart 1951, artikel 56;

8 dagen : - Besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, artikel 15;

- Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 31;

- Wet tot vaststelling van het statuut van het nationaal comité voor de huisarbeid, artikel 25;

zonder termijn : - Wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, artikel 5.

Artikel 60.

In het eerste lid bestaat geen overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst, waar de eerste artikel 12 vermeldt en de tweede artikel 13.

Blijkbaar wil men verwijzen naar artikel 12. Evenwel moet niet de overtreding van het bepaalde in dit artikel zelf worden gestraft, maar wel de overtreding van de koninklijke besluiten die krachtens dit artikel zijn genomen.

Voorts dient te worden opgemerkt dat artikel 60 ook straffen stelt op niet-naleving van de voorschriften betreffende de vorm der overeenkomst (artikel 7) en de duur ervan (artikel 8). Een strafrechtelijke vervolging lijkt in die gevallen echter moeilijk te

verantwoorden, vermits het niet-naleven dezer voorschriften tot gevolg heeft dat de gesloten overeenkomst niet als leerovereenkomst wordt erkend (artikel 47) en als arbeidsovereenkomst wordt aangezien (artikel 6).

Artikelen 67 en 69.

In tegenstelling met hetgeen in de meeste sociale wetten over de verjaring wordt bepaald, schrijft artikel 67 voor dat "niet alleen de "strafrechtelijke vorderingen", maar ook de "burgerrechtelijke vorderingen die voortvloeien uit de overtredingen van de bepalingen van deze wet, verjaren na 3 volle jaren, te rekenen van de dag af waarop de inbreuk gepleegd werd".

Het is de duidelijke bevestiging van het algemeen beginsel dat dezelfde verjaringstermijn geldt voor de publieke en de burgerlijke vordering (Braas : Précis de procédure pénale, I, blz. 202, e.v.; De Page : Traité, VII,2, blz. 1209, e.v.), welk beginsel ook aan de basis ligt van de artikelen 21 e.v. van het Wetboek van strafvordering.

Artikel 69, volgens hetwelk de uit leerovereenkomsten ontstane rechtsvorderingen verjaren door verloop van één jaar na het einde van de overeenkomst, is de weergave van artikel 34 van de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955.

Volgens de rechtspraak is de in dit artikel 34 bedoelde verjaring een bevrijdende verjaring en steunt zij niet op een vermoeden van betaling (Cas. 25 juni 1954, R.W. 1954-1955, blz. 883; zie ook : Van Goethem en Geysen : Arbeidsrecht, blz. 165; De Page :

.../...

Traité, VII, 2, blz. 1205; Horion : Précis de droit social belge, blz. 88). De wetgever heeft hetzelfde standpunt ingenomen in verband met artikel 6 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst (Kamer 1952-1953, Gedr. St. 543, blz. 8; Senaat 1953-1954, Gedr. St. 170, blz. 11). Ook al wordt aanvaard dat de verjaring als bevrijdend moet worden aangemerkt, indien het tegenovergestelde niet in de wet wordt bepaald (Senaat 1953-1954, Gedr. St. 170, blz. 11), toch is een uitdrukkelijke tekst steeds de beste waarborg voor de rechtszekerheid.

Anderzijds wordt door de rechtspraak en de rechtsleer wel eens gesteld dat artikel 34 van de wetten betreffende het bediendencontract niet belet dat op de vordering tot betaling van loon de vijfjarige verjaringstermijn van artikel 2277 B.W. van toepassing blijft, zolang de overeenkomst niet is beëindigd (Horion :loc. cit.; Van Goethem en Geysen : loc. cit.). Deze opvatting kan echter moeilijk in overeenstemming worden gebracht met de algemene bewoordingen van artikel 34. De verplichting om loon te betalen, behoort tot het wezen zelf der arbeidsovereenkomst en toch is zij ongetwijfeld een contractuele verplichting. Dit laatste geldt ook voor de leerovereenkomst, hoewel het loon geen wezenlijk element van die overeenkomst is. Er dient dus te worden aangenomen dat alleen de verjaringstermijn van artikel 34 toepassing vindt.

Om elke twijfel daaromtrent weg te nemen, zou het aanbeveling verdienen dit in het ontwerp uitdrukkelijk te bevestigen.

.../...

In verband met de artikelen 67 en 69 rijst vervolgens de vraag welke hun onderlinge verhouding is, anders gezegd welke de eigen werkingssfeer van elk van beide voorschriften is.

De meest voor de hand liggende interpretatie zou zijn dat artikel 67 betrekking heeft op de delictuele verantwoordelijkheid en artikel 69 op de contractuele, met andere woorden dat de vorderingen tot schadevergoeding, ontstaan uit een overtreding van een strafbepaling van deze wet, onder artikel 67 vallen en de vorderingen, ontstaan uit de niet-naleving van de verplichtingen die uit de leerovereenkomst voortvloeien, onder artikel 69 vallen.

Het Hof van cassatie heeft nochtans geoordeeld dat artikel 28 van de wet van 7 augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, dat hetzelfde is als artikel 69 van dit ontwerp, ook toepasselijk is op de publieke vordering (Cas. 9 december 1935, Pas 1936, I, 81). Hier werd genoemd onderscheid dus blijkbaar niet gemaakt.

Overigens is het niet ondenkbaar dat een vordering haar ontstaan kan vinden in een handeling die tegelijkertijd een misdrijf en een inbreuk op de contractuele verplichtingen is, bij voorbeeld het niet-uitbetalen van het verschuldigde loon (zie onder meer artikelen 20, 21 en 60 van het ontwerp).

Het zal dus niet altijd gemakkelijk zijn de in artikel 67 bedoelde burgerrechtelijke vorderingen en de rechtsvorderingen waarvan sprake in artikel 69, nauwkeurig van elkaar te onderscheiden.

.../...

Op die gronden en met het oog op een zo groot mogelijke rechtszekerheid wordt in overweging gegeven een enkele verjaringstermijn te stellen, zowel wat de vorderingen uit leerovereenkomsten betreft, met inbegrip van die in verband met het loon, als met betrekking tot de strafrechtelijke en burgerrechtelijke vorderingen ontstaan uit misdrijven.

In dit verband kunnen voorts nog de volgende opmerkingen worden gemaakt.

De verjaring voor de uit de leerovereenkomst ontstane vorderingen doen ingaan één jaar na de beëindiging van de overeenkomst (artikel 69) kan niet worden verantwoord op dezelfde wijze als de overeenkomstige bepalingen in de wetten op de arbeidsovereenkomst worden verantwoord. In laatstgenoemde is dergelijke regeling ingegeven door de overweging dat de werknemer tijdens de dienstbetrekking niet zonder aarzelen een rechtsvordering tegen zijn werkgever zal instellen, uit vrees zijn betrekking te verliezen (Kamer 1952-1953, Gedr. St. 543, blz. 6). Deze overweging speelt niet in dezelfde mate in verband met de leerovereenkomst, vermits deze niet eenzijdig door de patroon kan worden beëindigd.

Anderzijds is de leerovereenkomst per definitie tijdelijk. In de regel zal de duur ervan vermoedelijk niet veel langer dan 3 à 4 jaar bedragen. Het gevolg ervan is dat de door artikel 67 voorgeschreven termijn van 3 jaar na de overtreding en de termijn van 1 jaar na de beëindiging van de overeenkomst (artikel 69) in de praktijk meestal niet zozeer zullen verschillen.

.../...

Tenslotte moge nog worden opgemerkt dat op de naleving der contractuele verplichtingen ook een administratief toezicht wordt uitgeoefend. Het gevolg daarvan is dat de erkenning der leerovereenkomst wordt ingetrokken, wanneer de wettelijke en contractuele verplichtingen niet worden nagekomen, en de overeenkomst als leerovereenkomst een einde neemt. In de praktijk zal er dus niet altijd een groot tijdsverschil zijn tussen het feit waaruit de vordering is ontstaan, en het einde van de leerovereenkomst. Ook deze overweging pleit voor eenmaking van de verjaringstermijnen in de artikelen 67 en 69.

Wat ten slotte de bepaling van de duur van deze eenvormige termijn betreft, lijkt het aanbeveling te verdienen deze vast te stellen op drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Tegen de termijn van één jaar na het einde van de overeenkomst (artikel 69) bestaat misschien het bezwaar dat hij voor de publieke rechtsvordering in sommige gevallen te kort is. De driejarige termijn daarentegen houdt het midden tussen de termijn van één jaar, die voor arbeidsovereenkomsten de regel is, en de vijfjarige verjaring die volgens de voornoemde auteurs geldt voor de vorderingen in verband met het loon.

In de hierna voorgestelde tekst werd een artikel 75 opgenomen, waarin met de voornoemde opmerkingen rekening wordt gehouden en dat in de plaats komt van de artikelen 67 en 69 van het ontwerp.

.../...

Artikelen 73 en 74.

De drie in artikel 73 genoemde wetten bevatten bijzondere strafbepalingen en voorschriften op het toezicht en de verjaring, die niet volledig in overeenstemming zijn met de bepalingen van artikelen 58 en volgende van dit ontwerp. Voorts is de wet van 16 augustus 1887 gevolgd door een wet van 11 april 1896 die het toezicht op de uitvoering ervan regelt. Bij de toepassing van de genoemde wetten zijn dus betwistingen niet uitgesloten over de vraag welke bepalingen gelden, die van het ontwerp of die van de bijzondere wetten.

Voorzeker machtigt artikel 74 de Koning deze laatste in overeenstemming te brengen met de bepalingen van dit ontwerp. Om die overeenstemming tot stand te brengen, zal de Koning nochtans wijzigingen moeten aanbrengen in de inhoud zelf van de wetten, en onder meer moeten beslissen welke straffen toepasselijk zijn, binnen welke termijn het proces-verbaal aan de betrokkene moet worden meegedeeld, welke verjaringstermijn van toepassing is.

In dergelijke aangelegenheden beslissingen te nemen, staat niet aan de uitvoerende, maar wel aan de wetgevende macht. De in de genoemde wetten aan te brengen wijzigingen moeten dus in het ontwerp zelf worden vermeld.

Om van het ontwerp een sluitend geheel te maken, ware het verkieslijk de bepalingen van de wetten van 16 augustus 1887 en 30 juli 1901, die op de leerovereenkomsten moeten worden toegepast, in het ontwerp op te nemen. In de hierna voorgestelde tekst wordt de

.../...

plaats aangewezen waar deze best worden ingevoegd (zie artikel 26).

Anderzijds kan de bepaling dat de wet van 15 juni 1896 op de werkplaatsreglementen toepasselijk is op de leerlingen, tot verschillende interpretaties aanleiding geven.

Hieronder kan worden verstaan dat de leerlingen vallen onder het werkplaatsreglement, wanneer dit overeenkomstig de wet van 15 juni 1896 voorhanden moet zijn in het bedrijf waar de leerling arbeid verricht, dit wil zeggen in de bedrijven bedoeld in artikel 1 van de wet, waar minstens één werkman is te werk gesteld (koninklijk besluit van 20 juni 1936).

Doch deze bepaling kan ook betekenen dat een werkplaatsreglement moet worden opgemaakt in elk bedrijf waar een leerling is aangeworven, ook al valt dit bedrijf als zodanig niet onder de wet, bij voorbeeld een bedrijf waar alleen bedienden en geen werklieden te werk gesteld zijn of een landbouwbedrijf.

Volgens de gemachtigde ambtenaar is het de bedoeling der Regering het arbeidsreglement verplicht te maken in alle in artikel 1 van de wet van 15 juni 1896 bedoelde bedrijven, waar een leerling in dienst is.

Deze bedoeling kan slechts klaar tot uiting komen door in het ontwerp een artikel op te nemen, waardoor in artikel 1 van genoemde wet volgende bepaling wordt ingevoegd : "Voor de toepassing van deze wet worden de leerlingen met werklieden gelijkgesteld"

.../...

(zie artikel 80 van de hierna voorgestelde tekst).

\+
\+ +

In verband met de leerovereenkomst zijn thans nog van kracht de artikelen 9 en 10 van de wet van 22 germinal - 2 floréal jaar XI. Zij regelen de beëindiging van de leerovereenkomsten en enkele verplichtingen van de patroon tegenover de leerling.

Deze artikelen zijn deels strijdig met het bepaalde in dit ontwerp en deels overbodig.

Indien de werkingssfeer van dit ontwerp tot alle leerovereenkomsten wordt uitgebreid,moet de genoemde wet eenvoudig worden opgeheven. Wordt het toepassingsgebied ervan beperkt, zoals artikel 2 van het ontwerp doet, dan moet de opheffing althans slaan op de leerovereenkomsten die onder dit ontwerp vallen (zie artikel 82 van de hierna voorgestelde tekst).

\+
\+ +

In het ontwerp op het leerlingwezen door de Nationale Arbeidsraad voorgesteld, werd bepaald dat de stukken van rechtspleging in verband met de machtiging

.../...

van de minderjarige om een leerovereenkomst te sluiten en met zijn recht om het loon te ontvangen, op ongezegeld papier worden geschreven en, behalve de exploten en vonnissen die kosteloos worden geregistreerd, van de formaliteiten van registratie worden vrijgesteld (Senaart 1955-1956, Gedr. St. nr 174, artikel 7).

Dergelijke bepaling komt in het ontwerp niet voor. Indien het in de bedoeling van de Regering ligt in dit verband een gelijksoortige regeling te treffen als die welke voor de werknemers geldt, moet in het ontwerp een bepaling worden opgenomen, waarbij artikel 162, 11° en 12°, van het Wetboek der registratierechten en artikel 59, 26° en 27°, van het Wetboek der zegelrechten worden aangevuld of gewijzigd.

In de hierna voorgestelde tekst vindt dergelijke bepaling haar plaats in artikel 81.

\+

\+ +

Overeenkomstig artikel 43, 1°, van de wet van 9 juli 1926 op de werkrechtersraden, behoren de geschillen betreffende de leerovereenkomst tot de bevoegdheid van de werkrechtersraden. Zij zullen echter steeds voor de kamer voor werklieden

worden gebracht, ook indien de leerling een opleiding als bediende krijgt. Krachtens artikel 3, tweede lid, 5°, worden de leerlingen immers met werklieden gelijkgesteld.

Krachtens artikel 64 van dezelfde wet kan de werkrechtersraad "voor de minderjarige een beheerder of een voogd ad hoc benoemen om in het geding de afwezige of verhinderde vader of voogd te vervangen". Die mogelijkheid bestaat echter niet wanneer de vrederechter, bij ontstentenis van een werkrechtersraad, over het geschil uitspraak doet.

\+
\+ +

Ten einde het citeren van de wet te vergemakkelijken en het volledig opschrift door een kortere aanduiding te vervangen, zou het aanbeveling verdienen, in navolging van hetgeen in andere landen en inzonderheid in Nederland gebruikelijk is, aan het ontwerp een artikel toe te voegen, volgens hetwelk de wet kan worden aangehaald als "Wet op het leerlingwezen" (zie artikel 83 van de hierna voorgestelde tekst).

\+
\+ +

.../...

De hierna voorgestelde tekst bevat, overeenkomstig de aanbeveling die in het eerste gedeelte van het advies werd gedaan, een gedeelte betreffende de leerovereenkomst dat op alle leerlingen toepasselijk is, maar dat tevens nog bruikbaar blijft, zo de Regering verkiest deze aanbeveling niet te volgen en het toepassingsgebied van het voorgelegde ontwerp ongewijzigd te laten.

Deze dualiteit heeft het vanzelfsprekend noodzakelijk gemaakt voor sommige artikelen verschillende teksten op te stellen. In de hiernavolgende tekst worden deze naast elkaar geplaatst : aan de linker kant de tekst voor het ontwerp zoals de Raad van State het voorstelt (algemeen toepassingsgebied wat de leerovereenkomst betreft), aan de rechter kant de tekst voor het ontwerp zoals de Regering het heeft opgevat (beperkt toepassingsgebied voor het geheel).

\+

\+ \+

Duidelijkheidshalve wordt hierbij een vergelijkende tabel gevoegd, waarin wordt aangegeven waar de artikelen van het Regeringsontwerp in de voorgestelde tekst worden overgenomen.

.../...

Ontwerp van de Regering.	Voorgestelde tekst.	Ontwerp van de Regering.	Voorgestelde tekst.	Ontwerp van de Regering.	Voorgestelde tekst.
1	1 en 51	33	31 en 47	65	73
2	2 en 44	34	48	66	74
3	--	35	32	67	75
4	3	36	23	68	25
5	4 en 46	37	33	69	75
6	5	38	34	70	78
7	6	39	35	71	24
8	7	40	37	72	79
9	56	41	38	73	26 en 80
10	57	42	39	74	--
11	58	43	40		
12	59	44	41		
13	60	45	42		
14	76	46	43		
15	8	47	45,47 en 49		
16	9	48	50 en 51		
17	10	49	9 en 53		
18	11	50	54		
19	21	51	61		
20	16 en 52	52	62		
21	17	53	63		
22	19	54	64		
23	20	55	63		
24	18	56	65		
25	12	57	--		
26	13 en 22	58	66		
27	14	59	67		
28	55	60	68		
29	15	61	69		
30	27	62	70		
31	29	63	71		
32	30	64	72		

.../...

Wetsontwerp op de leerovereenkomst en tot regeling van het leerlingwezen in handel en industrie.	Wetsontwerp tot regeling van het leerlingwezen in handel en industrie.

TITEL I. - DE LEEROVEREENKOMST.

HOOFDSTUK I. - BEGRIPSBEPALING EN TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 1 (artikel 1 van het ontwerp).

De leerovereenkomst is een overeenkomst voor bepaalde tijd, waarbij de patroon zich verbindt om aan de leerling een beroepsopleiding te geven of te doen geven en waarbij de leerling zich verbindt om onder het gezag van de patroon arbeid te verrichten en het voor zijn opleiding nodig geachte onderwijs te volgen.

Artikel 2 (artikel 2 van het ontwerp).

Deze wet is niet van toepassing op de koopvaardij en de zeevisserij.	Deze wet is niet van toepassing op de koopvaardij en de zeevisserij. Zij is evenmin toepasselijk op leerovereenkomsten aangegaan onder de voorwaarden bepaald in de reglementen betreffende de beroepsopleiding en de beroepsvolmaking in de ambachten en neringen.

.../...

HOOFDSTUK II.- HET AANGAAN VAN DE LEER-OVEREENKOMST.

Artikel 3 (artikel 4 van het ontwerp).

De minderjarige is bekwaam om een leerovereenkomst aan te gaan, mits zijn vader of zijn voogd hem daartoe uitdrukkelijk of stilzwijgend machtigt.

De vrederechter kan, hetzij op eenvoudig verzoek van een familielid, hetzij ambtshalve, in de ontstentenis van machtiging voorzien. De vader of de voogd wordt vooraf gehoord of althans opgeroepen ; bovendien kan de rechter steeds het advies van de familieleden of van de familieraad inwinnen.

Artikel 4 (artikel 5 van het ontwerp).

Elke leerovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan.

Twee exemplaren ervan zijn onderscheidenlijk voor elk van de partijen bestemd.

Het wordt in viervoud gesteld, waarvan twee exemplaren onderscheidenlijk voor elk van de partijen bestemd zijn, het derde voor de overheid die krachtens artikel 45 (artikel 47 van het ontwerp) gelast is de overeenkomst te erkennen, en het vierde voor de sociaal inspecteur in wiens ambtsgebied de plaats gelegen is waar de leertijd wordt doorgemaakt.

.../...

Artikel 5 (artikel 6 van het ontwerp).

Elke overeenkomst, waarbij iemand in dienst wordt genomen met het oog op zijn beroepsopleiding, wordt als arbeidsovereenkomst voor werklieden of als arbeidsovereenkomst voor bedienden beschouwd naar gelang van de aard van de door hem te verrichten arbeid,

indien voor de leerovereenkomst een erkenning is vereist en deze niet wordt gedaan of ingetrokken wordt.

indien de overeenkomst niet overeenkomstig deze wet wordt erkend of de erkenning wordt ingetrokken.

Artikel 6 (artikel 7 van het ontwerp).

De Koning stelt de in de leerovereenkomst op te nemen bepalingen en vermeldingen vast in de vorm van een modelovereenkomst.

Deze bepalingen en vermeldingen betreffen onder meer :

1° de identiteit van de partijen ;

2° de datum van de inwerkingtreding der overeenkomst, de duur van de overeenkomst en eventueel de duur van de proeftijd ;

3° het voorwerp van de overeenkomst ;

4° de respectieve verplichtingen van de partijen ;

.../...

5° de uurrooster en het programma van de praktische en van de theoretische opleiding ;

6° eventueel het loon ; 6° het loon ;

7° de oorzaken van en voorwaarden tot beëindiging en schorsing van de overeenkomst ;

8° eventueel het vaststellen van de erkenning der overeenkomst. 8° het vaststellen van de erkenning der overeenkomst.

Artikel 7 (artikel 8 van het ontwerp).

De leertijd mag niet minder dan zes maanden duren.

HOOFDSTUK III.- VERPLICHTINGEN DER PARTIJEN.

Artikel 8 (artikel 15 van het ontwerp).

Patroon en leerling zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.

Artikel 9 (artikel 16 van het ontwerp).

De patroon is verplicht :

1° de leerling te doen arbeiden onder de voorwaarden, op de tijd en op de plaats, zoals is overeengekomen, namelijk door bij voorkomend geval en behoudens hiermede strijdig beding de medewerkers, de gereedschappen en de grondstoffen, nodig voor de beroepsopleiding, te zijner beschikking te stellen ;

.../...

2° met de nauwgezetheid van een goed huisvader ervoor te zorgen dat de arbeid wordt verricht onder behoorlijke voorwaarden van veiligheid en gezondheid en dat de leerling de eerste zorgen bij ongeval ontvangt ;

3° de leerling geen arbeid te doen verrichten die niets uit te staan heeft met het beroep waartoe hij wordt opgeleid, die geen vormende waarde heeft, of die hem schadelijk of krachtens wet en verordening verboden is ;

4° de leerling geen huisarbeid te doen verrichten ;

5° tijdens de uitvoering van de overeenkomst de goede zeden en de welvoeglijkheid in acht te nemen en te doen in acht nemen ;

6° indien hij daartoe krachtens wet of overeenkomst is verplicht, het loon uit te betalen onder de voorwaarden, op de tijd en op de plaats, zoals is overeengekomen ;

6° het loon uit te betalen onder de voorwaarden, op de tijd en op de plaats, zoals is overeengekomen ;

7° de leerling behoorlijke huisvesting en gezond en voldoende voedsel te verschaffen, ingeval hij zich verbonden heeft om hem te huisvesten en te voeden ;

8° de leerling de nodige tijd te laten om zijn godsdienstplichten en zijn uit de wet voortvloeiende burgerplichten te vervullen, alsmede om de syndicale verplichtingen na te komen die uit een behoorlijk verantwoorde opdracht voortvloeien.

.../...

Artikel 10 (artikel 17 van het ontwerp).

De patroon moet als een goed huisvader zorg dragen voor de bewaring van de gereedschappen die aan de leerling toebehoren; in geen geval heeft hij het recht die gereedschappen achter te houden.

Hij is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, dat te wijten is aan de slechte hoedanigheid van door hem geleverde grondstoffen of werktuigen.

Artikel 11 (artikel 18 van het ontwerp).

Bij het eindigen van de verbintenis moet de patroon aan de leerling die dit vraagt, een getuigschrift afgeven dat enkel vermeldt :

1° de datum waarop de diensten van de leerling een aanvang hebben genomen en die waarop zij geëindigd zijn ;
2° de aard van de bezigheid van de leerling.

Artikel 12 (artikel 25 van het ontwerp).

De leerling is verplicht :

1° zijn arbeid met zorg en vlijt te verrichten onder de voorwaarden, op de tijd en op de plaats zoals is overeengekomen;

2° te handelen overeenkomstig de bevelen en voorschriften die hem, met het oog op de uitvoering van de overeenkomst, door de patroon of diens aangestelden worden gegeven ;

3° de eerbied voor welvoeglijkheid en goede zeden gedurende de uitvoering der overeenkomst in acht te nemen ;

4° zich te onthouden van alles wat zijn eigen veiligheid, die van zijn medewerknemers of van derden zou kunnen schaden.

.../...

Artikel 13 (artikel 26, eerste, tweede en derde lid).

De leerling is verplicht de hem toevertrouwde gereedschappen en ongebruikte grondstoffen in goede staat terug te geven.

In geval van gebrekkig werk, van verkeerde aanwending van materialen, van vernieling of van beschadiging van materieel, gereedschappen, grondstoffen of produkten, is hij aansprakelijk voor bedrog of zware schuld.

Hij is niet aansprakelijk voor lichte schuld.

Artikel 14 (artikel 27 van het ontwerp).

De leerling is niet aansprakelijk voor schade of sleet die te wijten zijn aan het regelmatig gebruik der zaak, noch voor het toevallig verlies ervan.

Is eenmaal het werk in ontvangst genomen, dan is hij niet meer aansprakelijk voor gebrekkig werk.

Artikel 15 (artikel 29 van het ontwerp).

Nietig zijn de bepalingen waarbij aan de leerling verboden wordt, na het eindigen van de overeenkomst, een onderneming hetzij op eigen naam, hetzij in vennootschap te exploiteren of bij een andere werkgever in dienst te treden.

.../...

Zowel tijdens de uitvoering als na het beëindigen van de overeenkomst moet de leerling zich ervan onthouden aan een concurrent of aan een andere persoon de fabricage- of zakengeheimen van de patroon mede te delen en enige daad van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken.

HOOFDSTUK IV. - HET LOON.

Artikel 16 (artikel 20 van het ontwerp).

Wanneer de leerling krachtens wet of overeenkomst de aanspraak heeft op loon, mag dit, na het verstrijken van de derde leermaand	De leerling moet een loon ontvangen. Na het verstrijken van de derde leermaand mag dit

niet lager zijn dan een vierde van het minimumloon van de volwassen werknemer wiens bevoegdheid de werknemer wil bereiken.

Dit loon zal ten minste ieder leerkwartaal stijgen, zodat het op het einde van de overeenkomst het loon van de voormelde volwassen werknemer bereikt.

De Koning bepaalt de forfaitaire waarde van het deel van het loon dat kost en inwoning uitmaakt.

.../...

Artikel 17 (artikel 21 van het ontwerp).

De minderjarige mag niet tegen prestatieloon bezoldigd worden.

Zo de leerling meerderjarig is, is deze wijze van beloning slechts geoorloofd inzover zulks het leren niet schaadt.

Artikel 18 (artikel 24 van het ontwerp).

De leerling die geschikt is tot werken en zich normaal op het werk aanmeldt, maar die wegens een van zijn wil onafhankelijke oorzaak in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft, behoudens overmacht, recht op zijn normaal loon.

Van deze bepaling kan slechts worden afgeweken krachtens een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde beslissing van het paritair comité.

Artikel 19 (artikel 22 van het ontwerp).

De patroon betaalt aan de minderjarige op geldige wijze zijn loon uit, behoudens verzet dat hem door de vader of door de voogd wordt betekend.

Indien het belang van de minderjarige dit eist, kan de vrederechter, hetzij op eenvoudig verzoek van een familielid, hetzij ambtshalve en na de vader en de andere belanghebbenden gehoord, althans opgeroepen te hebben, de minderjarige machtigen om het loon voor zijn arbeid te ontvangen en er geheel of gedeeltelijk

.../...

over te beschikken, of hem een voogd ad hoc, die steeds kan worden afgezet, aanwijzen, met opdracht over dit loon te beschikken voor de behoeften van het pleegkind.

Artikel 20 (artikel 23 van het ontwerp).

De vrouw kan, onverschillig onder welk stelsel zij gehuwd is, zonder bijstand en met uitsluiting van haar man, haar loon ontvangen en er voor de behoeften van de huishouding over beschikken.

Deze bepaling vindt geen toepassing op winsten, die uit de gemeenschappelijke arbeid der echtgenoten voortspruiten.

Artikel 21 (artikel 19 van het ontwerp).

Op het loon mag geen enkele inhouding worden verricht als waarborg.

Artikel 22 (artikel 26,vierde lid, van het ontwerp).

Vergoeding of schadeloosstelling die krachtens het bepaalde in artikel 13 (artikel 26 van het ontwerp) verschuldigd is en die door partijen met onderling goedvinden of bij rechterlijke uitspraak werd vastgesteld, mag met het loon slechts tot een bedrag van een vijfde der bij elke vervaldag te betalen som worden verrekend, behalve wanneer de leerling bedrog heeft gepleegd of vóór de betaling van de vergoeding anders dan om dringende reden een einde maakt aan de overeenkomst.

.../...

Artikel 23 (artikel 36 van het ontwerp).

Elke vergoeding en elke schadeloosstelling door de leerling verschuldigd uit hoofde van beëindiging der overeenkomst mag met het loon worden verrekend.

Artikel 24 (artikel 71 van het ontwerp).

Het loon van de leerling is niet vatbaar voor afstand; het is vatbaar voor beslag ten belope van één vijfde. Deze bepaling heeft geen betrekking op afstand en beslag wegens de oorzaken in de artikelen 203, 205 en 218 van het Burgerlijk Wetboek bepaald.

Artikel 25 (artikel 68 van het ontwerp).

Het arbeidsgereedschap, nodig tot de persoonlijke bezigheden van de gehuwde leerlinge en de meubelen, aangekocht met haar loon, mogen niet, zonder haar bijstand, door de man worden vervreemd onder bezwarende titel of om niet, noch verhuurd, in leen of in pand worden gegeven.

Het arbeidsgereedschap mag niet in beslag worden genomen, behalve in de gevallen voorzien bij artikel 593 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering.

De meubelen aangekocht met het loon der gehuwde leerlinge zijn niet vatbaar voor beslag door de schuldeisers van de man, tenzij deze bewijzen dat de schulden waarvan zij de betaling in rechte vorderen, voor de behoeften van de huishouding zijn aangegaan.

.../...

Artikel 26 (artikel 73 van het ontwerp).

(Hier moeten worden ingevoegd de bepalingen van de wetten van 16 augustus 1887 en 30 juli 1901, die op de leerovereenkomsten moeten worden toegepast - zie advies).

HOOFDSTUK V.- BEEINDIGING DER LEEROVEREEN-KOMST.

Artikel 27 (artikel 30 van het ontwerp).

Onverminderd de algemene wijzen waarop de verbintenissen teniet gaan, neemt de leerovereenkomst een einde :

1° door het verstrijken van de termijn ;

2° door de wil van een der partijen, tijdens de proeftijd (1) of wanneer een dringende reden tot beëindiging aanwezig is ;

3° door de dood van de leerling ;

4° door overmacht, wanneer deze tot gevolg heeft dat de uitvoering van de overeenkomst voorgoed onmogelijk wordt gemaakt.

Artikel 28.-

(Hier moeten eventueel de voorschriften betreffende de beëindiging van de overeenkomst tijdens de proeftijd worden ingelast - zie hieromtrent de opmerking bij artikel 7 van het ontwerp).

.../...

(1) Inzover de Regering beëindiging tijdens de proeftijd toelaatbaar acht.

Artikel 29 (artikel 31 van het ontwerp).

De patroon kan vóór het verstrijken van de termijn aan de leerovereenkomst een einde maken :

1° wanneer de leerling, bij het aangaan der overeenkomst, de patroon bedrogen heeft door het overleggen van valse getuigschriften of arbeidsboekjes ;

2° wanneer de leerling zich schuldig maakt aan een oneerlijke daad, aan gewelddaden of aan grove belediging ten opzichte van de patroon of van het personeel van het bedrijf ;

3° wanneer de leerling aan de patroon opzettelijk enig stoffelijk nadeel berokkent gedurende of naar aanleiding van de uitvoering der overeenkomst ;

4° wanneer de leerling zich gedurende de uitvoering van de overeenkomst schuldig maakt aan onzedelijke handelingen ;

5° wanneer de leerling fabricagegeheimen meedeelt ;

6° wanneer de leerling door onvoorzichtigheid de veiligheid van het huis, van de inrichting of van de arbeid in gevaar brengt ;

7° in het algemeen, wanneer hij op ernstige wijze te kort schiet in zijn verplichtingen betreffende de goede orde, de tucht in het bedrijf en de uitvoering van de overeenkomst.

Dit alles, onverminderd het recht van de patroon op schadevergoeding, indien daartoe gronden bestaan.

.../...

Het ontslag mag niet meer plaatshebben, wanneer het feit dat het ontslag zou gerechtvaardigd hebben, sedert ten minste twee werkdagen aan de patroon bekend is.

Artikel 30 (artikel 32 van het ontwerp).

De leerling kan vóór het verstrijken van de termijn aan de leerovereenkomst een einde maken :

1° wanneer de patroon of degene die hem vervangt, zich te zijnen opzichte schuldig maakt aan een oneerlijke daad, aan gewelddaden of aan zware belediging;

2° wanneer de patroon zulke daden van zijn aangestelden ten opzichte van de leerling duldt ;

3° wanneer de zedelijkheid van de leerling tijdens de overeenkomst in gevaar wordt gebracht ;

4° wanneer de patroon aan de leerling opzettelijk enig stoffelijk nadeel berokkent gedurende of naar aanleiding van de uitvoering der overeenkomst ;

5° wanneer tijdens de overeenkomst de veiligheid of de gezondheid van de leerling blootgesteld zijn aan gevaren, welke deze niet kon voorzien op het ogenblik van het aangaan der overeenkomst ;

6° in het algemeen, wanneer de patroon op ernstige wijze te kort schiet in zijn verplichtingen betreffende de uitvoering van de overeenkomst.

.../...

Dit alles, onverminderd het recht van de leerling op schadevergoeding, indien daartoe gronden bestaan.

Het ontslag mag niet meer plaatshebben, wanneer het feit dat het zou gerechtvaardigd hebben, sedert ten minste acht werkdagen aan de leerling bekend is.

Artikel 31 (artikel 33, eerste lid, van het ontwerp).

Wanneer de leerovereenkomst krachtens een regeling op het leerlingwezen of de beroepsopleiding moet worden erkend, is intrekking van de erkenning of weigering om een overeenkomst die reeds een begin van uitvoering heeft gehad, te erkennen, voor beide partijen een dringende reden tot beëindiging van de lopende overeenkomst.

Intrekking van de erkenning of weigering om een overeenkomst die reeds een begin van uitvoering heeft gehad, te erkennen, is voor beide partijen een dringende reden tot beëindiging van de lopende overeenkomst.

Artikel 32 (artikel 35 van het ontwerp).

De beëindiging van de overeenkomst zonder dringende reden (of zonder voldoende inachtneming van de regeling die voor beëindiging tijdens de proeftijd geldt) geeft aanleiding tot betaling van een vergoeding die gelijk is aan drie maanden of anderhalve maand loon, naargelang de patroon ontslag geeft of de leerling ontslag neemt.

Wanneer geen loon krachtens wet of overeenkomst verschuldigd is, bepaalt de Koning een fictief loon voor de berekening van voormelde vergoeding.

.../...

Artikel 33 (artikel 37 van het ontwerp).

De vrouw als leerling aangenomen en gehuisvest bij de patroon, heeft het recht een einde aan de overeenkomst te maken, indien de echtgenote van de patroon of enige andere vrouw die het huis bestuurde op het ogenblik van het sluiten der overeenkomst, overlijdt of zich terugtrekt.

Artikel 34 (artikel 38 van het ontwerp).

De kwijting voor saldo van rekening die de leerling aflevert op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt, betekent voor de leerling niet dat hij afziet van zijn rechten.

HOOFDSTUK VI.- SCHORSING VAN DE LEEROVEREENKOMST.

Artikel 35 (artikel 39 van het ontwerp).

Gebeurtenissen door overmacht ontstaan, brengen niet de beëindiging van de leerovereenkomst mede, wanneer zij slechts tijdelijk de naleving van de overeenkomst opschorten.

Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever zijn niet, op zich zelf, gevallen van overmacht die aan de verplichtingen van de partijen een einde maken.

.../...

Artikel 36.-

Indien de schorsing der overeenkomst langer dan . . . duurt, wordt de duur van de overeenkomst verlengd met een termijn gelijk aan die gedurende welke de overeenkomst niet is uitgevoerd.(1)

Artikel 37 (artikel 40 van het ontwerp).

De uitvoering van de leerovereenkomst wordt geschorst, wanneer de leerling ingevolge ziekte of ongeval in de onmogelijkheid is zijn arbeid te verrichten.

Gedurende de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid behoudt de leerling zijn recht op het verschuldigde loon.

De leerling is ertoe gehouden van zijn arbeidsongeschiktheid te doen blijken. Indien hij er om verzocht wordt, legt hij een geneeskundig getuigschrift voor. Bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever afgevaardigd en betaald geneesheer te ontvangen en zich te laten onderzoeken.

Deze geneesheer mag de patroon alleen meedelen of de leerling werkelijk arbeidsongeschikt is; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Artikel 38 (artikel 41 van het ontwerp).

De leerovereenkomst wordt geschorst gedurende de zes weken na de bevalling.

.../...

(1) Eventueel zou hierbij kunnen worden bepaald of verschillende perioden van schorsing al dan niet moeten worden samengeteld..

Op verzoek van het leermeisje moet de overeenkomst gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. Zij geeft daartoe aan haar patroon een geneeskundig getuigschrift af, waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaatshebben.

Gedurende de eerste dertig dagen van een dezer rustperioden behoudt het leermeisje haar recht op het verschuldigde loon.

Indien het leermeisje buiten de voornoemde periode arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 37 (artikel 40 van het ontwerp) van toepassing.

Artikel 39 (artikel 42 van het ontwerp).

Tijdens de in de artikelen 37 en 38 (artikelen 40 en 41 van het ontwerp) bedoelde schorsing van de leerovereenkomst kan de leerling een einde aan de overeenkomst maken.

Artikel 40 (artikel 43 van het ontwerp).

Wanneer de afwezigheid ingevolge arbeidsongeschiktheid of verlof wegens rust bij bevalling meer dan 90 dagen duurt, kan de patroon te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits hij aan de leerling de in artikel 32 (artikel 35 van het ontwerp) bepaalde vergoeding betaalt.

Indien de leerling krachtens wet of overeenkomst aanspraak heeft op loon, wordt voor de berekening van deze vergoeding rekening gehouden met het loon dat de leerling verdiende of had behoren te verdienen op het ogenblik dat de schorsing der overeenkomst een aanvang nam.

Voor de berekening van deze vergoeding wordt

Van de vergoeding mag eventueel het loon worden afgetrokken dat sedert het begin der afwezigheid werd uitbetaald.

Artikel 41 (artikel 44 van het ontwerp).

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst door slecht weder, in de mate waarin dit de arbeid onmogelijk maakt en op voorwaarde dat de leerling gewaarschuwd werd dat hij zich niet moest aanbieden.

Technische stoornissen die zich in de onderbreking voordoen hebben, onder dezelfde voorwaarden, dezelfde uitwerking, voor zover de onderbreking tijdelijk is en aan de stoornis met bekwame spoed wordt verholpen.

Artikel 42 (artikel 45 van het ontwerp).

De koninklijke besluiten genomen ter uitvoering van artikel 28quater van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, ingevoegd bij de wet van 4 maart 1954, zijn toepasselijk op de leerlingen die arbeid verrichten in dezelfde bedrijven en onder dezelfde voorwaarden als de werklieden voor wie die koninklijke besluiten gelden.

Is zulk koninklijk besluit niet genomen, dan kan, bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk, de uitvoering van de overeenkomst gedurende ten hoogste vier weken worden geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd, op voorwaarde dat de leerling ten minste zeven dagen tevoren wordt gewaarschuwd.

.../...

Artikel 43 (artikel 46 van het ontwerp).

Door de oproeping of wederoproeping van de leerling onder de wapens wordt de overeenkomst slechts geschorst.

Wanneer tijdens die periode een einde aan de overeenkomst wordt gemaakt en de leerling krachtens wet of overeenkomst aanspraak heeft op loon, wordt voor de berekening van de in artikel 32 (artikel 35 van het ontwerp) bedoelde vergoeding rekening gehouden met het loon dat de leerling verdiende of had behoren te verdienen op het ogenblik dat de schorsing van de overeenkomst een aanvang nam.

Wanneer tijdens die periode een einde aan de overeenkomst wordt gemaakt,

TITEL II. INRICHTING VAN HET LEERLINGWEZEN IN HANDEL EN INDUSTRIE.

HOOFDSTUK I. - TOEPASSINGSGEBIED.

Artikel 44 (artikel 2 van het ontwerp).

De bepalingen van deze titel zijn niet van toepassing op de leerovereenkomsten gesloten onder de voorwaarden bepaald in de reglementen betreffende de beroepsopleiding en de beroepsvolmaking in de ambachten en neringen.

.../...

HOOFDSTUK II.-ERKENNING VAN DE LEER-OVEREENKOMST.

Artikel 45 (artikel 47, eerste en tweede lid, van het ontwerp).

De leerovereenkomst wordt erkend door de Minister van Arbeid of zijn gemachtigde.

De erkenning wordt enkel verleend, wanneer de overeenkomst met de wetten en verordeningen en met de leerreglementen overeenstemt, de werkgever bevoegd is om een gepaste opleiding te geven of in staat is die te doen geven door een andere persoon in zijn dienst die de vereiste bevoegdheid bezit, en de onderneming aan de nodige voorwaarden voldoet om de leerling een passende opleiding te verstrekken voor het beroep dat deze gekozen heeft.

Artikel 46 (artikel 5 van het ontwerp).

Een exemplaar van de leerovereenkomst wordt gevoegd bij de aanvraag tot erkenning; een ander wordt gezonden aan de sociaal inspecteur in wiens ambtsgebied de plaats gelegen is waar de leertijd wordt doorgemaakt.

.../...

Artikel 47 (artikel 47, derde lid, en artikel 33, tweede lid, van het ontwerp).

Tijdens de uitvoering van de overeenkomst kan de erkenning worden ingetrokken, wanneer niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden die de erkenning hebben mogelijk gemaakt of wanneer een van de partijen haar verplichtingen niet nakomt.

Wanneer de erkenning ingetrokken werd om een reden onafhankelijk van de wil van de leerling, heeft deze het recht zijn leertijd bij een andere werkgever te voltooien en de periode vóór de intrekking van de erkenning te doen gelden.

Artikel 48 (artikel 34 van het ontwerp).

Wanneer de leerovereenkomst wordt beëindigd anders dan door het verstrijken van de bij de overeenkomst bepaalde termijn, moet de patroon onmiddellijk hiervan kennis geven aan de overheid die de overeenkomst heeft erkend.

Artikel 49 (artikel 47, vierde lid, van het ontwerp).

De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de leerovereenkomst wordt erkend en de erkenning wordt ingetrokken, alsmede de datum waarop de erkenning of de intrekking ingaat.

.../...

HOOFDSTUK III. - BEROEPSOPLEIDING.

Artikel 50 (artikel 48, eerste lid, van het ontwerp).

De beroepsopleiding van de leerling omvat een praktische opleiding die hem de vereiste bekwaamheid voor de uitoefening van het gekozen beroep bezorgt, en aanvullend beroepsonderwijs dat hem de nodige theoretische kennis voor volledige beroepsbekwaamheid bijbrengt.

Artikel 51 (artikelen 1 en 48, tweede en derde lid, van het ontwerp).

Het aanvullend beroepsonderwijs moet over tenminste 144 uren per jaar worden gespreid.

In het onderwijs mag de patroon zelf voorzien, het mag worden gegeven in een inrichting voor technisch onderwijs of het mag worden ingericht door een groep van patroons.

Wanneer het onderwijs niet in een Rijksonderwijsinrichting of in een gesubsidieerde onderwijsinrichting wordt gegeven, moet het voor de toepassing van deze wet door de Minister van Arbeid en door de Minister van Openbaar Onderwijs worden goedgekeurd onder de voorwaarden zoals door de Koning bepaald.

Artikel 52 (artikel 20, eerste lid, van het ontwerp).

De leerling moet een loon ontvangen.

.../...

Artikel 53 (artikel 49 van het ontwerp).

Voor de leerling geldt dezelfde arbeidstijdregeling als die welke toepasselijk is op de werknemers in het bedrijf waarin hij zijn leertijd doormaakt, of op de groep van werknemers met wie hij in dat bedrijf arbeid verricht. Van deze regeling mag slechts worden afgeweken om de arbeidsduur voor de leerling in te korten.

In geen geval echter mag de arbeidsduur meer dan 9 uur per dag en 45 uur per week of 8 uur per dag en 48 uur per week bedragen. Evenmin mag de patroon de leerling een prestatie tussen ... (zie advies) ... opleggen.

De tijd die de leerling aan het volgen van het aanvullend beroepsonderwijs besteedt, wordt als arbeidstijd gerekend en als zodanig bezoldigd.

Artikel 54 (artikel 50 van het ontwerp).

De paritaire comités zijn belast met de inrichting van de examens op het einde van de leertijd en, zo nodig, van de periodieke examens welke in de leerreglementen zijn voorgeschreven.

De examens op het einde van de leertijd moeten het bewijs leveren dat de leerling de vereiste bekwaamheid bezit om een beroep uit te oefenen, zowel wat de praktijk als wat de theoretische kennis betreft.

.../...

De jury's of examencommissies moeten uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers bestaan. Zij kunnen slechts op geldige wijze beraadslagen en beslissen in tegenwoordigheid van een afgevaardigde van de Minister van Arbeid en een afgevaardigde van de Minister van Openbaar Onderwijs; deze afgevaardigden hebben geen medebeslissende stem.

Artikel 55 (artikel 28 van het ontwerp).

De leerling is verplicht op te gaan voor de examens die overeenkomstig deze wet worden ingericht.

HOOFDSTUK IV. - LEERREGLEMENTEN.

Artikel 56 (artikel 9 van het ontwerp).

De paritaire comités bepalen in leerreglementen, die toepasselijk zijn in de ondernemingen van hun onderscheiden ambtsgebieden, onder welke voorwaarden en op welke wijze de leerovereenkomst wordt uitgevoerd.

De leerreglementen moeten :

1° de beroepen bepalen waarvoor een leerovereenkomst kan worden aangegaan;

2° de duur van de leertijd bepalen;

3° leerprogramma's opmaken, die praktische opleiding en aanvullend beroepsonderwijs omvatten; sommige cursussen moeten betrekking hebben op de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne van de werknemers;

.../...

4° voorzien in de mogelijkheid, om een leerling uit de dienst van een patroon naar de dienst van een andere over te plaatsen, ingeval zulks nodig of raadzaam blijkt om onderbreking in de beroepsopleiding te vermijden, om de opleiding van de leerling aan te vullen of om een andere reden;

5° de progressieve loonschaal, waarvan sprake in artikel 16 (artikel 20 van het ontwerp), vastleggen;

6° de vorm, het programma en de procedure bepalen van de examens op het einde van de leertijd en, zo nodig, van de tussenexamens;

7° bepalen welke bekwaamheid van de patroon vereist is wegens de verantwoordelijkheid die hij draagt.

De leerreglementen kunnen bovendien de regelen betreffende leerovereenkomsten aanvullen met bepalingen die beter aan de behoeften van de beroepen aangepast zijn, zonder evenwel afbreuk te doen aan de minimumbescherming die de wetten en verordeningen aan de leerlingen verzekeren.

Artikel 57 (artikel 10 van het ontwerp).

Een afgevaardigde van de Minister van Arbeid, een afgevaardigde van de Minister van Openbaar Onderwijs en een afgevaardigde van de Minister van Middenstand moeten worden opgeroepen tot de vergaderingen van de paritaire comités, waar de in artikel 56 (artikel 9 van het ontwerp) bedoelde vraagstukken besproken en beslist worden.

.../...

Deze afgevaardigden hebben raadgevende stem. Bij afwezigheid van een hunner kan slechts geldig worden beslist, indien hij tot de vergadering werd uitgenodigd.

Artikel 58 (artikel 11 van het ontwerp).

Overeenkomstig de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités kan de Koning de beslissingen van de paritaire comités betreffende de leerreglementen algemeen verbindend verklaren.

Artikel 59 (artikel 12 van het ontwerp).

De leerreglementen kunnen bij koninklijk besluit worden vastgesteld :

1° wanneer een paritair comité de kwestie van het opmaken van een leerreglement niet op de agenda van zijn beraadslagingen heeft ingeschreven binnen twaalf maanden na het inwerkingtreden van deze wet of na het oprichten van het paritair comité;

2° wanneer een paritair comité een beslissing die algemeen verbindend kan worden verklaard, niet heeft genomen binnen twaalf maanden na de datum waarop de kwestie op de agenda van zijn beraadslagingen werd ingeschreven;

3° wanneer een paritair comité een beslissing heeft genomen die algemeen verbindend kan worden verklaard, maar het paritair comité of een der representatieve organisaties, bedoeld in artikel 12 van de besluitwet van 9 juni 1945, binnen een maand na de beslissing niet gevraagd heeft ze algemeen verbindend te verklaren;

.../...

4° wanneer een paritair comité een beslissing heeft genomen, maar op het verzoek om deze algemeen verbindend te verklaren niet werd ingegaan.

Artikel 60 (artikel 13 van het ontwerp).

Overeenkomstig de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 kan de Koning de beslissing van het paritair comité, die een overeenkomstig het vorig artikel vastgesteld leerreglement heeft gewijzigd of aangevuld, algemeen verbindend verklaren.

HOOFDSTUK V. - ALGEMEEN TOEZICHT OP HET LEERLINGWEZEN.

Artikel 61 (artikel 51 van het ontwerp).

De Nationale Arbeidsraad coördineert binnen het raam van de algemene opdracht die hem bij artikel 1 van de organieke wet van 29 mei 1952 is toevertrouwd, de actie die de werkgevers en werknemers uit de verschillende bedrijfstakken voor het leerlingwezen voeren en bestudeert de problemen die in verband met het leerlingwezen op het nationale plan rijzen.

Hij zendt de Minister van Arbeid alle adviezen of voorstellen waarin de verschillende in zijn midden tot uiting gekomen gevoelens nopens de vraagstukken van het leerlingwezen opgenomen zijn.

Artikel 62 (artikel 52 van het ontwerp).

De paritaire comités waken voor de opleiding van de leerlingen in de ondernemingen van hun ambtsgebied; zij wijzen uit hun leden degenen aan die met die opdracht in het bijzonder zijn belast.

..../...

De overheden, instellingen en personen, die over gegevens in verband met het leerlingwezen beschikken, verstrekken aan de paritaire comités, hun afgevaardigde leden en de afgevaardigden van de Ministers van Arbeid en Openbaar Onderwijs, op hun verzoek, alle inlichtingen die nodig zijn voor het vervullen van de in het vorig lid omschreven opdracht.

De paritaire comités, hun leden en de afgevaardigden van de Ministers mogen de inlichtingen van individuele aard, waarvan zij kennis mochten hebben bij de uitvoering van hun opdracht, alleen mededelen aan de overheden die bevoegd zijn om er kennis van te nemen.

Artikel 63 (artikelen 53 en 55 van het ontwerp).

De paritaire comités mogen leercomités oprichten. Deze bestaan uit leden van het paritair comité, waarvan een gelijk aantal de werkgevers en de werknemers vertegenwoordigen.

De Koning stelt het modelreglement van de leercomités vast, dat bepalingen moet bevatten betreffende hun samenstelling, hun bevoegdheid en hun werkwijze.

De werkingskosten van de leercomités zijn ten laste van het Rijk.

Artikel 64 (artikel 54 van het ontwerp).

Op het plan van de onderneming en in het raam van de algemene opdracht die hun is toevertrouwd

.../...

bij artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, waken de ondernemingsraden voor de goede uitvoering van de leerovereenkomsten en leerprogramma's en voor de strikte toepassing van de bepalingen van wetten en verordeningen betreffende de leerlingen.

Daarenboven hebben zij tot taak aan het bevoegd paritair comité, hetzij ambtshalve, hetzij op dezes verzoek, alle inlichtingen te verstrekken betreffende de opleiding van de leerlingen in de onderneming.

Ten behoeve van het paritair comité geven zij eveneens adviezen en doen zij voorstellen, waarin, zo nodig, vervat zijn de verschillende in hun midden tot uiting gekomen standpunten, die geschikt zijn om het leerlingwezen te bevorderen of te verbeteren.

Artikel 65 (artikel 56 van het ontwerp).

De paritaire comités kunnen beslissen dat de lasten van het leerlingwezen, buiten die welke in artikel 63, laatste lid (artikel 55 van het ontwerp), zijn bedoeld, door middel van aangepaste bijdragen tussen de werkgevers van hun ambtsgebied worden omgeslagen.

Overeenkomstig de bepalingen van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités, kan de Koning deze beslissingen algemeen verbindend verklaren.

.../...

De paritaire comités kunnen de invordering van de bijdragen, het beheer en het gebruik van de gelden opdragen aan fondsen voor bestaanszekerheid of aan bijzondere fondsen, waarvan zij de statuten vaststellen.

Het bepaalde in de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid is op die bijzondere fondsen van toepassing.

TITEL III. - ALGEMENE BEPALINGEN.

HOOFDSTUK I. TOEZICHT, STRAFBEPALINGEN EN VERJARING.

Artikel 66 (artikel 58 van het ontwerp).

De met de arbeidsinspectie belaste ambtenaren en beambten houden toezicht

op de uitvoering van het bepaalde in titel II van deze wet en op de ter uitvoering ervan genomen besluiten.

op de uitvoering van deze wet en op de ter uitvoering ervan genomen besluiten.

Bovendien houden de door de Minister van Openbaar Onderwijs aangestelde ambtenaren en beambten pedagogisch toezicht op de opleiding van de leerlingen.

Artikel 67 (artikel 59 van het ontwerp).

De in artikel 66 (artikel 58 van het ontwerp) bedoelde ambtenaren en beambten hebben vrije toegang tot de inrichtingen

waar een leerling op wie het bepaalde in titel II van deze wet toepassing vindt, in dienst is of zijn opleiding geniet en waar de patroon die zulke leerling in dienst heeft, zijn bedrijf uitoefent.

waar een leerling op wie deze wet toepassing vindt in dienst is of zijn opleiding geniet en waar de patroon die zulke leerling in dienst heeft, zijn bedrijf uitoefent.

De patroons, hun aangestelden of lasthebbers, evenals de werknemers zijn gehouden hun alle inlichtingen te verstrekken welke zij vragen om er zich van te vergewissen of de wet en de ter uitvoering ervan genomen besluiten worden nagekomen.

In geval van overtreding maken die ambtenaren en beambten proces-verbaal op, dat bewijskracht heeft tot het tegendeel is bewezen.

Een afschrift ervan wordt op straffe van nietigheid binnen veertien dagen aan de overtreder gezonden.

Artikel 68 (artikel 60 van het ontwerp).

Elke patroon, aangestelde of lasthebber, die een leerling op wie het bepaalde in titel II van deze wet toepassing vindt, in dienst neemt en de bepalingen niet nakomt van de artikelen 9, 3° en 4° (16, c,en 49), 16 (20), 17 (21), 48 (34), 51 (48), 52 (20) en 53 (49)	Elke patroon, aangestelde of lasthebber, die een leerling op wie deze wet toepassing vindt in dienst neemt en de bepalingen van de artikelen 9, 3° en 4° (16, c ,en 49), 16 (20), 17 (21), 48 (34), 51 (48) en 53 (49)

of van de krachtens artikel 59 (12) uitgevaardigde besluiten, wordt gestraft met geldboete van 100 frank tot 100.000 frank.

De geldboete wordt zo dikwijls opgelegd als er personen te werk gesteld zijn met overtreding van de vermelde artikelen en besluiten, zonder dat de totale geldboeten 200.000 frank mogen te boven gaan.

.../....

Artikel 69 (artikel 61 van het ontwerp).

De in artikel 68 (60 van het ontwerp) gestelde straffen zijn op elke patroon, aangestelde of lasthebber toepasselijk wanneer hij, in het geval van de toepassing van artikel 76 (14 van het ontwerp), een jongen of meisje beneden 18 jaar anders dan als leerling te werk stelt.

Artikel 70 (artikel 62 van het ontwerp).

Hij die het krachtens deze wet ingerichte toezicht verhindert, wordt gestraft met geldboete van 26 frank tot 100 frank, onverminderd bij voorkomend geval de straffen gesteld in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek.

Artikel 71 (artikel 63 van het ontwerp).

Met geldboete van 100 frank tot 100.000 frank wordt gestraft hij die met bedrieglijk opzet onjuiste verklaringen aflegt ter gelegenheid van het onderzoek door de controlediensten.

Artikel 72 (artikel 64 van het ontwerp).

Bij herhaling binnen een jaar na een veroordeling opgelopen krachtens deze wet, worden de in de artikelen 70 en 71 (artikelen 62 en 63 van het ontwerp) gestelde straffen verdubbeld.

.../...

Artikel 73 (artikel 65 van het ontwerp).

De patroons zijn burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe hun aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

Artikel 74 (artikel 66 van het ontwerp).

Alle bepalingen van boek I van het strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn toepasselijk op de misdrijven in deze wet omschreven.

Artikel 75 (artikelen 67 en 69 van het ontwerp).

Alle rechtsvorderingen die uit de leerovereenkomst of in verband met de uitvoering ervan ontstaan en alle publieke en burgerlijke rechtsvorderingen wegens overtreding van de bepalingen van deze wet verjaren door verloop van drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

De artikelen 2275 en 2277 van het Burgerlijk Wetboek vinden geen toepassing op de rechtsvorderingen in verband met het loon dat aan de leerling verschuldigd is of op andere uit de leerovereenkomst ontstane vorderingen.

HOOFDSTUK II. - SLOTBEPALINGEN.

Artikel 76 (artikel 14 van het ontwerp).

De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair comité, beslissen dat jongelieden beneden achttien jaar in de door hen bepaalde beroepen slechts

.../....

als leerling mogen worden te werk gesteld.

Artikel 77.

Van de voorschriften van deze wet mag niet worden afgeweken dan in de gevallen en onder de voorwaarden die uitdrukkelijk zijn bepaald.

Artikel 78 (artikel 70 van het ontwerp).

De Koning wint het advies van de Nationale Arbeidsraad in alvorens de bepalingen, bedoeld in de artikelen 6, 59 en 63, tweede lid, (artikelen 7, 12 en 53, tweede lid van het ontwerp) vast te leggen; de Nationale Arbeidsraad maakt zijn advies bekend binnen drie maanden nadat het is gevraagd, zoniet wordt hiermede geen rekening gehouden.

Artikel 79 (artikel 72 van het ontwerp).

Deze wet is niet van toepassing op de leerovereenkomsten die vóór de datum van haar inwerkingtreding op geldige wijze zijn gesloten.

Artikel 80 (artikel 73 van het ontwerp).

Artikel 1 van de wet van 15 juni 1896 op het werkplaatsreglement wordt met volgende bepaling aangevuld :

"Voor de toepassing van deze wet worden de leerlingen met werklieden gelijk gesteld".

.../...

Artikel 81.

...(Eventueel moeten hier worden ingevoegd de wijzigingen die in het Wetboek der registratierechten en in het Wetboek der zegelrechten moeten worden aangebracht - zie advies)...

Artikel 82.

De wet van 22 germinal-2 floréal, jaar XI betreffende de werkhuizen, fabrieken en werkplaatsen, wordt opgeheven.	De wet van 22 germinal-2 floréal jaar XI betreffende de werkhuizen, fabrieken en werkplaatsen is niet van toepassing op de leerovereenkomsten die onder deze wet vallen.

Artikel 83.

Deze wet kan worden aangehaald als "Wet op het leerlingwezen".

D'après l'exposé des motifs, le projet tend à remplacer la réglementation désuète et incomplète de la loi du 22 germinal - 2 floréal An XI par "une réglementation d'ensemble qui puisse favoriser le développement de l'apprentissage sous l'égide des organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs. A cet égard, la Belgique a un retard à combler vis-à-vis de la plupart des pays d'Europe qui, depuis de nombreuses années déjà, sont dotés d'une législation sur l'apprentissage".

On pourrait donc s'attendre à ce que ce projet contienne un statut complet de l'apprentissage, applicable à tous les contrats d'apprentissage.

Or, la lecture du texte du projet révèle qu'il n'en est rien.

Déjà, l'intitulé du projet limite l'application de celui-ci à "l'apprentissage des travailleurs destinés à être employés dans l'industrie".

Ceci exclurait donc l'apprentissage dans le commerce et même dans l'artisanat si l'on entend le terme "industrie" dans un sens restrictif n'englobant pas la notion d'artisanat (comparer "Sociaalrechtelijk Woordenboek, V^{is} Industrieel bedrijf/beroep/onderneming, nr 735; nijverheidsbedrijf, -beroep - onderneming, nrs 963, 964 en 965").

.../...

L'article 2 du projet révèle lui aussi un champ d'application limité. Cet article dispose que la loi n'est pas applicable à la marine marchande ni à la pêche maritime et qu'elle ne concerne pas "les contrats d'apprentissage conclus dans les conditions prévues par les règlements relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels dans les métiers et négoces".

Enfin, le projet n'abroge pas la loi du 22 germinal - 2 floréal An XI. A moins qu'il ne s'agisse d'une inadvertance, ces "dispositions désuètes et incomplètes" demeureraient donc applicables à certains contrats d'apprentissage.

Il résulte de ce qui précède qu'il est fait une distinction entre les contrats d'apprentissage d'après la branche d'activité dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation.

Dans la mesure où le projet règle le statut civil de l'apprenti (conclusion du contrat, forme et contenu du contrat, obligations des parties, fin et suspension du contrat), il ne semble pas qu'il y ait, d'un point de vue juridique, des raisons suffisantes pour soustraire certaines catégories d'apprentis à ces mesures de sauvegarde, à moins que ces apprentis ne bénéficient d'une protection équivalente en vertu d'une autre réglementation.

.../...

On conçoit que la marine marchande et la pêche maritime aient été exclues du champ d'application du projet. Le droit social a toujours fait un sort distinct aux gens de mer, non seulement en matière de contrat de travail, mais aussi dans le domaine de la sécurité sociale et des accidents de travail. Il est dès lors logique que, dans ce secteur, l'on ait voulu régler l'apprentissage dans le cadre de la législation spéciale relative aux gens de mer.

Par contre, une distinction dans le statut civil de l'apprenti suivant qu'il reçoit une formation dans le secteur industriel ou dans une autre branche d'activité est sans précédent dans la législation sociale actuellement en vigueur.

Toutes ces considérations sont également valables si l'on veut établir une distinction, non d'après le secteur d'activité où l'apprenti reçoit sa formation, mais, ainsi que le Conseil national du travail le propose dans son avis n° 54 auquel il est fait référence dans l'exposé des motifs, selon que l'apprenti se prépare à une carrière de travailleur ou d'indépendant (Sénat, 1955-1956, Doc. n°174, p.3).

Quelle que soit la raison de la distinction - le secteur où la formation est donnée, ou le but de la formation -, il y a toujours un contrat synallagmatique à durée déterminée en vertu duquel une partie s'engage à donner la formation et l'autre partie s'engage à travailler sous l'autorité de la première.

.../...

Dans ces conditions, il semble indiqué que le statut civil de l'apprenti, qui a pour objet de déterminer les droits et devoirs réciproques des parties dans le contrat d'apprentissage, soit en principe applicable à l'ensemble des apprentis. Ceci n'empêche évidemment pas que, pour certaines catégories d'apprentis, des dérogations ne puissent être admises sur certains points, par exemple en ce qui concerne l'obligation de payer un salaire, cette obligation n'étant pas un élément essentiel du contrat d'apprentissage.

Au point de vue juridique, une réglementation rationnelle de l'apprentissage postule l'adoption d'une loi générale sur les contrats d'apprentissage, applicable à tous les apprentis, et, parallèlement, des réglementations particulières relatives à l'organisation de l'apprentissage, qui pourraient varier soit selon la branche d'activité où la formation est reçue, soit selon qu'il s'agit de la formation d'un indépendant ou d'un travailleur qualifié.

A cette fin, le Conseil d'Etat propose de diviser le projet en titres.

Le titre I grouperait toutes les dispositions relatives au contrat d'apprentissage. Il comprendrait les chapitres suivants :

1° Définition et champ d'application (articles 1er et 2, partim, du projet).

/

2° Conclusion du contrat d'apprentissage (articles 4 à 8 du projet).

3° Obligations des parties (articles 15 à 18, 25, 26, alinéas 1er à 3, 27 et 29 du projet).

4° Rémunération (articles 19 à 24, 26, alinéa 4, 36, 68, 71 et 73, partim, du projet).

5° Fin du contrat d'apprentissage (articles 30 à 33, alinéa 1er, 35, 37 et 38 du projet).

6° Suspension du contrat d'apprentissage (articles 39 à 46 du projet).

Le titre II traiterait de l'organisation de l'apprentissage dans les branches d'activité indiquées par le projet,et comprendrait les chapitres suivants :

1° Champ d'application (article 2, partim, du projet).

2° Agréation du contrat d'apprentissage (articles 5, partim, 33, alinéa 2, 34 et 47 du projet).

3° Formation professionnelle (articles 1er et 20, partim, 28, 48, 49 et 50 du projet).

4° Règlements d'apprentissage (articles 9 à 13 du projet).

5° Tutelle générale de l'apprentissage (articles 51 à 56 du projet).

Les autres articles du projet seraient groupés dans le titre III, qui aurait trait au contrôle, aux sanctions et à la prescription (articles 58 à 67 et 69) et qui comprendrait les dispositions finales (articles 14, 70, 72 et 73 partim).

Cette division du projet semble être aussi la plus logique si le Gouvernement n'estime pas souhaitable d'étendre la réglementation civile à tous les contrats d'apprentissage. En outre, il présente l'avantage d'en faciliter l'incorporation ultérieure dans le Code du travail.

EXAMEN DES ARTICLES.

Observation générale.

Certains articles du projet disposent que la prescription est d'ordre public (articles 8, 19 et 71), que toute clause contraire à cette prescription est nulle (articles 16, b, 17 et 18), ou qu'une clause qui diminue la protection accordée aux apprentis est nulle (articles 40 à 43). D'autres articles ne contiennent pas cette disposition, bien qu'il résulte clairement du texte que ces articles sont également d'ordre public.

.../...

Les prescriptions qui tendent à protéger une certaine catégorie de citoyens sont censées être d'ordre public par essence, à moins que le contraire ne résulte expressément du texte. Afin de dissiper tous les doutes qui pourraient subsister à cet égard, il serait néanmoins souhaitable d'insérer dans le projet un article disposant qu'il ne peut être dérogé aux prescriptions de la loi que dans les cas et aux conditions expressément prévus (voir l'article 77 du texte proposé ci-après). L'adoption de cet article entraînerait la suppression des dispositions précitées.

Article 1er.

Dans la définition qu'il donne du contrat d'apprentissage , cet article fait exclusivement état de l'obligation pour l'apprenti de suivre un enseignement. Il n'y est pas précisé que le contrat d'apprentissage est un contrat synallagmatique dont les éléments essentiels sont :

1° l'obligation pour le patron de donner à l'apprenti une formation professionnelle;

2° l'obligation pour l'apprenti de travailler sous l'autorité du patron.

Le contrat d'apprentissage diffère du contrat de travail en ce que la contrepartie du travail accompli n'est pas la rémunération mais la formation profesionnelle.

/

L'obligation pour l'apprenti de travailler dans la mesure requise par sa formation est généralement mentionnée dans les définitions du contrat d'apprentissage données dans la recommandation n° 60 de l'Organisation internationale du travail, par la doctrine (HORION : Précis de droit social belge, p. 89; VAN VAN GOETHEM en GEYSEN : Arbeidsrecht, p.87) et dans de nombreuses lois étrangères (France : Code du travail, Livre I, article 1er; Grand-Duché de Luxembourg : loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage , article 1er, Mémorial du Grand-Duché de Luxembourg, 19 janvier 1929, Italie : loi n° 25 du 19 janvier 1955 organisant l'apprentissage, article 2, Bureau international du travail, Série législative, 1955- It. 1).

Quant à la nature de la profession en vue de laquelle la formation est donnée, il y a lieu d'inférer des termes généraux du projet et de l'absence de toute limitation dans le texte que cette formation ne doit pas nécessairement avoir pour objet l'apprentissage d'activités de caractère manuel,mais qu'elle peut aussi avoir pour but l'exercice d'une activité intellectuelle.

En outre, la définition pose également la question de savoir si l'apprenti se trouve uniquement sous l'autorité du patron ou s'il est également placé sous la direction et la surveillance de ce dernier.

.../...

En tant qu'élément du contrat de travail, "l'autorité" est le pendant de la subordination du travailleur à l'employeur (Sociaalrechtelijk Woordenboek , V° Gezag, n° 624). "Leiding en toezicht veronderstelt, dat de werkgever concrete richtlijnen geeft, over het algemeen omtrent de wijze en het tijdstip waarop,de plaats waar en de voorwaarden waaronder de arbeid moet worden verricht en dat hij de naleving van deze richtlijnen controleert" (id. V° Leiding en toezicht, nr 845).A la différence de l'autorité , la direction et la surveillance ne constituent pas un élément essentiel du contrat de travail; elles servent surtout à distinguer certains contrats de travail , par exemple les contrats de travail à domicile, de ceux des ouvriers, cette première forme de contrat supposant l'autorité, mais non la direction ni la surveillance.

En règle générale, les prestations de travail de l'apprenti sont accomplies non seulement sous l'autorité du patron, mais également sous sa direction et sa surveillance. La formation théorique, par contre, peut aussi être donnée en dehors de l'entreprise, soit dans un établissement d'enseignement, soit dans un centre de formation collective. Dans ce cas, l'apprenti est soustrait partiellement à la direction et à la surveillance du patron. Il serait, dès lors ,souhaitable de ne mentionner dans la définition que "l'autorité".

Enfin, la définition pourrait porter également que l'engagement a été pris pour une durée déterminée,étant donné que cet élément existe toujours et que des effets juridiques y sont attachés, par exemple en ce qui concerne la cessation du contrat.

En revanche, la définition du contrat d'apprentissage ne doit pas mentionner que l'enseignement peut être donné par le patron dans un établissement d'enseignement ou dans un centre de formation. Cette précision serait mieux à sa place dans le chapitre VI du projet qui traite de l'organisation de l'apprentissage, notamment dans le § 2 : "Formation professionnelle de l'apprenti".

Les indications suivantes qui figurent dans l'article 1er du projet sont superflues :

1° l'apprenti s'oblige à suivre un enseignement "à des conditions déterminées" et "régulièrement";

2° l'enseignement tend à faire acquérir une "formation professionnelle méthodique et complète". Même lorsque la formation tend uniquement à faire acquérir une habileté déterminée en vue de l'exercice d'une profession, il s'agit toujours d'un contrat d'apprentissage. La mesure dans laquelle cette formation sera "méthodique et complète" dépendra, au reste, du programme d'apprentissage et de la manière dont ce programme sera assimilé par l'apprenti;

3° la formation professionnelle doit permettre "de l'employer dans l'industrie". Cette indication devra certainement être supprimée, s'il est donné suite à la suggestion d'étendre à tous les contrats d'apprentissage les dispositions relatives au statut civil de l'apprenti.

.../...

Pour toutes ces raisons, il est proposé de définir le contrat d'apprentissage comme suit à l'article 1er :

"Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée par lequel le patron s'engage à donner ou à faire donner une formation professionnelle à l'apprenti et par lequel l'apprenti s'oblige à travailler sous l'autorité du patron et à suivre l'enseignement jugé nécessaire à sa formation".

Article 2.

En ce qui concerne cet article, qui définit le champ d'application de la loi, il est renvoyé à ce qui a été dit plus haut dans la partie générale de cet avis.

Article 3.

Cette disposition est la reproduction de l'article 1108 du Code civil, qui s'applique à tous les contratset donc également au contrat d'apprentissage. Il est dès lors inutile de la reprendre dans le projet.

Article 4.

Dans la mesure où cette disposition offre à "la personne qui a réellement l'apprenti à sa charge" la possibilité d'agir à la place du père ou du tuteur du mineur, le projet déroge aux règles ordinaires du droit civil.

Cette dérogation ne semble pas justifiée. En effet, si le père ou le tuteur est empêché de donner l'autorisation requise, le juge de paix peut toujours l'accorder à la demande d'un membre de la famille, ou même d'office.

Article 7.

Conformément à l'alinéa 2, 2°, le contrat doit mentionner "la durée qui est éventuellement fixée pour l'essai". Le projet ne contient aucune autre prescription relative à l'essai. Il serait souhaitable de déterminer la durée maximum de l'essai et les conditions auxquelles il peut être mis fin au contrat pendant l'essai.

A l'alinéa 2, 5°, les mots "qui doit comporter des cours sur la sécurité, la santé et l'hygiène des travailleurs" peuvent être supprimés sans inconvénient. La prescription selon laquelle la formation théorique doit comprendre de tels cours figure aussi à l'article 9, où elle est mieux à sa place.

Article 8.

Pour la raison indiquée plus haut, les mots "cette disposition est d'ordre public" doivent être supprimés.

.../...

Article 10.

Afin d'éviter toute confusion avec les référendaires qui font partie de la commission paritaire, conformément à l'article 5 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, il conviendrait de ne pas désigner par le mot "référendaires" les délégués des Ministres qui participent aux discussions des commissions paritaires, en application du présent projet.

En outre, il convient de préciser les répercussions que l'absence de l'un des délégués peut avoir sur la validité de la décision prise.

Tel que le texte est rédigé, on pourrait affirmer que la présence de ces délégués constitue une forme substantielle dont la non-observation pourrait donner lieu à annulation. D'après le fonctionnaire délégué, telle n'est pas l'intention du Gouvernement.

En outre, la convocation des délégués des Ministres aux réunions au cours desquelles il est délibéré sur l'apprentissage devrait être rendue obligatoire afin de leur permettre d'être présents.

L'article 10 pourrait, dès lors, être complété par une disposition prévoyant que les délégués doivent être convoqués et que leur absence ne portera atteinte à la validité de la décision en cause que s'ils n'ont pas été convoqués.

.../...

Article 12.

L'opinion défendue dans l'exposé des motifs selon laquelle les arrêtés royaux qui rendent obligatoires les décisions des commissions paritaires "ne constituent que de simples actes de tutelle du pouvoir exécutif" est critiquable.

Elle va de toute manière à l'encontre de la jurisprudence du Conseil d'Etat suivant laquelle ce n'est pas la commission paritaire, mais le Roi qui exerce le pouvoir réglementaire en la matière (Conseil d'Etat, 7 mai 1952, SENTEN et Cie, n° 1539, Vereniging van kolenhandelaars der provincie Antwerpen, n° 1543). Le procureur général HAYOIT de TERMICOURT lui aussi, tout en reconnaissant avec la Cour de cassation le pouvoir réglementaire de la commission paritaire, estime que l'acte par lequel le Roi rend une décision obligatoire ne peut être assimilé à un simple acte de tutelle au sens classique du terme (Cass. 5 décembre 1957, Revue B.S.S. 1958, p. 58).

On pourrait toutefois se demander si, à supposer que le Roi exerce le pouvoir réglementaire, l'article 13 ne devient pas superflu, puisqu'en réalité il permet au Roi de modifier un arrêté qu'il a pris lui-même. Il n'en demeure pas moins que le pouvoir du Roi est plus limité lorsqu'il rend obligatoire une décision de la commission paritaire (article 11) que lorsqu'il édicte lui-même le règlement d'apprentissage (article 12).

.../...

C'est pourquoi, il convient de prévoir expressément la possibilité de modifier un règlement établi en vertu de l'article 12. Il importe uniquement de souligner que ceci ne constitue pas une confirmation implicite de la thèse selon laquelle la commission paritaire exerce le pouvoir réglementaire, le Roi n'intervenant qu'en tant qu'autorité de tutelle.

\+

\+ +

L'article 12 permet au Roi d'établir le règlement d'apprentissage lorsque la commission paritaire n'a pris aucune décision dans les douze mois qui suivent l'inscription de la question à l'ordre du jour ou lorsqu'il n'a pas été demandé de rendre obligatoire la décision prise.

Rien n'est toutefois prévu pour le cas où la commission paritaire omettrait d'inscrire la question à l'ordre du jour ou pour le cas où la demande tendant à rendre la décision obligatoire ne serait pas accueillie.

Pour que l'article 12 puisse réaliser pleinement le but poursuivi, le Roi doit, dans ces deux cas, également, pouvoir prendre le règlement d'apprentissage. Afin de permettre au Roi de se substituer à la commission paritaire qui omettrait de discuter la question, on pourrait, par analogie avec l'article 22, § 1er,

.../...

de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, et avec l'article 23 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, obliger les commissions paritaires d'inscrire la question des règlements d'apprentissage à l'ordre du jour de leurs délibérations dans l'année qui suivra l'entrée en vigueur de la loi; pour les commissions paritaires qui pourraient être créées après l'entrée en vigueur de la loi, ce délai commencerait à courir le jour de leur création.

Article 14.

Les décisions du Roi en vertu desquelles les jeunes âgés de moins de 18 ans peuvent uniquement être mis au travail en qualité d'apprenti, dans certaines entreprises, ne sauraient porter préjudice aux restrictions qui sont apportées à la mise au travail de mineurs, par ou en vertu de la loi sur le travail des femmes et des enfants. Si, d'après cette législation, il est interdit de faire travailler des enfants de moins de 18 ans dans une entreprise déterminée, ceux-ci ne peuvent non plus être engagés en qualité d'apprenti.

Article 16.

En vertu de l'article 16, c, il est interdit au patron d'astreindre l'apprenti à des travaux "interdits aux jeunes travailleurs en vertu des dispositions légales et réglementaires".

.../...

Prise à la lettre, cette disposition signifie que les travaux interdits uniquement aux travailleurs n'ayant pas atteint un âge déterminé, ne peuvent non plus être exécutés par les apprentis qui ont dépassé cet âge. Il est évident que tel n'est pas le but visé par le projet. Il importe uniquement d'empêcher que l'apprenti accomplisse des travaux interdits aux travailleurs de son âge.

Au littera c, les mots "conformément aux dispositions des articles 20 à 24" peuvent être supprimés sans inconvénient. Cette précision est superflue et, du reste, incomplète, puisque les conditions auxquelles la rémunération doit être payée sont déterminées par d'autres dispositions encore que les articles 20 à 24, notamment par les lois du 16 août 1887 et du 30 juillet 1901 mentionnées à l'article 73.

Parmi les obligations pour lesquelles les apprentis doivent disposer du temps nécessaire à leur accomplissement, l'article 76 de la proposition de loi tendant à instituer un Code civil du travail (Sénat, 1950-1951, Doc. n° 125) mentionne également "les obligations syndicales résultant d'une mission dûment justifiée". D'après le fonctionnaire délégué, le Gouvernemebt serait d'accord pour compléter le littera g dans ce sens.

.../...

Enfin, la disposition de l'article 49, suivant laquelle le patron ne peut faire effectuer aucun travail à domicile par l'apprenti, serait mieux à sa place à l'article 16, qui définit les obligations du patron.

Article 20.

S'il indique les points de départ et d'arrivée, l'avant-projet ne prévoit pas pour autant le rythme d'accroissement et il laisse ainsi aux règlements d'apprentissage, dont il est question aux articles 9 et 12, le soin de décider si le montant de l'augmentation trimestrielle de la rémunération demeurera constant ou non.

Puisque, conformément à l'alinéa 4, le Roi détermine la valeur forfaitaire de la nourriture et du logement, il est à présumer que l'on entend tenir compte du salaire en nature pour la fixation du salaire minimum, conformément à l'alinéa 2. Dans cette hypothèse, les mots "en espèces" doivent être supprimés dans ce dernier alinéa.

Article 25.

Cette disposition est la reproduction de l'article 7 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, sauf que l'expression "avec les soins

.../...

d'un bon père de famille" est remplacée par les mots "avec soin et diligence", tandis qu'à l'article 16 du projet, qui traite des obligations du patron, l'expression "avec la diligence d'un bon père de famille" est empruntée à l'article 11 de la loi précitée.

Si, par cette dérogation à la loi du 10 mars 1900, on a voulu modifier la portée de la disposition en ce sens qu'on exige de l'apprenti une observation moins stricte de ses obligations que du patron, il est permis de se demander si cette intention est exprimée d'une manière suffisamment claire dans le texte.

En outre, il conviendrait, en vue de la concordance avec le texte français, de remplacer dans la version néerlandaise le mot "nauwgezetheid" par le mot "vlijt".

De plus, il est superflu de mentionner dans cet article l'obligation de garder les secrets de fabrication, cette disposition faisant double emploi avec l'article 29, alinéa 2, où la portée de la prescription est mieux précisée.

Article 26.

D'après l'alinéa 4 de cet article, les dommages et intérêts peuvent être retenus sans restriction sur la rémunération lorsque l'apprenti a mis volontairement fin à son engagement avant le paiement de l'indemnité.

..../...

En principe, toutefois, il ne peut être mis volontairement fin au contrat d'apprentissage. Il ne pourra y être mis fin légitimement par la volonté d'une des parties, que pour un motif grave et éventuellement au cours de l'essai;dans les autres cas, la cessation unilatérale est illicite. Du reste, il n'entre vraisemblablement pas dans les intentions du Gouvernement de considérer comme "volontaire" pour l'application de l'article 26, la cessation fondée sur un motif grave.

Afin de dissiper tout doute à ce sujet, il conviendrait de remplacer le mot "volontairement" par les mots "autrement que pour un motif grave".

Article 27.

Cette disposition est identique à l'alinéa 1er de l'article 9 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. Le projet n'a toutefois pas repris le deuxième alinéa du même article ,qui est ainsi conçu : "Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage".

Par suite de la suppression de cette disposition, l'apprenti reste donc responsable des malfaçons après la réception de l'ouvrage, alors qu'à partir du même moment l'ouvrier ne l'est plus.

.../...

Il est peu vraisemblable que sur ce point, le Gouvernement entende rendre la réglementation plus sévère pour les apprentis que pour les ouvriers; il résulte au contraire de l'article 26 du projet que l'on a voulu imposer à l'apprenti une responsabilité plus limitée qu'à l'ouvrier. Dans ces conditions, il conviendrait de compléter l'article 27 par la disposition précitée.

Article 29.

D'après cette disposition, reprise littéralement de l'article 26 des lois relatives au contrat d'emploi, il n'est permis aux apprentis "de s'associer qu'en vue de l'exploitation d'un commerce", mais il peut, toutefois, leur être interdit de constituer une société en vue de l'exploitation d'une entreprise industrielle.

La raison de cette limitation est loin d'être claire.

Article 30.

Cet article est rédigé en termes trop absolus, en tant qu'il dispose que le contrat prend fin par la force majeure.

.../...

D'après l'article 39, en effet, tel n'est point le cas, lorsque cette force majeure n'entraîne qu'une suspension temporaire dans l'exécution du contrat. Le deuxième alinéa ajoute que la faillite ou la déconfiture de l'employeur ne sont point par elles-mêmes des événements de force majeure qui mettent fin au contrat. Du reste, les articles 40 à 46 déterminent le sort du contrat lorsque surgissent certains événements qui peuvent être considérés comme des événements de force majeure, tels que la maladie, l'accident, les intempéries, le manque de travail, le service militaire.

C'est pourquoi, il conviendrait de préciser à l'article 30 que le contrat d'apprentissage prend fin par la force majeure "lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution du contrat".

Article 33.

A propos de cet article, l'exposé des motifs note que "les termes "contrat en cours" visent le contrat d'apprentissage, lorsque l'agréation d'abord accordée a été ensuite retirée; par contre, lorsqu'il s'agit d'un contrat par lequel un travailleur a été engagé en qualité d'apprenti et qu'après un commencement d'exécution l'agréation n'est pas accordée, le contrat en cours est considéré comme contrat de travail ou contrat d'emploi dès le début de son exécution par application de l'article 6".

.../...

Il est vraisemblable que, par ce commentaire, le Gouvernement entend souligner qu'en cas de refus d'agréation d'un contrat qui a reçu un commencement d'exécution, il peut être mis fin immédiatement au contrat quoiqu'en vertu de l'article 6 du projet pareil contrat soit censé être ab initio un contrat de travail et que normalement les règles de cessation fixées par les lois régissant cette matière doivent être respectées.

L'exposé des motifs devrait indiquer plus clairement que, dans le cas visé par l'article 33, il peut être dérogé auxdites règles en matière de résiliation.

Article 34.

Tel que cet article est rédigé, le patron n'est pas soumis à l'obligation de notification, lorsqu'il n'a pas été mis fin au contrat par un acte d'une des parties,mais, par exemple, par un cas de force majeure. Il conviendrait d'étendre l'obligation du patron à ces cas.

Article 40.

L'alinéa 4,qui est repris de l'article 8 des lois relatives au contrat d'emploi, dispose : "Le médecin vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toute autre considération étant couverte par le secret professionnel".

.../...

Il est vraisemblable que l'on a ainsi entendu interdire au médecin de communiquer au patron les constatations qui ne concernent pas l'existence de l'incapacité de travail.

Article 43.

L'indemnité que le patron est tenu de payer en vertu de cet article est, en principe, "égale à la rémunération correspondant aux trois derniers mois de rémunération". Cette prescription ne pourra être appliquée si l'apprenti n'a pas encore touché de rémunération pendant trois mois au moment où le patron met fin au contrat.

Afin d'éviter cette difficulté, l'on pourrait disposer qu'à l'exemple de l'article 35, l'indemnité est égale à trois mois de salaire, c'est-à-dire trois fois la rémunération mensuelle gagnée par l'apprenti.

Toutefois, puisqu'en vertu de l'article 20 la rémunération augmente au moins après chaque trimestre, il conviendrait de préciser s'il s'agit ici de la rémunération que l'apprenti gagnait effectivement au moment de l'interruption du travail ou de la rémunération que l'apprenti, dans l'hypothèse où il aurait continué à travailler, aurait gagnée au moment où le patron met un terme au contrat.

.../...

La première solution doit être préférée, car sinon le montant de l'indemnité serait déterminé en fonction du moment où le patron fait usage de la possibilité qui lui est offerte de mettre fin au contrat.

Article 45.

Tel qu'il est rédigé, cet article pourrait susciter des doutes sur le point de savoir si les arrêtés royaux, pris en exécution de l'article 28quater de la loi du 10 mars 1900, sont applicables comme tels aux apprentis, même si ces arrêtés ne le prévoient pas expressément.

Pour faire ressortir plus clairement que telle est bien l'intention du Gouvernement, il est proposé pour cet article un texte nouveau (voir article 42 du projet ci-après).

Article 46.

Il est superflu de préciser que le patron qui met fin au contrat, au cours du service militaire de l'apprenti, est tenu de lui verser une indemnité. Sauf pour motif grave, en effet, il ne peut jamais être mis fin unilatéralement au contrat d'apprentissage, y compris donc pendant la période de suspension de celui-ci. L'employeur qui congédie en dépit de cette règle, est tenu à dédommagement en vertu de l'article 35.

.../...

La seule différence entre les deux dispositions est que l'indemnité calculée sur base de l'article 35 est égale à trois mois de rémunération et que l'indemnité calculée sur base de l'article 46 est égale aux "trois derniers mois de rémunération".

En ce qui concerne cette dernière précision, il échet, toutefois, de se reporter à ce qui a été dit à l'occasion de l'examen de l'article 43.

Article 47.

L'alinéa 2 porte notamment que le contrat d'apprentissage n'est pas agréé s'il n'est pas conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux règlements d'apprentissage. C'est ainsi, par exemple, que l'agréation sera refusée lorsque le contrat d'apprentissage aura été conclu pour une durée inférieure à celle prescrite à l'article 8 du projet ou à la durée minimum prévue par le règlement d'apprentissage, ou lorsqu'une des énonciations énumérées à l'article 7 n'a pas été insérée dans le contrat écrit.

Lorsqu'il est fait application dans ces cas, des articles 6 et 47 du projet, le contrat d'apprentissage est à considérer comme un contrat de travail. Les parties pourront, il est vrai, soit de commun accord, soit conformément à l'article 33 du projet, mettre immédiatement fin à ce contrat de travail et conclure un nouveau contrat d'apprentissage d'où est

.../...

éliminée la cause du refus de l'agréation. Toutefois, le temps pendant lequel le contrat non agréé aura lié les parties ne pourra, en pareil cas, être retenu comme temps d'apprentissage.

Comme cette dernière conséquence apparaîtra, dans de nombreux cas, comme trop sévère et inéquitable, la possibilité pourrait être réservée d'agréer le contrat régularisé à partir du jour où il a reçu un commencement d'exécution. Une agréation rétroactive généralisée n'étant, toutefois, pas souhaitable, il se recommande d'abandonner au Roi le soin de déterminer la date à partir de laquelle l'agréation prend cours.

Il serait également indiqué que le Roi fixe le point de départ du retrait d'agréation.

Le dernier alinéa de l'article 47 devrait être complété en ce sens (voir article 49 du texte proposé ci-après).

Article 49.

L'alinéa 1er de cet article soustrait les apprentis à la loi relative à la durée du travail, en tant qu'elle autorise le travail en dehors des limites fixées.

.../...

L'alinéa 3 interdit à l'employeur d'imposer à l'apprenti des prestations entre 22 heures et 6 heures. Il faudrait inférer des termes absolus dans lesquels cette règle est formulée qu'il ne peut, en aucun cas, y être dérogé, même pas dans les cas où, par exemple, les articles 8, 9 et 12 de la loi du 14 juin 1921 ou les articles 8 et suivants de la loi sur le travail des femmes et des enfants permettent de travailler entre 22 heures et 6 heures. D'après le fonctionnaire délégué, telle n'est pas l'intention du Gouvernement. La prescription n'est, dès lors, susceptible que d'une application réduite puisqu'il est de règle que la journée de travail est comprise entre 6 heures du matin et 8 heures du soir (loi du 14 juin 1921, article 8) et que le travail de nuit est, en principe, interdit aux femmes et aux garçons de moins de dix-huit ans (loi sur le travail des femmes et des enfants, article 7). Pour autant qu'il y ait encore place, pour le surplus, à application de l'alinéa 3, il importerait de préciser dans quelle mesure il peut être dérogé à cette règle et dans quelle mesure les dispositions visées des lois sur la durée du travail et sur le travail des femmes et des enfants sont applicables aux apprentis.

Le projet est muet quant à l'appliçabilité de la loi du 17 juillet 1905 sur le repos dominical.

D'après le fonctionnaire délégué, le Gouvernement tient cette loi pour applicable comme telle aux apprentis. Cela est rien moins qu'évident.

.../...

L'article 2, qui édicte en son alinéa 1er l'interdiction de travailler le dimanche, spécifie que "cette disposition vise le travail effectué sous l'autorité, la direction et la surveillance du chef d'entreprise". Tel que le contrat d'apprentissage est défini à l'article 1er du projet, le travail presté en exécution de pareil contrat rentre dans cette définition (dans le même sens : HORION, Précis de droit social belge, 1958, p. 113). Dans le commentaire concernant ledit article, il a toutefois été relevé que l'apprenti n'est pas nécessairement placé sous la direction et la surveillance du patron. Dans un pareil point de vue, il ne semble plus si évident que l'apprenti serait assujetti à la loi sur le repos dominical.

Le doute est du reste permis sur la question de savoir si les articles 4 à 7, qui autorisent de travailler le dimanche dans des cas déterminés, sont applicables aux apprentis. Dans ces dispositions il est, en effet, question "d'ouvriers et employés". D'après MAVAUT et WARNOTTE, ce serait là une énumération exemplative visant toutes les personnes qui sont assujetties à la loi (La loi sur le repos du dimanche, p. 26, citée par ABEL et LAGASSE, Code industriel belge, I, p. 150, n° 418). Par ailleurs, les auteurs sont d'accord pour affirmer que le champ d'application de la loi est vaste, mais la plupart entendent par là que tous les travailleurs y sont assujettis, sans faire mention expresse pour autant des apprentis (VAN GOETHEM et GEYSEN, Arbeidsrecht, p. 407; Pandectes belges, 86, v° Repos dominical, n° 15; VELGE : Eléments de droit industriel belge, I, n° 376). Ils soulignent, en outre,

.../...

que l'expression "sous l'autorité, la direction et la surveillance" est empruntée à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail(Pandectes : loc. cit., n°24; ABEL et LAGASSE : op.cit., n° 388; VELGE : loc. cit.).

Lors de la rédaction de la loi sur le repos dominical, les apprentis ont probablement été perdus de vue. Pour étendre à ceux-ci le champ d'application de la loi, l'on doit recourir à la volonté présumée du législateur, qui peut notamment être inférée des termes généraux de l'article 2, alinéa 2; dans le même ordre d'idées, les termes "ouvriers et employés" figurant dans les articles 4 et suivants sont à interpréter comme constituant une énumération exemplative.

La thèse suivant laquelle les apprentis sont assujettis à la loi sur le repos dominical, ne s'appuie donc point sur une base particulièrement solide. Il ne serait pas sans importance de confirmer dans le projet l'applicabilité de cette loi.

Enfin, en ce qui concerne les périodes de travail et de repos, il faut encore citer les lois relatives aux vacances annuelles et aux jours fériés payés qui sont applicables sans restriction aux apprentis (arrêté-loi du 25 février 1947, article 1er; lois coordonnées du 9 mars 1951, article 1er).

L'on peut en conséquence poser en règle générale que les apprentis sont assujettis à la même

.../...

réglementation que les travailleurs, tant en matière de durée du travail et de travail de nuit qu'en matière de repos dominical, de jours fériés payés et de vacances, sous réserve de l'exception inscrite à l'alinéa 1er de l'article 49 et de la dérogation que le Gouvernement entendrait éventuellement prévoir en matière de travail de nuit. Il va de soi que le patron aura toujours la faculté d'instaurer une réglementation plus favorable pour les apprentis que pour les travailleurs.

Pour traduire ladite règle générale, dans la version néerlandaise, par une formule concise, le terme "arbeidstijdregeling", c'est-à-dire "het geheel van arbeidstijden en rusttijden, welke gelden voor in een bedrijf werkzame werknemers", proposé par le "Sociaalrechtelijk Woordenboek",semble parfaitement indiqué.

D'autre part, il convient de tenir compte du fait que des régimes des temps de travail et de repos différents peuvent, dans une même entreprise, être adoptés pour différentes catégories de travailleurs.

Pour tous ces motifs, le Conseil d'Etat propose un texte nouveau qui tient compte des observations qui précèdent (voir article 53 du projet ci-après).

.../...

Article 50.

Suivant l'alinéa 2, l'apprenti doit fournir la preuve qu'il possède "l'habileté manuelle" requise pour exercer la profession choisie. "L'habileté manuelle" est employée en l'occurrence par opposition aux connaissances théoriques. Comme le champ d'application de la loi ne se limite pas à la formation de travailleurs manuels et que "l'habileté manuelle" ne paraît, dès lors, pas devoir être invariablement requise, il serait préférable de remplacer ces termes par "expérience pratique".

Il ne ressort pas du dernier alinéa si l'absence du délégué du Ministre du Travail ou du Ministre de l'Instruction publique aura un effet sur la validité de l'examen. L'exposé des motifs porte à croire que la présence de ces délégués est à considérer comme une formalité substantielle et qu'elle est donc obligatoire pour que le jury ou la commission d'examen délibère valablement.

Il serait par ailleurs souhaitable de prévoir que les délégués susvisés n'ont pas voix délibérative.

Article 52.

L'alinéa 2 de cet article ne dit pas clairement si ce sont les commissions paritaires ou bien les membres désignés en vertu de l'alinéa 1er qui réunissent les renseignements désirés, ni à quelles personnes ces renseignements peuvent être demandés, ni que celles-ci sont tenues de fournir les renseignements sollicités.

.../...

D'après les fonctionnaires délégués, les renseignements peuvent être demandés à toute autorité, institution ou personne disposant d'éléments en rapport avec l'apprentissage. En outre, il se recommande de disposer que tant les commissions paritaires que les membres délégués sont habilités à solliciter les renseignements.

Article 53.

Il ne ressort pas du texte que le comité d'apprentissage se compose, ainsi qu'il est dit dans l'exposé des motifs, de membres de la commission paritaire.

Article 54.

A l'alinéa 1er, les mots "littera a, d, e et f" peuvent sans inconvénient être omis.

Article 56.

Cet article autorise les commissions paritaires à répartir les charges de l'apprentissage autres que les frais de fonctionnement des comités d'apprentissage, entre les employeurs de leur ressort.

.../...

Le projet ne précise pas quelles charges sont susceptibles de découler de l'apprentissage et, au demeurant, cela n'est pas à prévoir. Il semble intéressant, dès lors, de souligner que les employeurs ne seront tenus au paiement des cotisations fixées que si la décision de la commission paritaire satisfait à toutes les conditions requises par l'arrêté-loi du 9 juin 1945 et a été rendue obligatoire conformément à l'article 12 du même arrêté-loi, à moins évidemment que ces employeurs soient liés par la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire.

A l'alinéa 4, les mots "à l'exception de celles prévues aux articles 23, 24 et 25, alinéa 2" peuvent sans inconvénient être omis.

Article 57.

Cet article a trait à la sécurité sociale des apprentis.

Ainsi que l'exposé des motifs le souligne, le principe que les apprentis tombent sous le régime de la sécurité sociale figure déjà dans l'arrêté-loi du 28 décembre 1944. Il est, toutefois, inexact, comme l'affirme ledit exposé des motifs, que "le texte adapte les modalités d'application du régime de la sécurité sociale aux particularités génériques du contrat d'apprentissage". L'article 57 ne contient pas de règles spéciales de ce genre, mais permet uniquement au Roi de déroger à la réglementation ordinaire.

.../...

Ainsi, le projet se borne à répéter ce que prévoit déjà l'arrêté-loi du 28 décembre 1944. L'article 2, alinéa 2, dispose, en effet : "Le présent arrêté-loi sera appliqué aux travailleurs et aux employeurs liés par ... un contrat d'apprentissage ou un quelconque contrat de louage de service autre qu'un contrat de travail ou un contrat d'emploi, après la publication d'arrêtés royaux qui pourront apporter à certaines de ces dispositions des dérogations motivées par les particularités génériques des contrats en question ou par les us et coutumes des professions en cause".

Il n'est certes pas recommandable que deux lois différentes attribuent au Roi le pouvoir de régler une même matière, d'autant plus que cette délégation de pouvoir est différemment formulée dans les deux lois et qu'il n'est guère possible d'affirmer que les deux délégations se couvrent parfaitement.

Ainsi, par exemple, il est douteux que le Roi puisse, sur la base de l'article 2 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944, "exonérer les employeurs et les apprentis du paiement d'une partie des cotisations de sécurité sociale". D'autre part, l'arrêté-loi précité permet plus facilement que le présent projet, d'édicter des réglementations différentes pour les apprentis suivant "les us et coutumes des professions en cause".

.../...

Il y a, dès lors, lieu de craindre que l'exécution de l'article 57 du projet et de l'article 2 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 donne lieu à des contestations juridiques qu'il serait facile d'éviter si la sécurité sociale des apprentis faisait l'objet d'une réglementation unique.

En outre, l'instauration de la sécurité sociale pour les apprentis entraînera la modification et l'adaptation des lois et arrêtés qui déterminent le droit aux prestations de la sécurité sociale.

A l'heure actuelle, seule la loi sur les vacances annuelles est applicable aux apprentis (article 1er). Par contre, il n'est pas fait mention des contrats d'apprentissage dans les lois sur les pensions.

La loi sur les allocations familiales n'est pas applicable aux apprentis mais ceux-ci peuvent, toutefois, réclamer des allocations familiales lorsqu'ils sont liés par un contrat d'apprentissage "dont la conclusion est reconnue et l'exécution contrôlée par le Gouvernement, à la condition :

a) que ce contrat n'ait pas été conclu avec des parents ou alliés jusqu'au deuxième degré inclusivement;

.../...

b) qu'il ne donne pas lieu au profit de l'apprenti à une gratification supérieure au montant maximum qui sera déterminé par le Ministre compétent" (article 62).

Les apprentis pour lesquels des allocations familiales peuvent être réclamées bénéficient également des soins de santé s'ils font partie du ménage d'un assuré(arrêté royal du 22 septembre 1955, articles 73, 78 et 113), mais ils n'ont jamais droit aux indemnités d'incapacité de travail.

Enfin, les apprentis ont,dans certaines conditions, droit aux allocations de chômage lorsque le contrat a été conclu sous les auspices d'un secrétariat d'apprentissage ou lorsque l'apprentissage a été effectué dans un centre ou établissement reconnu par l'O.N.P.C. (arrêté du Régent du 26 mai 1945, article 75quater).

Dans la mesure où les prescriptions précitées sont des dispositions légales, il sera difficile de les modifier par un arrêté royal.

Il semble donc souhaitable de supprimer l'article 57 du projet et de régler la sécurité sociale des apprentis dans le cadre de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 ou au moyen d'une loi distincte qui tiendrait compte des difficultés prérappelées.

.../...

CHAPITRE VII.

Ce chapitre habilite notamment les fonctionnaires et agents chargés de l'inspection du travail à contrôler l'exécution de la loi.

Une proposition relative à l'inspection du travail (Sénat 1958-1959, Doc. 67), qui reprend une proposition de loi antérieure (Chambre 1957-1958, n°907/1), tend à simplifier la législation dans ce domaine en uniformisant l'organisation de la tâche des services intéressés.

Au cas où cette proposition ou un projet analogue deviendrait loi, il y aurait lieu de mettre le présent projet en concordance avec cette loi.

Article 59.

L'alinéa 3 de cet article habilite les fonctionnaires et agents de l'inspection du travail à dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire, bien que ces fonctionnaires et agents ne soient pas assermentés en tant qu'officiers de police judiciaire.

Le dernier alinéa fixe, en outre, à quatorze jours, le délai dans lequel le procès-verbal doit être adressé au contrevenant.

Ce délai correspond à celui fixé par l'article 12 du projet de loi précité relatif à l'inspection du travail (Sénat 1958-1959, Doc. 67). Il s'écarte toutefois du délai habituellement prévu par les lois sociales en vigueur. Variant entre 24 heures et 8 jours, celui-ci est généralement de 48 heures ainsi qu'il ressort des exemples ci-après :

24 heures : - Loi du 5 mai 1888 relative à l'inspection des établissements dangereux, insalubres ou incommodes et à la surveillance des machines et chaudières à vapeur , article 1er;

48 heures : - Loi du 11 avril 1896 portant exécution de la loi du 16 août 1887 sur le paiement des salaires des ouvriers, article 1er;

- Loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier, article 14;

- Loi du 30 juillet 1901 réglementant le mesurage du travail des ouvriers, article 6;

- Loi du 17 juillet 1905 sur le repos du dimanche dans les entreprises industrielles et commerciales, article 13;

- Loi du 25 juin 1905 prescrivant de mettre des sièges à la disposition des employées de magasin, article 2;

.../...

- Loi sur le travail des femmes et des enfants, article 19;

- Loi du 30 août 1919 interdisant la fabrication , l'importation, la vente et la détention pour la mise en vente des allumettes contenant du phosphore blanc, article 2;

- Loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures, article 19;

- Loi du 30 mars 1926 relative à l'emploi de la céruse et autres pigments blancs de plomb, article 8;

- Loi du 24 juillet 1927 relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles, article 23;

- Loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, article 23;

- Loi du 14 août 1933 concernant la protection des eaux de boisson, article 4;

- Loi du 9 juillet 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les industries ou sections d'industrie où le travail est effectué dans des conditions insalubres, dangereuses ou pénibles, article 5;

- Loi du 22 décembre 1936 instituant le régime des quatre équipes dans les verreries automatiques, article 9;

- Loi du 16 mai 1938 portant réglementation de la durée du travail dans l'industrie diamantaire, article 5;

- Arrêté-loi du 14 avril 1945 relatif à la force obligatoire des décisions de la commission nationale mixte des mines, article 3;

72 heures:- Lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés, article 147;

- Arrêté organique du 22 décembre 1938 prévu par la loi du 10 juin 1937 étendant les allocations familiales aux employeurs et aux non-salariés, article 286;

7 jours: - Arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an, article 11;

- Loi du 26 janvier 1951 relative à la simplification des documents dont la tenue est imposée par la législation sociale, article 3;

- Lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 9 mars 1951, article 56;

.../...

8 jours : - Arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, article 15;

- Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, article 31;

- Loi fixant le statut du Comité national pour le travail à domicile, article 25;

sans délai : - Loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, article 5.

Article 60.

Il y a discordance entre les versions française et néerlandaise, l'une se référant à l'article 13, l'autre à l'article 12.

La référence à l'article 12 semble être correcte. Toutefois, ce ne sont pas les infractions aux dispositions de cet article même qui doivent être sanctionnées, mais celles aux dispositions des arrêtés royaux pris en exécution de cet article.

En outre, il y a lieu de faire observer que l'article 60 sanctionne également l'inobservation des prescriptions relatives à la forme du contrat (article 7) et à sa durée (article 8). Or, des poursuites pénales semblent difficilement se justifier en pareilles occurrences, l'inobservation de ces prescriptions ayant pour effet que le contrat conclu ne sera pas

agréé comme contrat d'apprentissage (article 47), mais considéré comme contrat de travail (article 6).

Articles 67 et 69.

Contrairement à ce que la plupart des lois sociales prévoient en matière de prescription, l'article 67 dispose que"non seulement "l'action publique" mais aussi "l'action civile" résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi sont prescrites après trois années révolues à compter du jour où l'infraction a été commise".

C'est l'affirmation expresse du principe général selon lequel la même prescription vaut pour l'action publique et pour l'action civile (Braas: Précis de procédure pénale, I, pages 202 et suiv. ; De Bage, Traité VII, 2, pages 1209 et suiv), principe qui se trouve également à la base des articles 21 et suivants du Code d'instruction criminelle.

L'article 69, aux termes duquel les actions naissant du contrat d'apprentissage sont prescrites un an après la cessation du contrat, est la reproduction de l'article 34 des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955.

Selon la jurisprudence, la prescription prévue par cet article 34 est une prescription extinctive qui n'est pas fondée sur une présomption de paiement

.../...

(Cass. 25 juin 1954, R.W. 1954-1955, p.883; voir aussi Van Goethem en Geysen : Arbeidsrecht, p. 165, De Page, Traité , VII, 2, p. 1205; Horion : Précis de droit social belge, p.88). C'est sur cette même conception que le législateur s'est fondé en adoptant l'article 6 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail (Chambre 1952-1953, Doc. , 543, p. 8; Sénat 1953-1954, Doc. 170, p.11). Même si l'on admet que la prescription est extinctive en l'absence de dispositions contraires dans la loi (Sénat, 1953-1954, Doc. 170, p. 11), un texte exprès constitue néanmoins la meilleure garantie au point de vue de la sécurité juridique.

Par ailleurs, il est arrivé à la jurisprudence et à la doctrine d'affirmer que l'article 34 des lois relatives au contrat d'emploi n'empêche pas que la prescription quinquennale de l'article 2277 C.C. s'applique à l'action en paiement de salaire, aussi longtemps qu'il n'est pas mis fin au contrat (Horion, loc. cit. ; Van Goethem en Geysen, loc. cit.). Cette conception est cependant difficilement conciliable avec les termes généraux de l'article 34. L'obligation de payer les salaires est inhérente à l'essence même du contrat de travail et constitue indubitablement une obligation contractuelle. Ceci vaut également pour le contrat d'apprentissage, quoique le salaire ne soit pas un élément essentiel de ce contrat. Il y a donc lieu d'admettre que seule la prescription de l'article 34 est applicable.

Afin de dissiper tout doute à cet égard, il se recommande de le confirmer expressément dans le projet.

Les articles 67 et 69 posent ensuite le problème du rapport entre ces deux dispositions ou, en d'autres mots, le problème du champ d'application propre à chacune d'elles.

L'interprétation la plus logique consisterait à admettre que l'article 67 concerne la responsabilité délictuelle et l'article 69 la responsabilité contractuelle; en d'autres termes, que les actions en dommages et intérêts nées d'une infraction à une disposition pénale de cette loi tombent sous l'article 67, tandis que les actions nées de l'inobservation des obligations résultant du contrat d'apprentissage tombent sous le coup de l'article 69.

La Cour de cassation a cependant estimé que l'article 28 de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi, disposition analogue à celle de l'article 69 du présent projet, s'applique également à l'action publique (Cas. 9 décembre 1935, Pas.1936, I, 81). Elle ne semble donc pas avoir retenu la distinction prérappelée.

Il n'est d'ailleurs pas inconcevable qu'une action puisse trouver son origine dans un acte qui constitue à la fois une infraction pénale et une infraction aux obligations contractuelles, par exemple le non-paiement d'un salaire dû (voir notamment les articles 20, 21 et 60 du projet).

Il ne sera donc pas toujours aisé d'établir une nette distinction entre les actions civiles visées à l'article 67 et les actions dont il est question à l'article 69.

Pour toutes ces raisons et afin de renforcer la sécurité juridique, il est suggéré de ne prévoir qu'une seule prescription, tant pour les actions nées des contrats d'apprentissage, y compris celles relatives à la rémunération, que pour les actions pénales et civiles résultant d'infractions.

Dans le même ordre d'idées, d'autres remarques encore s'imposent.

Le choix du point de départ de la prescription des actions nées du contrat d'apprentissage, que le projet fixe à un an après la cessation du contrat (article 69), ne se justifie pas de la même manière que dans les dispositions correspondantes des lois sur le contrat de travail. Ces dernières s'inspirent de la considération qu'un travailleur désireux de conserver son emploi hésitera à intenter une action à son employeur (Chambre 1952-1953, Doc. 543, p. 6). Cette considération ne vaut pas dans la même mesure pour le contrat d'apprentissage auquel le patron ne peut mettre fin unilatéralement.

D'autre part, le contrat d'apprentissage est par définition temporaire. Généralement sa durée probable ne dépassera guère 3 ou 4 ans. Il s'ensuit que, pratiquement, il n'y aura pas grande différence entre le délai de 3 ans à compter du jour de l'infraction, prescrit à l'article 67, et le délai d'un an après la cessation du contrat (article 69).

.../...

Enfin, il convient de remarquer que l'observation des obligations contractuelles est soumise à un contrôle administratif. En conséquence, l'agréation du contrat d'apprentissage sera retirée, en cas d'inobservation des obligations légales et contractuelles, et le contrat prendra fin en tant que contrat d'apprentissage. Dans la pratique, il n'y aura donc pas toujours un grand décalage entre le fait qui a donné naissance à l'action et la fin du contrat d'apprentissage. Cette considération plaide, elle aussi, en faveur de l'unification des délais de prescription prévus aux articles 67 et 69.

Enfin, quant à la durée de ce délai uniforme il semble préférable de la fixer à trois ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

On pourrait objecter que, dans certains cas, le délai d'un an à compter de la cessation du contrat (article 69) sera trop court pour l'action publique. Le délai de trois ans, par contre, tient le milieu entre le délai d'un an, qui est de règle pour les contrats de travail, et la prescription quinquennale qui, selon les auteurs précités, s'applique aux actions relatives à la rémunération.

Le texte proposé ci-après comporte un article 75, qui tient compte de ces observations et remplace les articles 67 et 69 du projet.

.../...

Articles 73 et 74.

Les trois lois mentionnées à l'article 73 contiennent des dispositions pénales particulières et des dispositions en matière de contrôle et de prescription qui ne correspondent pas entièrement aux dispositions des articles 58 et suivants du projet. En outre, la loi du 16 août 1887 a été suivie d'une loi du 11 avril 1896 réglant la surveillance de son exécution. Lors de l'application des dites lois, la question de savoir s'il y a lieu d'appliquer les dispositions du projet ou celles des lois spéciales pourra donc prêter à contestation.

Certes, l'article 74 permet au Roi de mettre ces dernières en concordance avec les dispositions du présent projet. Afin de réaliser cette concordance, le Roi devra toutefois modifier le fond même des lois; il devra notamment déterminer les peines applicables, le délai dans lequel le procès-verbal doit être notifié à l'intéressé, ainsi que le délai de prescription.

Il n'appartient pas à l'exécutif, mais au législateur, de prendre des décisions en ces matières. Les modifications à apporter aux dites lois doivent dès lors être mentionnées dans le projet même.

Le projet gagnerait en cohésion, si les dispositions des lois des 16 août 1887 et 30 juillet 1901 applicables aux contrats d'apprentissage, y étaient insérées. Le texte proposé ci-après indique l'endroit où ces dispositions pourraient figurer (voir article 26).

.../...

Par ailleurs, la disposition suivant laquelle la loi du 15 juin 1896 sur les règlements d'atelier est applicable aux apprentis, peut donner lieu à diverses interprétations.

Elle peut signifier que les apprentis tombent sous l'application du règlement d'atelier lorsqu'en vertu de la loi du 15 juin 1896 ce règlement doit exister dans l'entreprise où l'apprenti est occupé, c'est-à-dire dans les entreprises, visées à l'article 1er de la loi, qui emploient un ouvrier au moins (arrêté royal du 20 juin 1936).

Elle peut aussi signifier qu'un règlement d'atelier doit être arrêté dans chaque entreprise où un apprenti a été engagé, même si cette entreprise échappe à l'application de la loi, par exemple une entreprise n'occupant que des employés et pas d'ouvriers, ou une entreprise agricole.

D'après le fonctionnaire délégué, l'intention du Gouvernement serait de rendre obligatoire le règlement d'atelier dans toutes les entreprises, visées à l'article 1er de la loi du 15 juin 1896, qui occupent un apprenti.

Cette intention ne peut ressortir clairement du projet que s'il y est ajouté un article, insérant dans l'article 1er de la dite loi une disposition ainsi conçue : "Pour l'application de la présente loi, les apprentis sont assimilés aux ouvriers " (voir l'article 80 du texte proposé ci-après).

\+

\+ \+

.../...

En matière de contrat d'apprentissage, sont toujours applicables, les articles 9 et 10 de la loi du 22 germinal - 2 floréal, An XI. Ils règlent la cessation des contrats d'apprentissage et prévoient quelques obligations du patron à l'égard de l'apprenti.

Ces articles sont en partie contraires aux dispositions du présent projet, en partie superflus.

Si l'on étend le champ d'application du présent projet à tous les contrats d'apprentissage, l'abrogation pure et simple de la dite loi s'impose. Si on le restreint, comme le fait l'article 2 du projet, l'abrogation doit au moins porter sur les contrats d'apprentissage régis par le présent projet (voir article 82 du texte proposé ci-après).

\+

\+ \+

Le projet sur l'apprentissage proposé par le Conseil national du travail prévoyait que les pièces relatives à la procédure concernant l'autorisation donnée au mineur de conclure un contrat d'apprentissage et son droit de recevoir sa rémunération, sont dressées sur papier libre et dispensées de la formalité de l'enregistrement, sauf les exploits et les jugements qui seront enregistrés gratuitement (Sénat, 1955-1956, Doc. , n° 174, article 7).

.../...

Pareille disposition ne figure pas au projet. S'il entre dans les intentions du Gouvernement de prendre des mesures analogues à celles qui s'appliquent aux travailleurs, il convient d'insérer dans le projet une disposition complétant ou modifiant l'article 162, 11° et 12°, du Code des droits d'enregistrement, ainsi que l'article 59, 26° en 27°, du Code des droits de timbre.

Dans le texte proposé ci-après, pareille disposition trouve sa place à l'article 81.

\+

\+ +

Conformément aux dispositions de l'article 43, 1°, de la loi du 9 juillet 1926 organique des conseils de prud'hommes, les contestations relatives à l'apprentissage relèvent de ces juridictions. Elles seront cependant toujours portées devant la chambre des ouvriers, même si l'apprenti reçoit une formation d'employé. L'article 3, alinéa 2, 5°, assimile en effet les apprentis aux ouvriers.

En vertu de l'article 64 de cette même loi, le conseil de prud'hommes "peut nommer au mineur, un administrateur ou un tuteur ad hoc pour remplacer dans l'instance le père ou le tuteur absent ou empêché". Cette faculté est toutefois inexistante lorsqu'à défaut d'un conseil de prud'hommes, le juge de paix tranche le différend.

\+

\+ +

Afin de faciliter les références à la loi tout en abrégeant son intitulé, il se recommande d'ajouter au projet, comme il est d'usage dans d'autres pays et notamment aux Pays-Bas, un article disposant que la loi peut être citée sous la dénomination de "Loi sur l'apprentissage" (voir article 83 du texte proposé ci-après).

\+

\+ +

Conformément à la recommandation qui a été faite dans l'introduction du présent avis, le texte proposé ci-après comporte une partie relative au contrat d'apprentissage qui, tout en étant applicable à l'ensemble des apprentis, reste utilisable , même si le Gouvernement préfère ne pas suivre cette recommandation et ne pas toucher au champ d'application du projet tel qu'il a été soumis.

Cette dualité a contraint le Conseil d'Etat à proposer plusieurs rédactions pour certains articles Le texte ci-après fait figurer à gauche le texte du projet tel que le Conseil d'Etat le propose (champ d'application général en ce qui concerne le contrat d'apprentissage), et, à droite, le texte du projet tel que le Gouvernement le conçoit (champ d'application limité pour l'ensemble).

\+

\+ +

Pour plus de clarté, le tableau ci-dessous indique, en regard des articles du projet du Gouvernement, l'endroit où ils sont insérés dans le texte proposé.

Projet du Gouvernement.	Texte proposé.	Projet du Gouvernement.	Texte proposé	Projet du Gouvernement.	Texte proposé.
1	1 et 51	33	31 et 47	65	73
2	2 et 44	34	48	66	74
3	--	35	32	67	75
4	3	36	23	68	25
5	4 et 46	37	33	69	75
6	5	38	34	70	78
7	6	39	35	71	24
8	7	40	37	72	79
9	56	41	38	73	26 et 80
10	57	42	39	74	--
11	58	43	40		
12	59	44	41		
13	60	45	42		
14	76	46	43		
15	8	47	45,47et 49		
16	9	48	50 et 51		
17	10	49	9 et 53		
18	11	50	54		
19	21	51	61		
20	16 et 52	52	62		
21	17	53	63		
22	19	54	64		
23	20	55	63		
24	18	56	65		
25	12	57	--		
26	13 et 22	58	66		
27	14	59	67		
28	55	60	68		
29	15	61	69		
30	27	62	70		
31	29	63	71		
32	30	64	72		

.../...

Projet de loi sur le contrat d'apprentissage et réglant l'apprentissage dans le commerce et l'industrie.	Projet de loi réglant l'apprentissage dans le commerce et l'industrie.
---	---

TITRE I. - CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

CHAPITRE Ier. - DEFINITION ET CHAMP D'APPLICATION.

Article 1er.- (article 1er du projet).

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée par lequel le patron s'engage à donner ou à faire donner une formation professionnelle à l'apprenti et par lequel l'apprenti s'oblige à travailler sous l'autorité du patron et à suivre l'enseignement jugé nécessaire à sa formation.

Article 2.- (article 2 du projet)

La présente loi n'est pas applicable dans la marine marchande ni dans la pêche maritime.	La présente loi n'est pas applicable dans la marine marchande ni dans la pêche maritime. Elle ne concerne pas les contrats d'apprentissage conclus dans les conditions prévues par les règlements relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels dans les métiers et négoces.

.../. .

CHAPITRE II. - CONCLUSION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Article 3.- (article 4 du projet)

Le mineur est capable de conclure un contrat d'apprentissage moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de son tuteur.

Le juge de paix peut, soit sur simple requête d'un membre de la famille, soit d'office, suppléer au défaut d'autorisation. Le père ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé; en outre, le juge a toujours la faculté de prendre l'avis des membres de la famille ou du conseil de famille.

Article 4.- (article 5 du projet)

Tout contrat d'apprentissage doit être conclu par écrit.

Deux exemplaires en sont respectivement destinés à chacune des parties.

Il est établi en quatre exemplaires, dont deux destinés respectivement à chacune des parties, le troisième à l'autorité chargée d'agréer le contrat en vertu de l'article 45 (47 du projet) et le quatrième à l'inspecteur social du ressort du lieu où s'exécute l'apprentissage.

.../...

Article 5.- (article 6 du projet)

Tout contrat par lequel une personne est engagée en vue de sa formation professionnelle est réputé contrat de travail ou d'emploi suivant la nature de l'activité à exercer par elle.

si le contrat d'apprentissage doit être agréé et si l'agréation n'est pas accordée ou est retirée.

si le contrat n'est pas agréé conformément à la présente loi ou si l'agréation est retirée.

Article 6.- (article 7 du projet).

Le Roi détermine, sous forme d'un contrat-type, les stipulations et énonciations dont l'insertion est requise dans les contrats d'apprentissage.

Ces stipulations et énonciations concernent notamment :

1° l'indentité des parties;

2° la date d'entrée en vigueur du contrat, la durée du contrat, et, éventuellement, le temps fixé pour l'essai;

3° l'objet du contrat;

4° les obligations respectives des parties;

5° l'horaire et le programme de la formation pratique et de la formation théorique;

.../...

6° éventuellement la rémunération;	6° la rémunération;
7° les causes et conditions de la cessation et de la suspension du contrat;	
8° éventuellement la constatation de l'agréation du contrat.	8° la constatation de l'agréation du contrat.

Article 7.- (article 8 du projet)

La durée de l'apprentissage ne peut être inférieure à six mois.

CHAPITRE III. - OBLIGATIONS DES PARTIES.

Article 8.- (article 15 du projet)

Le patron et l'apprenti se doivent le respect et des égards mutuels.

Article 9.- (article 16 du projet)

Le patron a l'obligation :

1° de faire travailler l'apprenti aux temps, lieu et conditions convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet, et sauf stipulation contraire, les collaborateurs, les outils et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

.../...

2° de veiller, avec la diligence d'un bon père de famille, à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé de l'apprenti et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

3° de ne pas astreindre l'apprenti à des travaux étrangers à la profession en vue de laquelle il est formé, ni à des travaux dépourvus de valeur formative ou qui lui seraient nuisibles ou interdits en vertu des dispositions légales et réglementaires;

4° de ne pas astreindre l'apprenti à du travail à domicile;

5° d'observer et de faire observer les bonnes moeurs et les convenances pendant l'exécution du contrat;

6° s'il y est tenu en vertu de la loi ou du contrat, de payer la rémunération aux conditions, au temps, et au lieu convenus;

6° de payer la rémunération aux conditions, au temps, et au lieu convenus;

7° de fournir à l'apprenti un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;

8° de donner à l'apprenti le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte et les obligations civiques résultant de la loi, ainsi que pour exécuter les obligations syndicales résultant d'une mission dûment justifiée.

.../...

Article 10.- (article 17 du projet)

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

Il répond des malfaçons provenant de matières premières ou outillage défectueux fournis par lui.

Article 11.- (article 18 du projet)

Lorsque l'engagement prend fin, le patron a l'obligation de délivrer à l'apprenti qui en fait la demande, un certificat, qui mentionne uniquement :

1° la date à laquelle les services de l'apprenti ont pris cours et celle à laquelle ils ont pris fin;

2° la nature de l'activité de l'apprenti.

Article 12.- (article 25 du projet)

L'apprenti a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin et diligence, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par le patron ou ses préposés en vue de l'exécution du contrat;

3° d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat;

4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons ou de

Article 13.- (article 26, alinéas 1er, 2 et 3 du projet)

L'apprenti a l'obligation de restituer en bon état les outils et les matières premières restés sans emploi qui lui sont confiés.

En cas de malfaçon, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits, il répond de son dol ou de sa faute lourde.

Il ne répond pas de sa faute légère.

Article 14.- (article 27 du projet)

L'apprenti n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage régulier de la chose, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

Article 15.- (article 29 du projet)

Sont nulles les clauses interdisant à l'apprenti, après la cessation du contrat, l'exploitation d'une entreprise soit en nom personnel, soit en société , ou l'engagement chez un autre employeur.

Tant au cours de l'exécution du contrat qu'après sa cessation, l'apprenti doit s'abstenir de divulguer à un concurrent ou à une autre personne les secrets de fabrication ou d'affaires du patron, et de se livrer ou de coopérer à tout autre acte de concurrence déloyale.

.../...

CHAPITRE IV. - REMUNERATION.

Article 16 (article 20 du projet).

Lorsque l'apprenti peut prétendre à rémunération, en vertu de la loi ou du contrat, elle ne peut, à l'expiration du troisième mois d'apprentissage,

L'apprenti doit être rémunéré.

A l'expiration du troisième mois d'apprentissage, la rémunération ne peut

être inférieure au quart de la rémunération minimum du travailleur adulte dont l'apprenti vise à atteindre la qualification.

Cette rémunération augmentera au moins de trimestre en trimestre d'apprentissage pour atteindre à la fin du contrat la rémunération du travailleur adulte précité.

Le Roi fixe la valeur forfaitaire de la partie de la rémunération constituée par le logement et la nourriture.

Article 17 (article 21 du projet).

L'apprenti mineur d'âge ne peut être rémunéré au rendement.

Si l'apprenti est majeur, ce mode de rémunération n'est admis que dans la mesure où il n'en résulte aucun préjudice pour l'apprentissage.

.../...

Article 18 (article 24 du projet).

L'apprenti, apte à travailler, qui se présente normalement à son travail mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit à sa rémunération normale, sauf le cas de force majeure.

Il ne peut être dérogé à cette disposition qu'en vertu d'une décision de la commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 19 (article 22 du projet).

L'employeur remet valablement sa rémunération au mineur, sauf opposition lui notifiée par le père ou le tuteur.

Si l'intérêt du mineur l'exige, le juge de paix peut, soit sur simple requête d'un membre de la famille, soit d'office, et après avoir entendu ou appelé le père et les autres intéressés, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur ad hoc, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille.

.../...

Article 20 (article 23 du projet).

Sous quelque régime qu'elle soit mariée, la femme peut, sans le concours et à l'exclusion de son mari, toucher sa rémunération et en disposer pour les besoins du ménage.

Cette disposition n'est pas applicable aux gains résultant du travail commun des époux.

Article 21 (article 19 du projet).

Il ne peut être opéré sur la rémunération aucun prélèvement à titre de garantie.

Article 22 (article 26, alinéa 4, du projet)

Les indemnités ou dommages et intérêts dus en vertu des dispositions de l'article 13 (article 26 du projet) et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice ne pourront être retenus sur la rémunération qu'à concurrence du cinquième de la somme payable à chaque échéance, sauf dans le cas où l'apprenti aurait agi par dol ou mettrait fin au contrat avant le paiement de l'indemnité autrement que pour un motif grave.

Article 23 (article 36 du projet).

Toute indemnité et tous dommages et intérêts dus par l'apprenti du chef de rupture du contrat sont imputables sur la rémunération.

.../...

Article 24 (article 71 du projet).

La rémunération de l'apprenti est incessible; elle est saisissable à concurrence d'un cinquième. Cette disposition ne concerne ni les cessions, ni les saisies qui auraient lieu pour les causes déterminées par les articles 203, 205 et 218 du Code civil.

Article 25 (article 68 du projet).

Les instruments nécessaires aux occupations personnelles de l'apprentie mariée et les meubles acquis à l'aide de sa rémunération ne peuvent, sans le concours de celle-ci, être aliénés à titre onéreux ou gratuit, loués ni donnés en prêt ou en gage par le mari.

Les instruments de travail ne peuvent être saisis que dans les cas prévus par l'article 593 du Code de procédure civile.

Les meubles acquis à l'aide de la rémunération de l'apprentie mariée ne sont pas susceptibles de saisie de la part des créanciers du mari, à moins que ceux-ci ne prouvent que les dettes dont ils poursuivent le paiement ont été contractées pour les besoins du ménage.

Article 26 (article 73 du projet).

(Il convient d'insérer ici les dispositions des lois des 16 août 1887 et 30 juillet 1901, à appliquer aux contrats d'apprentissage - voir avis).

.../...

CHAPITRE V. - FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Article 27 (article 30 du projet).

Sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations, le contrat d'apprentissage prend fin :

1° par l'expiration du terme;

2° par la volonté de l'une des parties, au cours de l'essai (1) ou lorsqu'il existe un motif grave de rupture;

3° par le décès de l'apprenti;

4° par la force majeure, lorsque celle-ci a pour effet de rendre définitivement impossible l'exécution du contrat.

Article 28.-

(Insérer éventuellement ici les prescriptions relatives à la cessation du contrat au cours de l'essai - voir à ce sujet l'observation concernant l'article 7 du projet).

Article 29 (article 31 du projet).

Le patron peut mettre fin au contrat d'apprentissage avant l'expiration du terme :

.../...

---

(1) Pour autant que le Gouvernement estime pouvoir admettre la cessation du contrat au cours de l'essai.

1° lorsque l'apprenti a trompé le patron lors de la conclusion du contrat, par la production de faux certificats ou livrets;

2° lorsque l'apprenti se rend coupable d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard du patron ou du personnel de l'entreprise;

3° lorsque l'apprenti cause au patron intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;

4° lorsque l'apprenti se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat;

5° lorsque l'apprenti communique des secrets de fabrication;

6° lorsque l'apprenti compromet, par son imprudence, la sécurité de la maison, de l'établissement ou du travail;

7° en général, lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise et à l'exécution du contrat.

Le tout sans préjudice au droit du patron à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

Le congé ne peut plus être donné sur l'heure lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu du patron depuis deux jours ouvrables au moins.

.../...

Article 30 (article 32 du projet).

L'apprenti peut mettre fin au contrat d'apprentissage avant l'expiration du terme :

1° lorsque le patron ou celui qui le remplace se rend coupable à son égard d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves;

2° lorsque le patron tolère, de la part de ses préposés, de semblables actes à l'égard de l'apprenti;

3° lorsque la moralité de l'apprenti est mise en danger au cours du contrat;

4° lorsque le patron cause à l'apprenti intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat;

5° lorsque, dans le cours du contrat la sécurité ou la santé de l'apprenti se trouve exposée à des dangers que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat;

6° en général, lorsque le patron manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat.

Le tout sans préjudice au droit de l'apprenti à tous dommages et intérêts, s'il y a lieu.

Le congé ne peut plus être donné sur l'heure lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de l'apprenti depuis huit jours ouvrables au moins.

.../...

Article 31 (article 33, alinéa 1er, du projet)

Lorsque le contrat d'apprentissage doit être agréé en vertu d'une réglementation relative à l'apprentissage ou à la formation professionnelle, le retrait de l'agréation ou le refus de l'agréation d'un contrat ayant reçu un commencement d'exécution constitue un motif grave de rupture du contrat en cours dans le chef de chacune des parties.

Le retrait de l'agréation ou le refus de l'agréation d'un contrat ayant reçu un commencement d'exécution constitue un motif grave de rupture du contrat en cours dans le chef de chacune des parties.

Article 32 (article 35 du projet)

La cessation du contrat sans motif grave (ou sans que la réglementation en matière de cessation au cours de l'essai ait été suffisamment respectée) donne lieu au peiement d'une indemnité équivalente à trois mois ou à un mois et demi de rémunération, selon que la cessation émane du patron ou de l'apprenti.

Lorsqu'aucune rémunération n'est due en vertu d'une loi ou d'un contrat, le Roi fixe une rémunération fictive pour le calcul de cette indemnité.

Article 33 (article 37 du projet).

La femme engagée comme apprentie et recevant le logement chez le patron a le droit de mettre fin au contrat si l'épouse du patron ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à mourir ou à se retirer.

.../...

Article 34 (article 38 du projet).

La quittance pour solde de tout compte délivrée par l'apprenti au moment où le contrat prend fin n'implique pour celui-ci aucune renonciation à ses droits.

CHAPITRE VI. - SUSPENSION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Article 35 (article 39 du projet).

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat d'apprentissage lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La faillite ou la déconfiture de l'employeur ne sont point, par elles-mêmes, des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

Article 36.-

Lorsque la suspension du contrat excède..., la durée du contrat est prolongée d'une période égale à celle pendant laquelle le contrat n'a pas reçu exécution (1).

.../...

---

(1) L'on pourrait éventuellement stipuler s'il y a lieu ou non à computation de diverses périodes de suspension.

Article 37 (article 40 du projet).

L'impossibilité pour l'apprenti de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

Pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, l'apprenti conserve le droit à la rémunération prévue.

L'apprenti est tenu de justifier de son incapacité de travail. S'il y est invité, il produira un certificat médical. En outre, il ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, ni de se laisser examiner.

Ce médecin ne peut informer le patron que de la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres considérations étant couvertes par le secret professionnel.

Article 38 (article 41 du projet).

Le contrat d'apprentissage est suspendu pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

Il doit l'être à la demande de l'apprentie, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'apprentie remet, à cet effet, à son patron, un certificat médical déclarant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

.../...

Pendant les trente premiers jours d'une de ces périodes de repos, l'apprentie conserve son droit à la rémunération.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées ci-dessus, les dispositions de l'article 37 (article 40 du projet) sont applicables.

Article 39 (article 42 du projet).

Pendant les suspensions du contrat prévues aux articles 37 et 38 (articles 40 et 41 du projet), l'apprenti peut mettre fin au contrat .

Article 40 (article 43 du projet).

Si l'absence résultant d'une incapacité de travail ou d'un congé de repos d'accouchement a une durée de plus de nonante jours, le patron peut, à tout moment, mettre fin au contrat, à condition de payer à l'apprenti l'indemnité prévue à l'article 32 (article 35 du projet).

Lorsque l'apprenti peut prétendre à rémunération, en vertu de la loi ou d'un contrat, — Pour le calcul de cette indemnité,

il est tenu compte, pour le calcul de cette indemnité, de la rémunération dont l'apprenti bénéficiait ou aurait dû bénéficier au moment où le contrat a été suspendu.

L'indemnité peut éventuellement être diminuée de la rémunération qui a été payée depuis le début de l'absence.

.../...

ML. L. 6533/2.

Article 41 (article 44 du projet).

Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'apprenti ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

Dans les mêmes conditions, les accidents techniques se produisant dans l'entreprise auront le même effet, pour autant qu'il s'agisse d'un arrêt momentané et que toutes diligences soient faites pour y remédier.

Article 42 (article 45 du projet).

Les arrêtés royaux pris en exécution de l'article 28quater de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, inséré par la loi du 4 mars 1954, sont applicables aux apprentis qui travaillent dans les mêmes entreprises et dans les mêmes conditions que les ouvriers auxquels s'appliquent ces arrêtés royaux.

.../...

En l'absence de pareil arrêté royal, le manque de travail total ou partiel permet la suspension de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit, à condition que l'apprenti en soit averti au moins sept jours à l'avance.

Article 43 (article 46 du projet).

L'appel ou le rappel de l'apprenti sous les armes ne font que suspendre le contrat.

Lorsqu'il est mis fin au contrat au cours de cette période et que l'apprenti peut prétendre à rémunération en vertu de la loi ou d'un contrat,	Lorsqu'il est mis fin au contrat au cours de cette période,

il est tenu compte, pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article 32 (article 35 du projet), de la rémunération dont l'apprenti bénéficiait ou aurait dû bénéficier au moment où le contrat a été suspendu.

.../...

TITRE II. - ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE DANS LE COMMERCE ET L'INDUSTRIE.

CHAPITRE I.- CHAMP D'APPLICATION.

Article 44.- (article 2 du projet).

Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage conclus dans les conditions prévues par les règlements relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels dans les métiers et négoces.

CHAPITRE II. - AGREATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

Article 45.- (article 47, alinéas 1er et 2, du projet)

Le contrat d'apprentissage est agréé par le Ministre du Travail ou son délégué.

Le contrat n'est agréé que s'il est conforme aux dispositions légales et réglementaires et aux règlements d'apprentissage, si l'employeur est qualifié pour donner une formation appropriée ou est en mesure de faire donner cette formation par une autre personne à son service ayant les qualifications requises et si l'entreprise répond aux conditions nécessaires pour garantir une préparation adéquate de l'apprenti à la profession à laquelle se destine celui-ci.

.../...

Article 46.- (article 5 du projet)

Un exemplaire du contrat d'apprentissage est joint à la demande d'agréation; un autre est transmis à l'inspecteur social du ressort du lieu où s'exécute l'apprentissage.

Article 47.- (article 47, alinéa 3, et article 33, alinéa 2, du projet).

L'agréation peut être retirée durant l'exécution du contrat lorsque les conditions qui ont permis l'agréation ne sont plus remplies ou lorsqu'une des parties ne respecte pas ses obligations.

Toutefois, lorsque l'agréation a été retirée pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, celui-ci a le droit d'achever l'apprentissage auprès d'un autre employeur, en faisant valoir la période antérieure au retrait d'agréation.

Article 48.- (article 34 du projet)

Lorqu'il est mis fin au contrat d'apprentissage autrement que par l'expiration du terme fixé par le contrat, le patron doit en aviser immédiatement l'autorité qui a agréé le contrat.

.../...

Article 49.- (article 47, alinéa 4, du projet).

Le Roi détermine les conditions d'agréation du contrat et celles du retrait de l'agréation, ainsi que la date à laquelle l'agréation ou le retrait prend cours.

CHAPITRE III. - FORMATION PROFESSIONNELLE.

Article 50.- (article 48, alinéa 1er, du projet)

La formation professionnelle de l'apprenti comporte une formation pratique qui lui donne l'habileté requise pour l'exercice de la profession choisie, et des cours professionnels complémentaires qui lui fournissent les connaissances théoriques nécessaires pour l'acquisition d'une capacité professionnelle complète.

Article 51.- (articles 1er et 48, alinéas 2 et 3, du projet)

Les cours professionnels complémentaires doivent s'étendre sur 144 heures au moins par année.

L'enseignement peut être assuré par le patron lui-même, il peut être donné dans un établissement d'enseignement technique ou organisé par un groupe de patrons.

Lorsque l'enseignement n'est pas donné dans un établissement d'enseignement de l'Etat ou subventionné , il doit être approuvé, aux fins de l'application de la présente loi, par le Ministre du Travail et par le Ministre de l'Instruction publique, dans les conditions fixées par le Roi.

.../...

Article 52.- (article 20, alinéa 1er du projet)

L'apprenti doit être rémunéré.

Article 53.- (article 49 du projet)

L'apprenti est assujetti au régime des temps de travail et de repos applicable aux travailleurs dans l'entreprise où il effectue son apprentissage ou au groupe des travailleurs avec lesquels il travaille dans cette entreprise. Il ne peut être dérogé à ce régime que pour abréger la durée du travail de l'apprenti.

En aucun cas cependant la durée de travail ne peut être supérieure à 9 heures par jour et 45 heures par semaine ou 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Le patron ne peut pas davantage imposer à l'apprenti des prestations entre ... (voir avis).

Le temps consacré par l'apprenti à suivre les cours professionnels complémentaires est compté comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 54.- (article 50 du projet)

Les commissions paritaires sont chargées d'organiser les examens de fin d'apprentissage et, s'il y a lieu, les examens périodiques prévus dans les règlements d'apprentissage.

.../...

Les examens de fin d'apprentissage doivent fournir la preuve que l'apprenti possède les capacités requises pour exercer une profession, tant au point de vue de l'expérience pratique qu'au point de vue des connaissances théoriques.

Les jurys ou commissions d'examens doivent comprendre des représentants en nombre égal des employeurs et des travailleurs. Ils ne peuvent délibérer valablement qu'en présence d'un délégué du Ministre du Travail et d'un délégué du Ministre de l'Instruction publique; ces délégués n'ont pas voix délibérative.

Article 55.- (article 28 du projet)

L'apprenti est tenu de se présenter aux examens organisés conformément à la présente loi.

CHAPITRE IV. - REGLEMENTS D'APPRENTISSAGE.

Article 56.- (article 9 du projet)

Les commissions paritaires déterminent sous forme de règlements d'apprentissage applicables dans les entreprises de leur ressort respectif, les conditions et modalités de l'apprentissage.

.../...

Les règlements d'apprentissage doivent :

1° déterminer les professions pour lesquelles un contrat d'apprentissage peut être conclu;

2° fixer la durée de l'apprentissage;

3° établir les programmes d'apprentissage comportant une formation pratique et des cours professionnels complémentaires dont certains doivent avoir trait à la sécurité, à la santé et à l'hygiène des travailleurs;

4° prévoir la possibilité de transférer l'apprenti du service d'un patron au service d'un autre dans les cas où ce transfert paraît nécessaire ou opportun pour éviter une interruption de la formation professionnelle, pour compléter la formation de l'apprenti ou pour un autre motif;

5° fixer l'échelle progressive de rémunération visée à l'article 16 (article 20 du projet);

6° déterminer la forme, le programme et la procédure des examens de fin d'apprentissage et, s'il y a lieu, des examens intermédiaires;

7° déterminer les conditions de capacité requises en la personne de l'employeur en raison de la responsabilité dont il est chargé.

Les règlements d'apprentissage peuvent, en outre, compléter par des dispositions mieux adaptées aux besoins des professions, les règles relatives aux contrats d'apprentissage sans toutefois porter préjudice à la protection minimum assurée aux apprentis par les dispositions légales et réglementaires.

/

Article 57.- (article 10 du projet)

Un délégué du Ministre du Travail, un délégué du Ministre de l'Instruction publique et un délégué du Ministre des Classes moyennes doivent être convoqués aux réunions des commissions paritaires où sont délibérées les questions visées à l'article 56 (article 9 du projet).

Ces délégués ont voix consultative. En l'absence de l'un d'eux, il ne peut être délibéré valablement que s'il a été invité à la réunion.

Article 58.- (article 11 du projet)

Conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, les décisions prises par les commissions paritaires en matière de règlements d'apprentissage peuvent être rendues obligatoires par le Roi.

Article 59.- (article 12 du projet)

Les règlements d'apprentissage peuvent être établis par arrêté royal :

1° lorsqu'une commission paritaire n'a pas porté la question de l'établissement du règlement d'apprentissage à l'ordre du jour de ses délibérations dans les douze mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi ou la création de la commission paritaire;

.../...

2° lorsqu'une commission paritaire n'a pas pris une décision susceptible d'être rendue obligatoire, dans les douze mois qui suivent la date où la question a été inscrite à l'ordre du jour de ses délibérations;

3° lorsqu'une commission paritaire ayant pris une décision susceptible d'être rendue obligatoire, la commission paritaire ou une des organisations représentatives visées à l'article 12 de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 n'ont pas, dans le mois de la décision, demandé que force obligatoire soit donnée à celle-ci;

4° lorsqu'une commission paritaire a pris une décision mais que la demande tendant à la rendre obligatoire n'a pas été accueillie.

Article 60.- (article 13 du projet)

Le Roi peut, conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945, rendre obligatoire la décision d'une commission paritaire modifiant ou complétant un règlement d'apprentissage établi conformément à l'article précédent.

CHAPITRE V. - TUTELLE GENERALE DE L'APPRENTISSAGE.

Article 61.- (article 51 du projet)

Le Conseil national du travail, dans le cadre de la mission générale qui lui est conférée par l'article 1er de la loi organique du 29 mai 1952, coordonne l'action menée en faveur de l'apprentissage par les employeurs

.../...

et les travailleurs des diverses branches d'activité et étudie les problèmes que pose l'apprentissage sur le plan national.

Il adresse au Ministre du Travail tous avis ou propositions contenant les divers points de vue exprimés dans son sein, sur les questions qui ont trait à l'apprentissage.

Article 62.- (article 52 du projet)

Les commissions paritaires veillent à la formation des apprentis dans les entreprises de leur ressort; elles désignent parmi leurs membres ceux qui sont spécialement chargés de cette mission.

Les autorités, institutions et personnes qui disposent d'éléments relatifs à l'apprentissage fournissent aux commissions paritaires, à leurs délégués et aux délégués des Ministres du Travail et de l'Instruction publique, à leur demande, tous renseignements nécessaires à l'accomplissement de la mission décrite à l'alinéa précédent.

Les commissions paritaires, leurs membres et les délégués des Ministres ne peuvent communiquer les renseignements d'ordre individuel dont ils pourraient avoir connaissance dans l'exécution de leur mission, qu'aux autorités qualifiées pour en prendre connaissance.

.../...

Article 63.- (articles 53 et 55 du projet)

Les commissions paritaires peuvent constituer des comités d'apprentissage . Ceux-ci comprennent des membres de la commission paritaire, qui représentent,en nombre égal, les employeurs et les travailleurs.

Le Roi établit le règlement-type des comités d'apprentissage,qui doit comprendre des dispositions relatives à leur composition, leurs attributions et leur fonctionnement.

Les frais de fonctionnement des comités d'apprentissage sont à la charge de l'Etat.

Article 64.- (article 54 du projet)

Sur le plan de l'entreprise et dans le cadre de la mission générale qui leur est conférée par l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les conseils d'entreprise veillent à la bonne exécution des contrats et programmes d'apprentissage et à la stricte application des dispositions légales et réglementaires, relatives aux apprentis.

Il leur incombe , en outre, de communiquer à la commission paritaire compétente, soit d'office, soit à la demande de celle-ci, tous renseignements relatifs à la formation des apprentis dans l'entreprise.

Ils formulent de même, à l'intention de la commission paritaire, tous avis ou propositions contenant, s'il y a lieu, les divers points de vue exprimés dans leur sein, qui sont de nature à favoriser ou améliorer l'apprentissage.

.../...

Article 65.- (article 56 du projet)

Les commissions paritaires peuvent décider que les charges de l'apprentissage, autres que celles visées à l'article 63, dernier alinéa (article 55 du projet), seront réparties entre les employeurs de leur ressort, au moyen de cotisations appropriées.

Conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, ces décisions peuvent être rendues obligatoires par le Roi.

La perception des cotisations , la gestion et l'emploi des fonds peuvent être confiés par les commissions paritaires soit à des fonds de sécurité d'existence, soit à des fonds spéciaux dont elles arrêtent les statuts.

Les dispositions de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence sont applicables à ces fonds spéciaux.

TITRE III. - DISPOSITIONS GENERALES.

CHAPITRE I. - CONTROLE, SANCTIONS ET PRESCRIPTION.

Article 66. -(article 58 du projet)

Les fonctionnaires et agents chargés de l'inspection du travail surveillent

l'exécution des dispositions du titre II de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

En outre, les fonctionnaires et agents désignés par le Ministre de l'Instruction publique exercent la surveillance pédagogique de la formation des apprentis.

/

Article 67.- (article 59 du projet)

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 66 (article 58 du projet) ont la libre entrée des établissements

où un apprenti assujetti aux dispositions du titre II de la présente loi est en service ou reçoit sa formation et où le patron qui occupe un tel apprenti exerce son activité.

où un apprenti assujetti à la présente loi est en service ou reçoit sa formation et où le patron qui occupe un tel apprenti exerce son activité.

Les patrons, leurs préposés ou mandataires ainsi que les travailleurs, sont tenus de leur fournir les renseignements qu'ils demandent pour s'assurer de l'observation de la loi et de ses arrêtés d'exécution.

En cas d'infraction, ces fonctionnaires et agents dressent des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal est adressée au contrevenant, dans les quatorze jours, à peine de nullité.

.../...

Article 68 (article 60 du projet)

Tout patron, préposé ou mandataire qui, ayant engagé un apprenti assujetti aux dispositions du titre II de la présente loi ne s'est pas conformé aux dispositions des articles 9, 3° et 4° (16, c, et 49), 16 (20), 17 (21), 48 (34), 51 (48), 52 (20) et 53 (49)	Tout patron, préposé ou mandataire qui, ayant engagé un apprenti assujetti à la présente loi ne s'est pas conformé aux dispositions des articles 9, 3° et 4° (16, c, et 49), 16 (20), 17 (21), 48 (34), 51 (48) et 53 (49)

ou des arrêtés pris en vertu de l'article 59 (12), est puni d'une amende de 100 francs à 100.000 francs.

L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes occupées en contravention desdits articles et arrêtés, sans que le total des amendes puisse dépasser 200.000 francs.

Article 69 (article 61 du projet).

Les peines prévues à l'article 68 (article 60 du projet) sont applicables à tout patron, préposé ou mandataire qui, en cas d'application de l'article 76 (article 14 du projet) de la présente loi aura occupé un adolescent âgé de moins de 18 ans autrement qu'en qualité d'apprenti.

Article 70 (article 62 du projet).

Quiconque met un obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi est puni d'une amende de 26 francs à 100 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

.../...

Article 71 (article 63 du projet).

Est puni d'une amende de 100 francs à 100.000 francs quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par les services de contrôle.

Article 72 (article 64 du projet).

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation encourue en vertu de la présente loi, les peines établies par les articles 70 et 71 (articles 62 et 63 du projet) sont portées au double.

Article 73 (article 65 du projet).

Les employeurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs préposés ou mandataires.

Article 74 (article 66 du projet).

Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, le chapitre VII et l'article 85 y compris, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Article 75 (articles 67 et 69 du projet).

Toutes actions naissant du contrat d'apprentissage ou de l'exécution de celui-ci et toutes actions publiques et civiles résultant d'une infraction aux dispositions de la présente loi se prescrivent par trois années à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

.../...

Les articles 2275 et 2277 du Code civil ne sont pas applicables aux actions relatives à la rémunération due à l'apprenti ou à d'autres actions nées du contrat d'apprentissage.

CHAPITRE II. - DISPOSITIONS FINALES.

Article 76 (article 14 du projet).

Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, décider que les adolescents âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être occupés dans les professions qu'il détermine autrement qu'en qualité d'apprentis.

Article 77.-

Il ne peut être dérogé aux prescriptions de la présente loi que dans les cas et aux conditions expressément prévus.

Article 78 (article 70 du projet).

Le Roi prend l'avis du Conseil national du travail avant d'arrêter les dispositions prévues aux articles 6, 59 et 63, alinéa 2 (articles 7, 12, 53, alinéa 2, du projet); le Conseil national du travail fait parvenir son avis dans les trois mois de la demande qui lui en est faite, à défaut de quoi il est passé outre.

.../...

Article 79 (article 72 du projet).

La présente loi n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage valablement conclus avant la date de son entrée en vigueur.

Article 80 (article 73 du projet).

L'article 1er de la loi du 15 juin 1896 sur le règlement d'atelier est complété par la disposition suivante :

"Pour l'application de la présente loi, les apprentis sont assimilés aux travailleurs".

Article 81.-

... (Insérer éventuellement ici les modifications qui sont à apporter au Code des droits d'enregistrement et au Code des droits de timbre - voir avis).

Article 82.-

La loi du 22 germinal-2 floréal, an XI relative aux manufactures, fabriques et ateliers est abrogée.	La loi du 22 germinal-2 floréal, an XI relative aux manufactures, fabriques et ateliers, n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage soumis à la présente loi.

Article 83.-

La présente loi pourra être citée sous l'appellation de "Loi sur l'apprentissage".

De kamer was samengesteld uit — La chambre était composée de

de Heren : Messieurs :	A.VRANCKX,	raadsheer van State, conseiller d'Etat,	voorzitter, président,
	G.VAN BUNNEN, K.MEES,	raadsheren van State, conseillers d'Etat,	
	F.VAN GOETHEM, G.VAN HECKE,	bijzitters van de afdeling wetgeving, assesseurs de la section de législation,	
Mevrouw : Madame :	J.DE KOSTER,	adjunct-griffier, greffier adjoint,	griffier. greffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H.G.VAN BUNNEN.
Het verslag werd uitgebracht door de H.H.LENAERTS, substituut.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M.G.VAN BUNNEN.
Le rapport a été présenté par M.H.LENAERTS, substitut.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER,

(get.) J.DE KOSTER.

DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

(get.) A.VRANCKX.