Kamer der Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1958-1959.

25 JUNI 1959.

WETSVOORSTEL

inzake het gewaarborgd weekloon.

AMENDEMENTEN
VOORGESTELD DOOR DE HEER MAJOR.

Het doel van deze amendementen is het wetsvoorstel inzake gewaarborgd weekloon in overeenstemming te brengen met de akkoorden en de voorstellen gemaakt door de vakverbonden A.B.V.V. en A.C.V. en hun adviezen in de Nationale Arbeidsraad.

Eerste artikel.

Dit artikel aanvullen met wat volgt :

« *... alsook op de personen verbonden door een bediendencontract op de proef en een bediendencontract van bepaalde duur of een bepaalde onderneming van een duur van hoogstens 30 dagen, voor wat de werkonderbreking wegens ziekte betreft.* »

VERANTWOORDING.

Deze personen genieten het gewaarborgd maandloon niet, zoals de andere bedienden. Ook zij mogen in geval van ziekte niet onmiddellijk van hun normale bezoldiging beroofd worden. Evenals voor de arbeiders moet de bezoldiging gewaarborgd zijn gedurende de eerste week ziekte.

Art. 2.

Dit artikel vervangen door wat volgt :

« *De arbeider die, om redenen onafhankelijk van zijn wil geen arbeid kan presteren, heeft, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, behoudens geval van overmacht uit hoofde van de werkgever, recht op de uitbetaling van het normale loon voor de periode van zes werkdagen volgend op de dag waarop de werkonderbreking zich heeft voorgedaan.*

Zie :
21 (B.Z. 1958) :
— N° 1 : Wetsvoorstel.

Chambre des Représentants

SESSION 1958-1959.

25 JUIN 1959.

PROPOSITION DE LOI

concernant le salaire hebdomadaire garanti.

AMENDEMENTS
PRÉSENTÉS PAR M. MAJOR.

Ces amendements ont pour objet de mettre la proposition de loi concernant le salaire hebdomadaire garanti en concordance avec les accords et propositions émanant des organisations syndicales, la F.G.T.B. et la C.S.C. et avec leurs avis émis au Conseil National du Travail.

Article premier.

Compléter cet article par le texte suivant :

« *... ainsi qu'aux personnes liées par un contrat d'emploi à l'essai et un contrat d'emploi de durée déterminée ou pour une entreprise déterminée d'une durée de 30 jours au plus, en ce qui concerne l'interruption du travail pour cause de maladie.* »

JUSTIFICATION.

Les personnes en question ne bénéficient pas du salaire mensuel garanti comme les autres employés. Pas plus que les autres, elles ne peuvent, en cas de maladie, être privées immédiatement de leur rémunération normale. Comme pour les ouvriers, leur rémunération doit être garantie pendant la première semaine de maladie.

Art. 2.

Remplacer cet article par ce qui suit :

« *Nonobstant toute convention contraire, le travailleur qui, pour des motifs indépendants de sa volonté, ne peut fournir des prestations, a droit, sauf cas de force majeure par le fait de l'employeur, au salaire normal pour la période de six jours ouvrables qui suivent le jour où le travail a été interrompu.*

Voir :
21 (S.E. 1958) :
— N° 1 : Proposition de loi.

» *Deze periode van zes werkdagen begint evenwel te lopen vanaf de dag der werkonderbreking, indien de arbeider voor deze dag geen aanspraak kan maken op de betaling van het loon in toepassing van artikel 12 van de wet op het arbeidscontract, daar hij zich niet op het werk kon of moest aanbieden.*

» *Voor de toepassing van dit artikel wordt de dag waarop normaal niet wordt gewerkt ingevolge de toepassing van het stelsel van de vijfdagenweek, beschouwd als werkdag.* »

VERANTWOORDING.

Het gemeenschappelijk standpunt ingenomen door het A.B.V.V. en het A.C.V. tijdens de actie die terzake gevoerd werd, en dat bevestigd werd door beide organisaties in het gemeenschappelijk advies uitgebracht in de Nationale Arbeidsraad, bij de bespreking van het gewaarborgd weekloon, bepaalt de periode gedekt door het gewaarborgd weekloon zoals in het hier voorgestelde artikel weergegeven wordt.

De werkloosheid wegens overmacht uit hoofde van de werkgever geeft geen aanleiding tot betaling van het loon. Het begrip « overmacht » dient beperkend uitgelegd. De werkonderbreking die het gevolg is van een gebrek aan organisatie of een gemis aan vooruitzicht vanwege de werkgever of haar oorzaak vindt in een stoornis die niet vreemd is aan de onderneming, kan niet als overmacht ingeroepen worden door de werkgever.

Art. 3.

Dit artikel vervangen door wat volgt :

« *Het loon toegekend aan de arbeider ingevolge deze wet, wordt berekend op de wijze bepaald in hoofdstuk II, artikelen 3 tot 8 van het besluit van de Regent van 2 april 1947, dat de algemene uitvoeringsmodaliteiten bepaalt van de besluitwet van 25 februari 1947, betreffende het toekennen van loon aan de arbeiders gedurende 10 feestdagen per jaar.* »

VERANTWOORDING.

Beide arbeidersorganisaties verkozen als berekeningswijze van het loon de regeling over te nemen voorzien voor de berekening van het loon voor de betaalde feestdagen, in stede van een nieuwe regeling in te voeren.

Art. 4.

Dit artikel vervangen door wat volgt :

« *Een artikel 28sexies wordt ingelast in de wet op het arbeidscontract, dat als volgt luidt :*

» *Art. 28sexies. — De arbeider heeft het recht op het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, om de hierna volgende redenen en voor de hierbij aangeduide duur, onverminderd gunstiger bepalingen waarin bij beslissing van het bevoegd paritair comité, wordt voorzien :*

GRONDEN VAN AFWEZIGHEID.	*DUUR DER AFWEZIGHEID.*
1° Huwelijk van de arbeider	*3 werkdagen.*
2° Huwelijk van kind, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder of kleinkind van de arbeider.	*de dag van het huwelijk.*
3° Priesterwijding of intrede in het klooster van kind, broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de arbeider.	*1 werkdag.*
4° Bevalling van de echtgenote van de arbeider.	*2 werkdagen.*

» *Cette période de six jours ouvrables commence toutefois à courir à partir du jour de l'interruption si, pour ce jour, le travailleur ne peut revendiquer le paiement du salaire en application de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail, parce qu'il ne devait ni ne pouvait se présenter à son travail.*

» *Aux fins de l'application du présent article, le jour où le travail est normalement arrêté en raison de l'application du régime de la semaine des cinq jours est considéré comme jour ouvrable.* »

JUSTIFICATION.

Le point de vue comme adopté par la F.G.T.B. et par la C.S.C. au cours de l'action qu'elles ont engagée à ce sujet, et que les deux organisations ont confirmé dans l'avis commun émis au Conseil National du Travail lors de la discussion relative au salaire hebdomadaire garanti, fixe la période couverte par le salaire garanti comme il est dit dans l'article proposé.

Le chômage en raison de force majeure par le fait de l'employeur ne donne pas lieu au paiement du salaire. La notion de « force majeure » doit être interprétée restrictivement. L'interruption de travail due à un défaut d'organisation ou à un manque de prévoyance de la part de l'employeur ou qui trouve son origine dans une perturbation qui n'est pas étrangère à l'entreprise, ne peut pas être invoquée par l'employeur comme cas de force majeure.

Art. 3.

Remplacer cet article par ce qui suit :

« *Le salaire attribué au travailleur en vertu de la présente loi est calculé de la manière énoncée au chapitre II, articles 3 à 8, de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947, fixant les modalités générales d'exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant 10 jours fériés par an.* »

JUSTIFICATION.

Les deux organisations syndicales ont préféré reprendre comme mode de calcul la réglementation prévue pour le calcul du salaire pendant les jours fériés légaux au lieu d'adopter une nouvelle réglementation.

Art. 4.

Remplacer cet article par ce qui suit :

« *Un article 28sexies est inséré dans la loi sur le contrat de travail et libellé comme suit :*

» *Art. 28sexies. — Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, avec maintien de son salaire normal, pour les motifs ci-après et pendant la durée indiquée, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues par décision du comité paritaire compétent :*

MOTIFS D'ABSENCE.	*DUREE DE L'ABSENCE.*
1° Mariage du travailleur	*3 jours ouvrables.*
2° Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille du travailleur.	*la journée du mariage.*
3° Ordination sacerdotale ou entrée au couvent d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, ou d'une belle-soeur du travailleur.	*1 jour ouvrable.*
4° Accouchement de l'épouse du travailleur.	*2 jours ouvrables.*

GRONDEN VAN AFWEZIGHEID.	DUUR DER AFWEZIGHEID.
5° Overlijden van de echtgenoot(te), kind, vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de arbeider.	van de dag van het overlijden tot de dag der begrafenis met een maximum van 3 werkdagen.
6° Overlijden van broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter van de arbeider.	2 werkdagen.
7° Plechtige communie van het kind van de arbeider.	1 werkdag.
8° Militaire verplichtingen van korte duur, de wederoproeping wegens tuchtmaatregelen uitgezonderd.	maximum 6 werkdagen.
9° Verschijnen in rechte	de nodige tijd met maximum van 6 werkdagen.
10° De vervulling van burgerlijke plichten, o.m. het bijwonen van de familieraad, en de verplichtingen voortvloeiend uit een officiële opdracht.	de nodige tijd met maximum van 6 werkdagen.
11° De vervulling van syndicale verplichtingen wegens een behoorlijk gerechtvaardigde opdracht.	de nodige tijd met maximum van 6 werkdagen.
12° Elke reden vooraf door de werkgever aangenomen.	maximum 6 werkdagen. »

VERANTWOORDING.

Zoals voor de gevallen van overmacht uit hoofde van de arbeider, behoudt de arbeider het recht op betaling van het loon voor de dagen « klein verlet ». Ten einde in deze materie, meestal reeds geregeld bij paritaire overeenkomst, eenvormigheid te brengen, is het gewenst een artikel zoals hier voorgesteld in de wet op het arbeidscontract in te lassen. De dagen « klein verlet » schorsen het arbeidscontract.

De gronden van afwezigheid evenals de duur der afwezigheid werden vastgesteld bij middel van een lijst waarover het A.B.V.V. en het A.C.V. zich akkoord verklaarden.

De wettelijke bepaling is slechts van kracht onverminderd gunstiger bepalingen waarin door paritaire overeenkomst wordt voorzien.

Art. 5.

Dit artikel vervangen door wat volgt :

« 1° Artikel 12, tweede alinea van de wet op het arbeidscontract van 10 maart 1900, gewijzigd bij de wetten van 22 juli 1952 en 4 maart 1954, wordt door volgende bepaling vervangen :

» Van deze beschikking kan slechts afgeweken worden krachtens een bij koninklijk besluit bindend verklaarde beslissing van het bevoegd paritair comité, voor zover het de werkloosheid wegens weersomstandigheden of technische stoornissen betreft.

*» 2° De titel van hoofdstuk III*bis *derzelfde wet, « Gronden tot schorsing », wordt door volgende titel vervangen :*

» Gronden tot schorsing en gewaarborgd loon.

*» 3° Artikel 28*bis *derzelfde wet wordt met volgende bepaling aangevuld :*

» d) De arbeider heeft recht op de uitbetaling van het normaal loon gedurende de periode van zes werkdagen, volgend op de dag waarop de ongeschiktheid wegens ziekte of ongeval een aanvang neemt.

MOTIFS D'ABSENCE.	DUREE DE L'ABSENCE.
5° Décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur.	du jour du décès au jour des funérailles, avec un maximum de 3 jours ouvrables.
6° Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand'mère, d'un petit-fils, d'une petite fille, d'un beau-fils ou d'une belle-fille du travailleur.	2 jours ouvrables.
7° Communion solennelle d'un enfant de l'ouvrier.	1 jour ouvrable.
8° Obligations militaires de courte durée, le rappel par mesure disciplinaire excepté.	6 jours ouvrables au maximum.
9° Comparution en justice	le temps nécessaire, avec un maximum de 6 jours ouvrables.
10° L'accomplissement d'obligations civiles, notamment l'assistance au conseil de famille et les obligations résultant d'une mission officielle.	le temps nécessaire, avec un maximum de 6 jours ouvrables.
11° L'accomplissement d'obligations syndicales en raison d'une mission dûment justifiée.	le temps nécessaire, avec un maximum de 6 jours ouvrables.
12° Tout motif préalablement accepté par l'employeur.	maximum de 6 jours ouvrables. »

JUSTIFICATION.

Comme pour les cas de force majeure dans le chef du travailleur, celui-ci conserve le droit au paiement du salaire pour les journées de « chômage de petite durée ». En vue de réaliser l'uniformité en cette matière, généralement réglée par un accord paritaire, il est souhaitable d'insérer dans la loi sur le contrat de travail un article dans le sens proposé. Les journées de « chômage de petite durée » suspendent le contrat de travail.

Les motifs d'absence ainsi que la durée de l'absence ont été établies au moyen d'une liste sur laquelle la F.G.T.B. et la C.S.C. se sont déclarées d'accord.

La disposition légale n'est obligatoire sans préjudice de dispositions plus favorables prévues par accord paritaire.

Art. 5.

Remplacer cet article par ce qui suit :

« 1° L'article 12, deuxième alinéa, de la loi du 10 mars 1900, sur le contrat de travail, modifiée par les lois des 22 juillet 1952 et 4 mars 1954, est remplacé par la disposition suivante :

» Il ne peut être dérogé à cette disposition qu'en vertu d'une décision de la commission paritaire compétente, rendue obligatoire par arrêté royal, pour autant qu'il s'agit de chômage résultant des intempéries ou d'accidents techniques.

*» 2° L'intitulé du chapitre III*bis *de la même loi, « Des causes de suspension », est remplacé par l'intitulé suivant :*

» Des causes de suspension et du salaire garanti.

*» 3° L'article 28*bis *de la même loi est complété par la disposition suivante :*

» d) L'ouvrier a droit au paiement du salaire normal pendant la période de six jours ouvrables qui suivent le jour où prend cours l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.

» *De arbeidster heeft recht op de uitbetaling van het normaal loon gedurende de eerste zes werkdagen der rust vóór de bevalling of gedurende de periode van zes werkdagen volgend op de dag der bevalling, in het geval zij geen rust vóór de bevalling heeft genomen, waarvoor het normaal loon betaald werd.*

» *De termijn van zes werkdagen begint te lopen vanaf de dag waarop de ongeschiktheid een aanvang nam of de bevalling gebeurde, indien de arbeider(ster) zich niet op het werk heeft kunnen aanbieden en derhalve geen aanspraak kan maken op het normaal loon in toepassing van artikel 12 dezer wet.*

» *4° Artikel 28*ter, *tweede alinea derzelfde wet, wordt door volgende bepaling vervangen :*

» *De technische stoornissen die zich in de onderneming voordoen, schorsen de uitvoering van het contract.*

» *Behoudens geval van overmacht, heeft de arbeider recht op de betaling van het normaal loon voor de duur der werkonderbreking ingevolge technische stoornissen, tot beloop van maximum zes werkdagen, te rekenen vanaf de dag volgend op de dag gedurende dewelke de technische stoornis zich heeft voorgedaan.*

» *De termijn van zes werkdagen begint te lopen vanaf de dag der werkonderbreking indien de arbeider zich niet op het werk moest aanbieden en derhalve geen aanspraak kan maken op betaling van het loon in toepassing van artikel 12 dezer wet.*

» *Op advies van het betrokken paritair comité kunnen afwijkingen worden toegestaan bij koninklijk besluit.*

» *5° Artikel 28*quater *derzelfde wet wordt als volgt aangevuld :*

» *De arbeider heeft recht op betaling van het normaal loon gedurende de eerste zes werkdagen van gedeeltelijke of tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken.*

» *De werkgever is evenwel niet verplicht het loon te betalen indien de gedeeltelijke of tijdelijke werkloosheid slechts een aanvang neemt na het verstrijken van de opzeggingstermijn bepaald in de tweede alinea van dit artikel.*

» *Op advies van het bevoegd paritair comité kan bij koninklijk besluit afgeweken worden van de regel van het gewaarborgd loon gedurende de gedeeltelijke of tijdelijke werkloosheid.*

» *6° Een artikel 28*septies *dat luidt als volgt wordt in dezelfde wet ingelast :*

» *Art. 28*septies. — *Voor de toepassing van de artikelen 28*bis, *littera* d, *28*ter, *§ 2, 28*quater, *derde alinea en 28*sexies, *wordt de dag waarop normaal niet wordt gewerkt in toepassing van het stelsel van de vijfdagenweek, als werkdag beschouwd.*

» *7° Artikel 12, tweede alinea, van de wet van 7 augustus 1922, gewijzigd bij de wetten van 28 september 1932, 22 juli 1952, 11 maart 1954 en 8 mei 1959, wordt vervangen door volgende bepaling :*

» *Gedurende de eerste zes werkdagen van de onbekwaamheid, heeft de bediende recht op de bezoldiging waarin door de verbintenis wordt voorzien.* »

VERANTWOORDING.

Mits inlassing in de wet op het arbeiderscontract van artikel 5 van dit voorstel, zoals het hier voorgesteld wordt, zullen zowel de redenen tot schorsing als de periodes der schorsing gedekt door het gewaarborgd weekloon, in één enkele wettekst gecoördineerd zijn.

De voorgestelde wijzigingen aan de wet op het arbeiderscontract beantwoorden aan de principes vastgelegd in artikel 2 van onderhavig voorstel. Zo is het loon niet verschuldigd ingeval van overmacht uit hoofde van de werkgever.

» *L'ouvrière a droit au paiement du salaire normal pendant les six premiers jours ouvrables du repos précédant l'accouchement ou pendant la période de six jours ouvrables qui suivent le jour de l'accouchement, dans le cas où elle n'a pas pris du repos avant l'accouchement, pour lequel le salaire normal a été payé.*

» *Le délai de six jours ouvrables court à dater du jour où l'incapacité a commencé ou l'accouchement a eu lieu si l'ouvrier (l'ouvrière) n'a pu se présenter au travail et ne peut dès lors prétendre au salaire normal en application de l'article 12 de la présente loi.*

» *4° L'article 28*ter, *deuxième alinéa, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :*

» *Les accidents techniques se produisant dans l'entreprise suspendent l'exécution du contrat.*

» *Sauf, en cas de force majeure, le travailleur a droit au paiement du salaire normal afférent à la durée de l'interruption du travail résultant d'accidents techniques, pour six jours ouvrables au plus à dater du jour qui suit celui au cours duquel s'est produit l'accident technique.*

» *Le délai de six jours ouvrables court à dater du jour de l'interruption du travail si le travailleur ne devait pas se présenter à son travail et ne pouvait dès lors prétendre au paiement du salaire en application de l'article 12 de la présente loi.*

» *Sur avis de la Commission paritaire intéressée, des dérogations peuvent être accordées par arrêté royal.*

» *5° L'article 28*quater *de la même loi est complété comme suit :*

» *Le travailleur a droit au paiement du salaire normal durant les six premiers jours de chômage partiel ou temporaire résultant d'un travail dû à des causes économiques.*

» *Toutefois, l'employeur n'est pas tenu au paiement du salaire si le chômage partiel ou temporaire ne prend cours qu'à l'expiration du délai de préavis prévu au second alinéa de cet article.*

» *Sur l'avis de la commission paritaire compétente, il peut être dérogé par arrêté royal à la règle du salaire garanti pendant la durée du chômage partiel ou temporaire.*

» *6° Il est inséré dans la même loi un article 28*septies, *libellé comme suit :*

» *Art. 28*septies. — *Pour l'application des articles 28*bis *littera* d, *28*ter, *§ 2, 28*quater, *troisième alinéa, et 28*sexies, *le jour de chômage normal en application du régime de la semaine de cinq jours est considéré comme jour ouvrable.*

» *7° L'article 12, deuxième alinéa, de la loi du 7 août 1922, modifié par les lois des 28 septembre 1932, 22 juillet 1952, 11 mars 1954 et 8 mai 1959, est remplacé par la disposition suivante :*

» *Pendant les six premiers jours ouvrables de l'incapacité, l'employeur a droit à la rémunération prévue par le contrat d'engagement.* »

JUSTIFICATION.

L'insertion dans la loi sur le contrat de travail de l'article 5 de la présente proposition, permettra la coordination dans un seul texte légal des causes de suspension et des périodes de suspension couvertes par le salaire hebdomadaire garanti.

Les modifications proposées à la loi sur le contrat de travail répondent aux principes énoncés à l'article 2 de la présente proposition. Ainsi, le salaire n'est pas dû en cas de force majeure par le fait de l'employeur.

De risico's die door het gewaarborgd loon gedekt zijn, zijn van drieërlei aard :

1° de werkonderbreking wegens ongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval;

2° de werkonderbreking ingevolge werkloosheid waarvoor de werknemer niet verantwoordelijk is, te weten de werkloosheid om technische redenen of economische oorzaken.

3° de werkonderbreking wegens « klein verlet », reeds bepaald in artikel 4 van dit voorstel.

Wat de werkloosheid wegens weersomstandigheden betreft, lijkt het gepast, gezien het particulier karakter ervan, de huidige regeling waarin door de artikelen 12 en 28*ter* van de wet op het arbeidscontract wordt voorzien te behouden. Eveneens werd voorzien in de mogelijkheid tot afwijking bij beslissing van het bevoegd paritair comité inzake de werkloosheid ingevolge technische stoornissen en economische oorzaken.

Mits de wetgeving volgens de hierboven uiteengezette principes te wijzigen, zal het loon aan de arbeider gewaarborgd zijn voor de periode van zes werkdagen volgend op de dag waarop de werkonderbreking zich voordeed, dag waarvoor het loon reeds gewaarborgd is in toepassing van artikel 12 van de wet op het arbeidscontract.

Benevens de noodzakelijke aanpassing van artikel 12 van de wet op het arbeidscontract, is tevens voorzien in de aanpassing van artikel 12 van de wet op het bediendencontract, inzake de contracten op proef en van een bepaalde duur of een bepaalde onderneming van een duur van minder dan dertig dagen.

Les risques couverts par le salaire garanti sont de triple nature :

1° l'interruption du travail pour cause d'incapacité résultant de maladie ou d'accident;

2° l'interruption du travail par suite de chômage dont le travailleur n'est pas responsable, à savoir le chômage pour des causes techniques ou économiques;

3° l'interruption du travail pour cause d'absence de petite durée, déjà prévue à l'article 4 de la présente proposition.

Quant au chômage dû aux intempéries, il semble opportun, en raison de son caractère particulier, de maintenir le régime actuel prévu aux articles 12 et 28*ter* de la loi sur le contrat de travail. On a prévu également la faculté de dérogation par décision de la Commission paritaire compétente en matière de chômage en cas d'accidents techniques et de causes économiques.

A condition de modifier la législation conformément aux principes exposés ci-dessus, le salaire sera garanti au travailleur pour la période de six jours ouvrables qui suivent le jour où s'est produit l'interruption du travail, jour pour lequel le salaire est déjà garanti en application de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail. Il a été prévu également d'adapter l'article 12 de la loi sur le contrat d'emploi en ce qui concerne les contrats à l'essai et d'une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée mais d'une durée inférieure à trente jours.

Art. 7 (*nieuw*).

Een artikel 7 (nieuw) toevoegen, dat luidt als volgt :

« § 1. Artikel 4, eerste alinea, van de wet van 24 december 1903 betreffende de vergoeding der schade voortspruitende uit de arbeidsongevallen wordt vervangen door volgende bepaling :

» Art. 4, eerste alinea. — Wanneer het ongeval een tijdelijke en volledige ongeschiktheid tot werken heeft veroorzaakt, heeft de getroffene te rekenen van de dag volgend op het begin der arbeidsongeschiktheid, die uit het ongeval voortvloeit, recht op een dagelijkse vergoeding gelijk aan 100 % van het gemiddeld dagloon, voor de eerste zeven dagen der werkongeschiktheid en een dagelijkse vergoeding gelijk aan 80 % van het gemiddeld dagloon voor de volgende een en twintig dagen arbeidsongeschiktheid.

» § 2. De derde alinea van de in vorige paragraaf vermeld artikel wordt weggelaten. »

VERANTWOORDING.

Het is nodig ook de wet op de arbeidsongevallen aan te passen, opdat de arbeiders door een arbeidsongeval getroffen, in geen ongunstiger positie geplaatst worden dan deze getroffen door een ongeval van gemeen recht of eenvoudige ziekte.

Art. 7 (*nouveau*).

Ajouter un article 7 (nouveau), libellé comme suit :

« § 1. L'article 4, § 1, premier alinéa, de la loi du 24 décembre 1903 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail est remplacé par la disposition suivante :

» Art. 4, premier alinéa. — Lorsque l'accident a été la cause d'une incapacité temporaire et totale de travail, la victime a droit, à partir du jour qui suit l'incapacité de travail résultant de l'accident, à une indemnité journalière égale à 100 % du salaire quotidien moyen pour les sept premiers jours d'incapacité de travail et à une indemnité journalière égale à 80 % du salaire quotidien moyen pour les vingt et un jours suivants d'incapacité de travail.

» § 2. Le troisième alinéa de l'article cité au paragraphe précédent est supprimé. »

JUSTIFICATION.

Il importe d'adapter également la loi sur les accidents du travail afin que les travailleurs victimes d'un accident du travail, ne soient pas placés dans une situation plus défavorable que les victimes d'un accident de droit commun ou d'une simple maladie.

Art. 8 (*nieuw*).

Een artikel 8 (nieuw) toevoegen, dat luidt als volgt :

« De Koning wordt gelast met de aanpassing van de reglementeringen betreffende de werkloosheids- en ziektevergoedingen aan de wetgeving op het gewaarborgd loon en met de schrapping der getrouwheidsvoorwaarden in het uitvoeringsbesluit van de Regent van 2 april 1947 betreffende de wettelijke feestdagen. »

VERANTWOORDING.

Het spreekt vanzelf dat de reglementeringen op de werkloosheid en de ziekteverzekering in overeenstemming moeten gebracht worden met bovenstaande normen. De respectieve carenties, van één of drie dagen, moeten afgeschaft worden. Zo zal de ziektevergoeding verschuldigd zijn vanaf de zevende werkdag volgend op het begin der ziekte. Ook de assiduïteitsvoorwaarden waarin door de wetgeving op de betaalde feestdagen is voorzien, moeten geschrapt worden.

Art. 8 (*nouveau*).

Ajouter un article 8 (nouveau), libellé comme suit :

« Le Roi est chargé d'adapter les réglementations relatives aux indemnités de chômage et de maladie à la législation sur le salaire garanti et de supprimer les conditions d'assiduité prévues dans l'arrêté d'exécution du Régent du 2 avril 1947 concernant les jours fériés légaux. »

JUSTIFICATION.

Il va sans dire que les réglementations relatives au chômage ainsi qu'à l'assurance maladie-invalidité doivent être mises en concordance avec les normes précitées. Les carences respectives d'un ou de trois jours doivent être supprimées. L'indemnité-maladie sera due ainsi à dater du septième jour ouvrable qui suit le début de la maladie. Il convient également de supprimer les conditions d'assiduité prévues dans la législation relative aux jours fériés rémunérés.

L. MAJOR.