

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1961-1962.

24 OCTOBRE 1962.

Projet de loi modifiant les lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, les lois sur le contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955 et la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE
LA PREVOYANCE SOCIALE (1)
PAR M. **LEON-ELI TROCLET**.

MESDAMES, MESSIEURS,

Discussion générale.

Le Ministre expose que le projet tend à modifier les lois :

- sur le contrat de travail manuel,
- sur le contrat d'engagement pour la navigation intérieure,
- sur le contrat de travail intellectuel (« contrat d'emploi »),
- sur le salaire hebdomadaire garanti du 20 juillet 1960,

ces diverses modifications tendant à améliorer cette dernière loi et à mettre le régime du contrat d'emploi,

R. A 6347.

(1) Les membres suivants ont participé aux délibérations de la Commission :

MM Bertinchamps, Beulers, Debucquoy, Derore, Deruelles, Devuyt, Meij. Driessen, MM. Houben, Ledoux, Magé, Merchiers, Moulin, Remson, Simoens, Smet, Uselding, Vandeputte, Wijn et Troclet, président-rapporteur.

Voir :

Documents du Sénat :

327 (Session de 1961-1962) : Projet transmis par la Chambre des Représentants.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1961-1962.

24 OKTOBER 1962.

Ontwerp van wet tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
ARBEID, DE TEWERKSTELLING EN
DE SOCIALE VOORZORG (1) UITGEBRACHT
DOOR DE H. **LEON-ELI TROCLET**.

DAMES EN HEREN,

Algemene bespreking.

De Minister belooft dat het ontwerp strekt tot wijziging van de wetten :

- op de arbeidsovereenkomst voor werklieden;
- op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen;
- op de arbeidsovereenkomst voor bedienden (« bediendencontract »);
- op het gewaarborgd weekloon dd. 20 juli 1960;

deze verschillende wijzigingen beogen de laatstgenoemde wet te verbeteren en de regeling van de

R. A 6347.

(1) De volgende leden hebben aan de beraadslagingen van de Commissie deelgenomen :

De heren Bertinchamps, Beulers, Debucquoy, Derore, Deruelles, Devuyt, Meij. Driessen, de heren Houben, Ledoux, Magé, Merchiers, Moulin, Remson, Simoens, Smet, Uselding, Vandeputte, Wijn en Troclet, voorzitter-verdelingsgever.

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

327 (Zitting 1961-1962) : Ontwerp overgezonden door de Kamer van Volen en tegenwoordigers.

sur certains points au niveau du contrat de travail manuel. Cette dernière préoccupation s'inscrit dans le programme plus large de l'effort à accomplir pour rapprocher autant que faire se peut les régimes des contrats de travail manuel et intellectuel.

L'élaboration du projet est passé par deux phases : consultation des partenaires sociaux d'une part, consultation du Conseil National du Travail d'autre part.

En ce qui concerne les partenaires sociaux, des protestations certes ont été élevées, mais les uns se sont montrés relativement satisfaits, les autres ont soulevé un certain nombre d'objections; on peut cependant considérer qu'un accord assez large a pu être enregistré.

Le Conseil National du Travail a procédé à un examen prolongé de cinq à six semaines et il a été tenu compte d'un certain nombre de ses observations.

On peut ramener à neuf le nombre de points essentiels qui caractérisent le projet.

1. L'hypothèse de l'absence pour accident du travail a été réexaminée en tenant compte de deux faits : parfois, en vertu du mécanisme de la loi de 1960, le travailleur recevait moins qu'auparavant et par ailleurs il fallait éviter que le droit dépasse le montant du salaire; le nouveau texte doit garantir au moins autant que le salaire normal qui doit par contre servir de limite.

2. La loi de 1960 ayant permis aux Commissions paritaires de déterminer des modalités d'application il est arrivé que certaines Commissions ont prévu des dispositions spéciales qui se trouvaient en-deça de la loi; il en a été ainsi par exemple, en application de l'article 12, relativement à la journée commencée; ainsi a-t-il été dit que si le travailleur devenait malade durant les deux premières heures de travail, il n'avait pas droit à l'indemnisation pour la journée, — ou bien il était convenu qu'il avait droit à son salaire pour les heures de travail effectivement prestées, — ou encore en faisant une distinction entre les femmes mariées non chefs de familles et les ouvrières chefs de famille. Il fallait remédier à ces erreurs et permettre au Roi de ne rendre obligatoires que les accords conformes à la loi et lui permettre de fixer un autre mode réglementaire.

3. La loi de 1960 donne droit d'indemnité en cas de maladie ou d'accident pour sept jours pour autant que l'incapacité de travail ait duré 11 jours. La restriction des 11 jours est supprimée et remplacée par 1 jour de carence, tandis que le jour de carence n'est pas déduit si l'incapacité dure 11 jours au moins. Aux objections qui ont été formulées à cet égard, il y a lieu de répondre que le régime des employés est encore beaucoup plus favorable puisque le droit à la rémunération garantie s'étend sur 30 jours et correspond, non à 80 %, mais à 100 % de la rémunération.

arbeidsovereenkomst voor bedienden op sommige punten in overeenstemming te brengen met de regeling voor werklieden. Dit laatste oogmerk valt binnen het ruimere kader van de inspanning die moet gedaan worden om de arbeidsovereenkomst voor werklieden en die voor de bedienden zo dicht mogelijk bij elkaar te brengen.

Het ontwerp kwam tot stand in twee stadia : raadpleging van de sociale partners, eensdeels, van de Nationale Arbeidsraad, anderdeels.

De sociale partners lieten wel protesten horen, maar terwijl sommigen vrij tevreden schenen te zijn, brachten anderen een aantal bezwaren in; men mag evenwel aannemen dat op vrij vele punten overeenstemming kon worden bereikt.

Het onderzoek dat de Nationale Arbeidsraad aan het ontwerp heeft gewijd, duurde ruim vijf weken. In het ontwerp is rekening gehouden met sommige opmerkingen van dit orgaan.

De hoofdkenmerken van het ontwerp kunnen worden samengevat in negen punten :

1. De afwezigheid wegens een arbeidsongeval werd opnieuw onderzocht in het licht van twee feiten : krachtens het mechanisme van de wet van 1960 ontving de werknemer in sommige gevallen minder dan voordien, terwijl tevens moest vermeden worden dat de vergoeding waarop hij recht krijgt, hoger zou liggen dan zijn loon; de nieuwe tekst moet een loon waarborgen dat ten minste gelijk is aan het normale loon, dat anderzijds als grensbedrag moet dienen.

2. Aangezien de wet van 1960 de paritaire comités gemachtigd heeft om de toepassingsmodaliteiten te bepalen, hebben sommige comités bijzondere regelingen getroffen, die minder gunstig zijn dan de wet toelaat; zulks was o.m. het geval met de toepassing van artikel 12, betreffende de begonnen arbeidsdag; aldus was in sommige overeenkomsten bepaald dat een werknemer die gedurende de eerste twee arbeidsuren ziek werd, geen recht had op vergoeding voor deze arbeidsdag, terwijl hij, volgens andere, recht had op het loon voor de werkelijk gepresteerde arbeidsuren, of nog een onderscheid gemaakt werd tussen de gehuwde vrouwen naargelang zij gezinshoofd zijn of niet. Men diende deze stand van zaken recht te zetten en de Koning te machtigen om een andere regeling voor te schrijven.

3. In geval van ziekte of arbeidsongeval vergoedt de wet van 1960 zeven dagen, op voorwaarde dat de arbeidsongeschiktheid veertien dagen heeft geduurd. De beperking in verband met de veertien dagen wordt afgeschaft en vervangen door een dag carenstijd, met dien verstande dat de carensdag niet wordt afgetrokken wanneer de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt. Ten aanzien van de in dit verband geopperde bezwaren moet worden gezegd dat de regeling voor de bedienden nog veel gunstiger is, aangezien het recht op de gewaarborgde bezoldiging slaat op dertig dagen en gelijk is, niet aan 80 %, maar aan 100 % van de bezoldiging.

1. La loi de 1960 subordonnait le droit à bénéfice de la loi à la présence dans l'entreprise depuis six mois. Ce délai est ramené à un mois.

5. La loi de 1960 établissait deux régimes distincts selon que l'entreprise occupait 10 travailleurs et plus, ou moins de 10 travailleurs. Les premiers avaient droit au *salaire* dans les conditions légales tandis que les seconds avaient droit à une *indemnité* avec toutes les conséquences qui s'attachent à cette différence. Ce qui sera perçu dans le cadre de la nouvelle loi sera, pour tous, un salaire.

A l'occasion de la suppression de cette différence le problème des petites entreprises s'est posé et aussitôt est née l'idée de la mutualisation des charges. Des conversations ont déjà été amorcées dans ce but et il a été annoncé à la Chambre qu'on s'orientait vers une formule qui devrait permettre la création d'un fonds de compensation géré paritairement, sans doute assez comparable aux fonds de sécurité d'existence.

Les conversations se poursuivent dans ce sens.

6. Pour ces petites entreprises, la loi de 1960 imposait une cotisation de 25 francs par mois destinée aux mutualités via l'O.N.S.S. et le F.N.A.M.L. Au 30 juin 1962, ce financement laisse apparaître un boni de 85 à 90 millions, les dépenses ne représentant que 5 millions environ par trimestre. On pourra donc suspendre la perception pendant quelque temps, permettant la mise en place du fonds de compensation.

7. Si la loi de 1922 avait introduit la rémunération garantie en faveur des employés se trouvant en état d'incapacité de travail, en étaient cependant exclus les employés qui se trouvaient sous contrat à l'essai ou pour une durée déterminée de moins de trois mois. Le projet tend à inclure ces employés dans le bénéfice du système.

8. La loi de 1960 n'était pas applicable à la navigation intérieure. Le nouveau projet remédie à cette lacune.

9. Le régime de la cessation du contrat, soit avec préavis, soit pour motif grave, méritait aussi une adaptation des garanties dans le sens de celles accordées à l'employé : constatation écrite, notification des motifs graves. Ceci n'est pas en relation directe avec le système du salaire hebdomadaire garanti mais l'occasion se présentait d'introduire ces adaptations.

Discussion générale.

Un membre considère que le projet constitue une sérieuse amélioration de la loi antérieure dont il avait souligné la complication, les lacunes et le caractère insuffisant des solutions. Le projet remédie à un certain nombre de ces défauts mais ne peut encore constituer une solution satisfaisante; pour ne pas retarder l'introduction des améliorations proposées, il ne pré-

1. Volgens de wet van 1960 moest de werknemer, om aanspraak te kunnen maken op het voordeel van de wet, sedert zes maanden in de onderneming werkzaam zijn. Deze termijn wordt op één maand gebracht.

5. De wet van 1960 voerde een verschillende regeling in, naargelang de onderneming tien werknemers of meer, of minder dan tien werknemers in dienst had. De eerstgenoemden hadden, onder de wettelijke voorwaarden, recht op het *loon*, terwijl de laatstgenoemden recht hadden op een *vergoeding*, met al de gevolgen die aan dit onderscheid verbonden waren. In het kader van de nieuwe wet wordt aan iedereen loon uitgekeerd.

Naar aanleiding van de afschaffing van deze verschillende regelingen, kwam het vraagstuk van de kleine bedrijven te berde en meteen rees het denkbeeld op, om de lasten te mutualiseren. Te dien einde werden reeds besprekingen aangeknoopt en in Kamer werd aangekondigd dat men ging naar een formule, welke de oprichting zou mogelijk maken van een compensatiefonds, dat paritair zou worden beheerd en dat ongetwijfeld veel gelijkenis zou vertonen met de fondsen voor bestaanszekerheid.

De besprekingen gaan in die zin verder.

6. Voor de kleine bedrijven legde de wet van 1960 een verplichte bijdrage van 25 F per maand op, welke via de R.M.Z., en het R.V.Z.I. naar de ziekenfondsen ging. Deze financiering vertoonde op 30 juni 1962 een batig saldo van 85 à 90 miljoen, terwijl de uitgaven slechts circa 5 miljoen per kwartaal bedragen. De invordering van deze bijdrage kan dus worden stopgezet gedurende een bepaalde periode, waarvan gebruik zou worden gemaakt om het compensatiefonds te organiseren.

7. De wet van 1922 had de gewaarborgde bezoldiging ingevoerd voor de bedienden die ongeschikt zijn tot werken; nochtans waren van dit voordeel uitgesloten de bedienden die tewerkgesteld waren op proef of voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden. Het ontwerp heeft ten doel de laatstgenoemde bedienden het voordeel van de regeling te laten genieten.

8. De wet van 1960 was niet van toepassing op de binnenscheepvaart. Het nieuwe ontwerp vult deze leemte aan.

9. De regeling in geval van beëindiging van de overeenkomst, hetzij met opzegging, hetzij om een gewichtige reden, moest tevens aangepast worden in de zin van de waarborgen, welke aan de bedienden worden geboden : schriftelijke vaststelling, kennisgeving van de gewichtige redenen. Dit houdt geen rechtstreeks verband met het stelsel van het gewaarborgd weekloon, maar de gelegenheid was gunstig om deze aanpassingen in de wetgeving op te nemen.

Algemene bespreking.

Een lid is van oordeel dat het ontwerp een aanmerkelijke verbetering brengt tegenover de vroegere wet, waarvan hij het ingewikkelde karakter, de leemten en de ontoereikendheid van de voorgestelde oplossingen aan de kaak had gesteld. Wel verhelpt het ontwerp sommige van deze gebreken, doch de nieuwe regeling voldoet nog niet geheel om de tenuitvoerlegging van de

sentera pas d'amendements se réservant le cas échéant d'utiliser une autre voie. Il constate que le coût de la loi antérieure est inférieur à la moitié de ce qui avait été prévu et pour les petites entreprises la moitié de l'évaluation faite pour les entreprises plus grandes; il en tire un certain nombre de considérations et s'en déclare heureux pour les petites entreprises. Pour celles-ci, il rappelle avoir proposé dès 1949 une mutualisation des charges résultant de ce qui avait été à ce moment envisagé dans une formule de revenu garanti comparable, mais le Sénat rejeta le tout. Les idées ayant évolué en treize ans, il s'en réjouit et votera le projet bien qu'imparfait encore.

Un autre membre aurait souhaité que l'Exposé des Motifs et la discussion à la Chambre eussent fourni des indications précises sur l'expérience de la loi de 1960 et il est regrettable que l'on ne sache pas quels en sont les éléments positifs ou négatifs et éventuellement les causes; il eût certainement été intéressant de connaître ces éléments qui doivent être de nature à justifier le projet. D'autre part, il est incontestable que le projet représente de nouvelles charges; or s'il est vrai que l'idée d'une programmation sociale est acquise, ces nouvelles charges n'y sont pas comprises, le Gouvernement ayant pris cette initiative qui va au-delà de la programmation. Le projet ne présente sans doute pas d'exagération, mais il faut tenir compte de ce qu'il s'ajoute à la programmation, ainsi d'ailleurs que l'intervention dans les abonnements ferroviaires des travailleurs comme il est proposé par un autre projet. On peut donc regretter que tout cela n'ait pas été repris dans la programmation. L'intervenant ne croit pas que les délais impartis pour les consultations aient été excessifs lorsqu'on tient compte de tous les éléments et notamment des implications du projet. Il pense par ailleurs que si la charge est mutualisée pour les petites entreprises, elle restera faible. Il se demande s'il est opportun d'envisager un remboursement du trop-perçu comme l'envisage l'article 44 et s'il ne serait pas préférable de transférer les réserves à l'organisme de compensation qu'il est question de créer; aussi eût-il été préférable de lier cet article au projet qui visera la création de l'organisme de mutualisation. L'intervenant votera le projet mais déposera des amendements notamment pour fixer à trois mois le critère de l'ancienneté et à deux le nombre de jours de carence en vue de faciliter le contrôle. Il est de toute façon souhaitable de rallier les chefs des petites et moyennes entreprises au projet pour qu'il bénéficie d'un large consentement.

Un troisième membre votera le projet mais sans amendements. Depuis un certain temps on manifeste la volonté de réduire les différences injustifiées entre les régimes des ouvriers et des employés mais le projet en laisse subsister en ce qui concerne le revenu garanti

voorgestelde verbeteringen niet te vertragen, dient het commissielid geen amendementen in, maar behoudt zich voor eventueel andere middelen aan te wenden. Hij wijst erop dat de vroegere wet nog niet de helft heeft gekost van wat geraamd was, terwijl, voor de kleine bedrijven, de uitgave de helft bedraagt van die van de grotere bedrijven; dit brengt hem tot sommige beschouwingen en hij is verheugd voor de kleine bedrijven. Hij herinnert eraan dat hij reeds in 1949 had voorgesteld de lasten te mutualiseren die de kleine bedrijven te dragen hebben als gevolg van de regeling, welke toen in een soortgelijke formule van gewaarborgd inkomen in uitzicht was gesteld, maar de Senaat verwierp het gehele voorstel. Hij verheugt zich over de evolutie, welke de ideeën in dertien jaar tijds hebben gemaakt, en zal het ontwerp goedkeuren, hoewel het nog onvolmaaktheden vertoont.

Een ander commissielid had in de memorie van toelichting en in de bespreking van de Kamer nauwkeurige aanwijzingen willen vinden omtrent de ervaring met de wet van 1960. Hij vindt het jammer dat men de positieve of negatieve gegevens (en eventueel de oorzaken ervan) niet kent; het ware stellig interessant geweest deze gegevens te kennen, welke het ontwerp kunnen verantwoorden. Voorts is het niet te betwisten dat het ontwerp nieuwe lasten meebrengt; al zijn de betrokkenen gewonnen voor sociale programmering, moet er niettemin op gewezen worden dat de nieuwe lasten, welke uit dit ontwerp zullen voortvloeien, in deze programmering niet zijn opgenomen, daar dit initiatief van de Regering verder reikt dan de programmering. Het ontwerp gaat wellicht niet te ver, doch men mag niet uit het oog verliezen dat het aan de programmering wordt toegevoegd, evenals trouwens de bijdrage in de spoorabonnementen van de werknemers, zoals in een ander ontwerp is voorgesteld. Men kan het dus betreuren dat dit alles niet in de programmering is opgenomen. Spreker is van oordeel dat de voor het overleg gestelde termijnen geenszins overdreven lang waren, wanneer rekening wordt gehouden met alle factoren en meer bepaald met de weerslag van het ontwerp. Voorts meent hij dat de last, wanneer hij gemutualiseerd wordt voor de kleine bedrijven, eerder laag zal blijven. Hij vraagt zich af of het wenselijk is de terugbetaling van het te veel geïnde in overweging te nemen, zoals in artikel 44 is bepaald, en of het niet beter is de reserves over te dragen aan het compensatie-orgaan, dat men voornemens is in te stellen; het ware dan ook verkieslijk geweest in het ontwerp een artikel op te nemen waarbij het mutualisatie-orgaan wordt ingesteld. Spreker zal het ontwerp goedkeuren, maar zal amendementen indienen, met name om het criterium van de anciënniteit vast te stellen op drie maanden en het aantal carensdagen op twee, om de controle te vergemakkelijken. Alleszins komt het hem wenselijk voor, de leiders van de kleine en middelgrote bedrijven te winnen voor het ontwerp, opdat het op een ruime instemming zou kunnen bogen.

Een derde commissielid zal het ontwerp goedkeuren, doch zonder amendementen. Sedert enige tijd schijnt men een einde te willen maken aan het ongerechtvaardigde verschil tussen de regeling voor de werkklieden en die voor de bedienden, doch het ontwerp laat

et le préavis; il faudra poursuivre l'effort dans le sens du rapprochement. Le même membre se réjouit de ce que l'expérience se soit révélée favorable aux petites entreprises; il est apparu qu'une cotisation de 10 francs eût suffi au lieu de 25. Elle témoigne de ce que les travailleurs, lorsqu'ils sont traités sur un plan plus humain, exercent leur emploi dans un climat de confiance réciproque et de collaboration, ce qui est une preuve de leur bonne volonté.

Un quatrième membre se réjouit du projet qui fait tomber les principales objections qui avaient été formulées contre la loi de 1960. Plusieurs observations doivent cependant être présentées. Le titre de la loi reste inadéquat puisqu'elle ne vise pas à garantir le salaire mais une partie de celui-ci. En ce qui concerne la liaison avec l'assurance-maladie c'est le problème des rechutes qui est le plus difficile et le plus complexe; le membre ne présentera cependant pas d'amendement. Les principales difficultés d'application se situent au niveau des relations entre les mutualités et les employeurs ou leurs services médicaux. Beaucoup de ceux-ci imposent la reprise du travail le treizième jour pour échapper à l'obligation légale. Sans doute lorsque le médecin de la mutualité fixe une durée d'incapacité supérieure à 14 jours et le médecin de l'entreprise à 13 jours maximum, de travailleur peut recourir au Conseil de Prudhommes mais en attendant une solution qui peut survenir au mieux dans 3 ou 4 semaines, le travailleur doit attendre. Un conflit de ce genre est résolu entre l'assurance maladie et l'assurance chômage. Le projet ne met pas fin à de pareilles difficultés. D'autre part, le projet ne s'étend pas aux travailleurs à domicile, aux ouvriers mineurs, au personnel des chemins de fer, aux travailleurs mis au travail par les pouvoirs publics, ni au personnel domestique à Eupen-Malmedy, — si cependant les agents temporaires des services publics sont maintenant englobés. En ce qui concerne les jours de carence, 2 jours posent les mêmes difficultés qu'un jour; mieux vaut donc un jour, surtout si l'on songe que l'employé ne subit aucun jour de carence. De même un mois d'occupation comme condition d'ouverture du droit est-il préférable à trois mois pour la même raison. La mutualisation de la charge telle qu'elle est envisagée constituera une garantie si l'on songe aux nombreuses petites entreprises éphémères; il faut songer notamment au secteur de la construction. Un problème difficile et délicat est celui des rechutes rencontré notamment dans l'Exposé des motifs, page 8 : si le travailleur est malade pendant 1 jour et reçoit le bénéfice du salaire hebdomadaire garanti pendant 3 jours, puis est victime d'une rechute de 6 jours pour lesquels il aura droit au salaire garanti pour 1 jour, 7 jours seront donc indemnisés (article 16).

Sur ce point, le Ministre répond que l'on a pris 7 jours-calendrier et on indemnise en règle générale 5 jours ouvrables de 6 jours ouvrables selon le régime de travail de l'ouvrier. Cependant il se peut dans cer-

nog verschillen bestaan wat het gewaarborgd inkomen betreft, alsmede de opzegging; de inspanningen met het oog op de gelijkschakeling dienen voortgezet te worden. Hetzelfde commissielid spreekt zijn voldoening uit over het feit dat de proefneming gunstig is uitgevallen voor de kleine bedrijven; naar blijkt, zou een bijdrage van 10 F in plaats van 25 F voldoende zijn geweest. Dit bewijst dat de werklieden, wanneer zij op een menselijker wijze worden behandeld, hun arbeid in een sfeer van wederzijds vertrouwen en samenwerking verrichten, wat een bewijs van hun goede wil is.

Een vierde commissielid verheugt er zich over dat het ontwerp grote bezwaren doet vervallen, die tegen de wet van 1960 waren ingebracht. Er zijn evenwel verschillende opmerkingen te maken. De titel van de wet past niet, daar de wet niet ten doel heeft het loon, doch slechts een deel van het loon te waarborgen. In verband met de koppeling aan de ziekteverzekering, blijft het probleem van de hervalling, het moeilijkste en het ingewikkeldste; het lid zal evenwel geen amendementen indienen. De voornaamste uitvoeringsmoeilijkheden liggen op het vlak van de betrekkingen tussen de ziekenfondsen en de werkgevers of hun medische diensten. Tal van deze diensten verplichten de werklieden het werk de dertiende dag te hervatten om aan de wettelijke verplichting te ontkomen. Wanneer, volgens de geneesheer van het ziekenfonds, de arbeidsongeschiktheid meer dan veertien dagen duurt, terwijl de geneesheer van de onderneming ze beperkt tot ten hoogste dertien dagen, kan de werknemer de zaak voor de werkrechttersraad brengen, maar in afwachting van een oplossing, die in het beste geval eerst drie of vier weken later zal tot stand komen, moet hij wachten. Voor een dergelijk conflict tussen de ziekte- en de werkloosheidsverzekering is een regeling gevonden. Het ontwerp lost deze moeilijkheden niet op. Bovendien is het ontwerp niet van toepassing op de huisarbeiders, op de mijnwerkers, op het spoorwegpersoneel, op de werknemers in openbare dienst, noch op het huispersoneel uit Eupen-Malmedy — hoewel de regeling thans de tijdelijke beambten van de openbare diensten omvat. Wat de carenstijd betreft, voor twee dagen is de moeilijkheid net dezelfde als voor één dag, vooral wanneer men bedenkt dat voor de bedienden geen carenstijd is bepaald. Om dezelfde reden is één maand tewerkstelling, als voorwaarde om het voordeel van de wet te genieten, ook beter dan drie maanden. Zoals zij in overweging wordt genomen is de mutualisatie van de lasten een waarborg, wanneer men denkt aan de vele kleine bedrijven die een wankel bestaan leiden, zoals b. v. in de bouwsector. Een moeilijk en teer probleem is dat van de hervalling, dat ook besproken wordt in de memorie van toelichting, blz. 8 : is de werknemer vier dagen ziek, waarvan hij drie dagen gewaarborgd weekloon ontvangt, en hervalt hij nadien gedurende zes dagen, waarvoor hij recht zal hebben op het gewaarborgd weekloon van vier dagen, dan worden dus zeven dagen vergoed (artikel 16).

In verband hiermede antwoordt de Minister dat men 7 kalenderdagen heeft genomen en dat in de regel vijf of zes werkdagen worden vergoed, al naar het arbeidsstelsel van de werknemer. In sommige gevallen,

tains cas, comme celui qui est cité, que l'ouvrier ait droit à un salaire durant sept jours.

La Commission, après échanges de vues, constate qu'un ouvrier peut être indemnisé sept jours en cas de rechute.

L'attention est également attirée sur les deux exemples donnés dans l'Exposé des Motifs, page 7.

Le Ministre attire l'attention sur le fait que si un ouvrier peut avoir droit, dans certains cas, à sept jours d'indemnisation, c'est normal parce que le principe fondamental veut que l'ouvrier ait droit normalement au bénéfice de la loi pour tous les jours en cause donnant lieu au salaire; cela résulte d'ailleurs des autres exemples donnés pages 28 et 29 du Rapport de la Chambre des Représentants, auxquels doit s'ajouter l'exemple présenté par le troisième intervenant; un membre souligne d'ailleurs que cette solution est normale mais qu'elle ne peut se présenter qu'en cas de rechute.

Le Ministre indique qu'il peut en être de même dans les circonstances où l'ouvrier travaille 7 jours consécutifs, par ex. dans les entreprises à feu continu, tandis qu'un membre parle des entreprises hôtelières, des entreprises saisonnières (sucrieries).

Le problème du désaccord entre le médecin-conseil de la mutualité et celui de l'employeur ayant été soulevé à nouveau, le Ministre considère que, ne pouvant interdire ni à la mutualité ni à l'employeur d'exercer leur contrôle respectif, il n'est d'autre solution que l'arbitrage, ainsi que le suggéra le Conseil National du Travail. A l'idée de le confier à l'Institut Supérieur de Contrôle Médical, il est objecté que la décision ne pourrait intervenir avant un délai de six mois.

Le Ministre fait observer en outre que la loi sera applicable aux ouvriers mineurs.

Un cinquième membre est préoccupé du délai de paiement en cas de difficultés de cet ordre et se demande si l'on ne pourrait imposer un paiement provisionnel, ce qui soulève un échange de vues sur les diverses formules possibles et leurs inconvénients.

Un sixième membre regrette que ce soient les travailleurs qui soient les victimes de l'attitude des médecins et il regrette davantage encore que, dans l'attente de la solution des litiges médicaux, les ouvriers peu aisés doivent s'adresser à la Commission d'assistance publique. Cette situation n'étant ni morale ni sociale, et le projet ne tranchant pas le problème, il se demande si la mutualité ne devrait pas payer.

Le Ministre répond que des solutions ont été et sont recherchées; un accord est intervenu au sein du Conseil National du Travail.

Un septième membre, appréciant les difficultés, avait espéré une solution dans le cadre de la réforme

zoals in het aangehaalde geval, is het evenwel mogelijk dat de werknemer recht heeft op loon gedurende zeven dagen.

Na een gedachtenwisseling stelt de Commissie vast dat een werknemer voor zeven dagen kan worden vergoed, wanneer hij weer ziek wordt.

Ook wordt de aandacht gevestigd op de twee voorbeelden, genoemd in de memorie van toelichting, blz. 7.

De Minister wijst erop dat het normaal is dat een werknemer in sommige gevallen recht heeft op zeven dagen vergoeding, omdat de werknemer krachtens het grondbeginsel normaal aanspraak kan maken op het voordeel van de wet voor al de dagen in kwestie waarvoor loon verschuldigd is; zulks blijkt trouwens uit de andere voorbeelden op blz. 28 en 29 van het verslag van de Kamer van Volksvertegenwoordigers en waarbij het voorbeeld dient gevoegd, dat door de derde spreker is genoemd; anderzijds wijst een lid erop dat deze regeling normaal is, doch zich alleen kan voordoen wanneer de werknemer weer ziek wordt.

De Minister stipt aan dat zulks ook mogelijk is wanneer de werknemer gedurende zeven achtereenvolgende dagen werkt, zoals bij voorbeeld in de continu-bedrijven, terwijl een ander lid het hotelwezen en de seizoenbedrijven (suikerfabrieken) aanhaalt.

Het probleem dat de medicus van het ziekenfonds en de geneesheer van de werkgever een verschillend advies uitbrengen, komt dan opnieuw te berde. De Minister is van oordeel dat noch aan het ziekenfonds noch aan de werkgever verbod kan worden opgelegd om hun respectieve controle uit te oefenen; buiten de scheidsrechterlijke beslissing, zoals door de Nationale Arbeidsraad wordt voorgesteld, is geen oplossing mogelijk. Tegen het voorstel om het geschil te laten beslechten door het Hoog Instituut voor Medisch Toezicht wordt ingebracht dat de beslissing zeker zes maanden zou aanslepen.

Bovendien merkt de Minister op dat de wet van toepassing zal zijn op de mijnwerkers.

In verband met de hierboven bedoelde moeilijkheden maakt een vijfde commissielid zich ongerust over het uitblijven van de betaling en vraagt of niet kan worden voorzien in een verplechte provisionele uitkering; deze vraag geeft aanleiding tot een gedachtenwisseling omtrent de verschillende formules en de daaraan verbonden bezwaren.

Een zesde commissielid betreurt het dat de werknemers het slachtoffer zijn van de houding van de dokters en vindt het nog spijtiger dat, in afwachting dat de medische geschillen worden geregeld, de weinig bemiddelde werklieden hun toevlucht moeten nemen tot de Commissies van Openbare Onderstand. Aangezien deze stand van zaken moreel noch sociaal te verantwoorden is, en het ontwerp dit vraagstuk niet beslecht, vraagt hij zich af of het ziekenfonds niet zou moeten betalen.

De Minister antwoordt dat naar een oplossing werd en wordt gezocht; in de Nationale Arbeidsraad is een akkoord tot stand gekomen.

Een zevende commissielid, die zich van de moeilijkheden bewust is, had gehoopt dat in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering een oplossing kon

de l'A.M.I. Il se réserve d'examiner attentivement l'article 16 en ce qui concerne le calcul des 7 jours.

Un huitième membre se demande si l'on ne pourrait pas rechercher une solution avec l'Ordre des médecins. Il fait remarquer, par ailleurs, que les médecins sont souvent l'objet de sollicitations de la part de travailleurs désirant obtenir un certificat de complaisance. A une suggestion de ne pas recourir à la mutualisation des charges eu égard à leur peu d'importance et aux frais administratifs qu'elle impliquerait, il répond que la charge d'un jour d'absence payée est proportionnellement beaucoup plus élevée pour une petite entreprise que pour une grande.

Un neuvième membre pense d'ailleurs que la mutualisation des charges peut aider grandement les petites entreprises. Il se réjouit de l'amélioration que constitue le projet cependant encore incomplet. Une partie des difficultés rencontrées par les mutualités avec la loi de 1960 subsisteront mais d'autres étant éliminées, il faut accueillir la loi favorablement.

Le Ministre répond à certaines questions et observations. En ce qui concerne l'expérience de la première loi, il faut retenir qu'on en connaît maintenant le coût, ce qui est important. On a également l'expérience de l'indemnisation; ainsi l'ouvrier qui avait droit à 10 jours d'indemnisation a droit à 4,2 du revenu en salaire journalier, à 4,8 s'il a droit à 11 jours d'indemnisation et à 8,1 s'il a droit à 12 jours; ce jour supplémentaire représente donc 3,6 en plus; il convenait d'essayer d'éliminer cette « sollicitation » d'un jour supplémentaire. On discute du point de savoir si cette charge était prévue ou non dans la programmation; les syndicats affirment que l'on en tenait compte. Les réserves constituées en vertu de la loi de 1960 pourraient être transférées à l'organisme de mutualisation; c'est envisagé dans l'élaboration de l'avant-projet. La charge de la loi de 1960 a représenté environ 0,15 % du salaire pour les entreprises de moins de 10 ouvriers et 0,30 dans les autres. En « moyenne brute générale » (c'est-à-dire sans discrimination des entreprises qui occupent des femmes, des jeunes, etc.), le système proposé représente environ 0,50 et au total général avec la loi de 1960 : 0,90 alors que pour la loi de 1960 le coût avait été prévu à 1 %.

Un membre estime que la fixation de la carence à un jour est une mauvaise formule surtout pour une application rapide; il préférerait deux jours au moins à titre provisoire pour permettre de trouver une solution notamment pour l'organisation du contrôle qui s'avérera difficile: un nouveau protocole entre employeurs et médecins devrait être établi.

Quant à la durée ramenée de six mois à un mois par l'article 17, ce membre, considérant tous ces délais arbitraires, pense que le délai de trois mois eût été préférable car il correspond à une norme connue : délai de préavis, durée maximum du contrat à l'essai, etc.

worden bereikt. Hij neemt zich voor artikel 16 aandachtig te onderzoeken wat de berekening van de zeven dagen betreft.

Een achtste commissielid vraagt zich af of niet samen met de Orde der geneesheren naar een oplossing kan worden gestreefd. Hij wijst er bovendien op dat werknemers vaak aan de geneesheren vragen toch maar een « medisch attest uit welwillendheid » uit te reiken. Op een voorstel om de lasten niet te mutualiseren vermits het bedrag niet hoog zal oplopen en er toch administratiekosten zullen mede gemoeid zijn, antwoordt de Minister dat de uitgave voor het vergoeden van één dag afwezigheid verhoudingsgewijze veel groter is in een klein dan in een groot bedrijf.

Een negende commissielid geeft als zijn mening te kennen dat de mutualisatie van de lasten de kleine bedrijven in grote mate kan helpen. Hij spreekt zijn voldoening uit over de verbetering die het ontwerp brengt, hoewel het nog onvolledig is. De moeilijkheden die de ziekenfondsen ondervinden in verband met de wet van 1960 blijven gedeeltelijk bestaan, maar aangezien voor andere moeilijkheden een oplossing is gevonden, mag de wet wel gunstig worden onthaald.

De Minister antwoordt op sommige vragen en opmerkingen. Wat de ervaring met de eerste wet betreft, wet men thans wat ze gekost heeft en dat is van belang. Men kent ook de uitslag van de proefnemingen met de vergoeding; aldus bekomt de werknemer, die recht had op tien dagen vergoeding, 1,2 van het inkomen als dagloon, 1,8 wanneer hij recht heeft op elf dagen vergoeding en 8,1 wanneer hij recht heeft op twaalf dagen; deze bijkomende dag betekent dus 3,6 meer; men moest trachten deze « prikkel » van een dag vergoeding meer uit te schakelen. Over de vraag of deze last al dan niet in de programmatie was opgenomen, wordt thans geredetwist; de vakbonden beweren dat hiermede rekening was gehouden. De krachtens de wet van 1960 aangelegde reserves kunnen overgedragen worden aan het mutualisatieorgaan; met deze oplossing wordt bij de voorbereiding van het voorontwerp rekening gehouden. De wet van 1960 heeft nagenoeg 0,15 % van het loon gekost voor de bedrijven met minder dan tien werklieden, en 0,30 voor de andere. Als algemeen bruto-gemiddelde (d.i. zonder onderscheid tussen de bedrijven waar vrouwen, minderjarigen enz. werkzaam zijn) vertegenwoordigt de voorgestelde regeling nagenoeg 0,50 en in het algemeen totaal met de wet van 1960 : 0,90, terwijl de kosten voor de wet van 1960 op 1 % waren geraamd.

Een lid is van mening dat het een slechte formule is, de carenstijd op één dag vast te stellen, vooral als men een spoedige toepassing beoogt; hij geeft de voorkeur aan twee dagen, althans voorlopig, om het mogelijk te maken een oplossing te vinden met name voor het organiseren van de controle, hetgeen moeilijk zal blijken; een nieuw protocol tussen werkgevers en geneesheren zou moeten worden opgesteld.

Wat de duur betreft, die bij artikel 17 van zes maanden wordt verminderd tot één maand, meent dit lid, al deze willekeurige termijnen beschouwend, dat de termijn van drie maand verkieslijker ware geweest want hij stemt overeen met een bekende norm : opzeggingstermijn, maximum-duur van de arbeidsovereenkomst op proef, enz.

En ce qui concerne l'article 45, ce membre aurait préféré que la décision soit retardée pour qu'on puisse discuter en même temps le projet en préparation sur le fonds de compensation pour les petites entreprises. Il serait préférable de ne pas rembourser le solde actif constitué au F.N.A.M.I., mais l'article 45 ne dit-il pas que les remboursements pourraient être réclamés, alors qu'un virement global au nouveau fonds serait préférable ?

Le même membre pose le problème du long préavis dû à un employé âgé ou à la veille de la retraite, considération émise à propos de l'article 32; le C.N.T. n'a-t-il pas émis un vœu de modification à ce sujet ?

Le Ministre répond en rappelant que le but à atteindre par étapes est le paiement du salaire complet et sans carence comme pour les employés. On peut évidemment prévoir plusieurs étapes mais celle-ci n'aboutit encore qu'à 80 % et avec une carence, même si elle n'est que de un jour. Depuis 1922, le régime à 100 % et sans carence existe pour les employés sans qu'on puisse dire que cela ait soulevé un courant protestataire; et cependant il s'agit d'une garantie de trente jours. Par ailleurs il n'est dit nulle part que l'employeur ne peut pas procéder à un contrôle même avant l'intervention du médecin traitant. Au surplus, l'employeur connaît son personnel et ceux qui seraient coutumiers d'abus sont connus. Une transition supplémentaire d'un an ne changerait rien.

En ce qui concerne la durée d'un mois prévue à l'article 17, la référence à d'autres délais de trois mois n'est pas pertinente car pour les ouvriers le préavis normal est de quatorze jours. Il faut songer par contre aux ouvriers des secteurs économiques où la mobilité de la main-d'œuvre est grande.

L'article 45 ne prévoit pas le remboursement mais un régime transitoire, mais il faut songer que même si la loi créant le fonds est rapidement votée, il sera malaisé peut-être de mettre tout en place avant le 1^{er} janvier 1963. Les travaux préparatoires à ce sujet sont cependant très avancés. Il s'agira vraisemblablement d'une gestion paritaire à l'instar de fonds de sécurité d'existence et possibilité de rendre le mécanisme obligatoire.

Répondant à une question sur la situation après l'épuisement des réserves, le Ministre répond que l'article précise : « jusqu'à la date fixée par le Roi » permettant d'adapter ainsi le régime à la situation du fonds.

En ce qui concerne l'observation relative à l'âge de la retraite et aux préavis, une discussion s'engage d'où il résulte que la Commission est très consciente du problème difficile qu'il pose et de la nécessité de trouver une solution pratique et équitable; mais le présent projet de loi n'en est pas l'occasion.

Wat artikel 45 betreft, had dit lid er de voorkeur aan gegeven de beslissing uit te stellen om tegelijkertijd het ontwerp te kunnen bespreken dat inzake het compensatiefonds voor de kleine ondernemingen wordt voorbereid. Het ware verkieslijker om het batig saldo dat in het Rijksfonds voor Verzekering tegen ziekte en invaliditeit werd gevormd, niet terug te betalen. Zegt artikel 45 echter niet dat de terugbetaling kan gevraagd worden, terwijl een algehele overdracht aan het nieuwe fonds verkieslijker zou zijn ?

Hetzelfde lid werpt het vraagstuk op van de lange opzeggingstermijn die moet worden toegekend aan een bejaarde bediende of op de vooravond van het pensioen, welke beschouwing werd naar voren gebracht in verband met artikel 32; heeft de Nationale Arbeidsraad niet de wens uitgesproken om dit te wijzigen ?

In zijn antwoord wijst de Minister erop dat het trapsgewijze te bereiken doel is, de betaling van het volledige loon, zonder carenstijd zoals voor de bedienden. Men kan natuurlijk verschillende etappen voorzien maar zelfs dan komt men nog slechts tot 80 % en met een carenstijd, zelfs indien deze slechts één dag bedraagt. Sedert 1922 bestaat de regeling van de 100 % zonder carenstijd voor de bedienden, zonder dat men kan zeggen dat zulks veel protest heeft uitgelokt; en toch gaat het hier om een waarborg van 30 dagen. Er wordt trouwens nergens gezegd dat de werkgever geen controle mag uitoefenen, zelfs vóór de tussenkomst van de behandelende geneesheer. Bovendien kent de werkgever zijn personeel en hij kent ook hen die de slechte gewoonte zouden hebben misbruik te maken. Een bijkomende overgangsperiode van één jaar zou niets veranderen.

Met betrekking tot de duur van één maand, bepaald bij artikel 17, is de verwijzing naar andere termijnen van drie maand niet ter zake dienend, want voor de arbeiders bedraagt de normale opzeggingstermijn veertien dagen. Men moet daarentegen denken aan de werklieden van de bedrijfstakken waar de arbeidskrachten vaak van werkgever veranderen.

Artikel 45 voorziet niet in de terugbetaling maar in een overgangsregeling. Men moet evenwel bedenken, dat zelfs indien de wet tot oprichting van het fonds spoedig wordt goedgekeurd, het wellicht niet gemakkelijk zal zijn alles vóór 1 januari 1963 in orde te brengen. De voorbereidende werkzaamheden zijn nochtans zeer gevorderd. Het zal waarschijnlijk gaan om een paritair beheer naar het voorbeeld van het fonds voor bestaanszekerheid, met de mogelijkheid aan het mechanisme bindende kracht te geven.

In antwoord op een vraag in verband met de toestand wanneer de reserves zijn opgebruikt, verklaart de Minister dat het artikel nader aangeeft : « tot de door de Koning te bepalen datum », waardoor de regeling aan de toestand van het fonds kan worden aangepast.

Met betrekking tot de opmerking over de pensioengerechtigde leeftijd en de opzegging, ontstaat een discussie waaruit blijkt dat de Commissie zich zeer bewust is van het moeilijke probleem dat hierdoor rijst en van de noodzaak om een praktische en billijke oplossing te vinden; doch dit ontwerp van wet biedt daartoe niet de gelegenheid.

DEUXIEME PARTIE.

**Modifications de la loi de 1900
sur le contrat de travail manuel.**

La loi du 20 juillet 1960 dite sur le salaire hebdomadaire garanti était en beaucoup de ses dispositions présentée comme une loi temporaire en vue notamment d'acquérir une expérience en la matière. Le nouveau projet de loi doit traduire au moins partiellement cette expérience mais tend aussi à faire un pas de plus.

Il vise aussi à réaliser quelque progrès dans le rapprochement souhaité par tous, — parce que rendu inéluctable par l'évolution de la technique —, entre le régime du contrat de travail manuel et le régime du contrat de travail intellectuel; ce rapprochement est recherché « par le haut » dans les deux sens, c'est-à-dire que sont attribuées aux ouvriers certaines dispositions plus favorables du contrat d'emploi et, dans des cas particuliers, sont attribués à des employés qui n'en bénéficiaient pas certaines dispositions que connaissaient les ouvriers.

Le régime du salaire garanti est d'autre part étendu aux contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Plusieurs membres auraient souhaité déposer des amendements pour améliorer le texte adopté par la Chambre des Représentants et faire réaliser des progrès plus marqués encore. Ils y ont renoncé pour ne pas retarder la mise en vigueur du texte déjà adopté par l'une des Chambres, se réservant le cas échéant de consigner leurs suggestions dans une proposition de loi.

Les 19 premiers articles du projet en discussion ont pour objet de modifier la loi de 1900 telle qu'elle avait été adoptée précédemment. Les articles 20 à 35 poursuivant le même objet pour la loi de 1922 et les articles 36 à 42 se rapportent dans le même sens à la loi de 1936 sur la navigation intérieure. Les articles 43 et 44 portent sur la loi de 1960 elle-même.

L'article premier vise à préciser le champ d'application de la loi au personnel ouvrier occupé par les pouvoirs publics et certains organismes qui sont des « démembrements » juridiques de ceux-ci, en raison du flottement de la jurisprudence au sujet de l'applicabilité de la loi de 1900.

Les établissements publics visés à l'article 1^{er} du projet, sont ceux qui ont été fondés par l'Etat, la province ou la commune et qui sont placés sous la tutelle et le contrôle du pouvoir créateur.

Selon Buttgenbach, (Théorie générale des modes de gestion des services publics en Belgique, éd. 1952, n° 374), l'établissement public est une fondation de service public réalisée par l'Etat, la province ou la commune. En d'autres termes, c'est l'affectation réalisée par ces autorités publiques d'un patrimoine spécial, juridiquement distinct du patrimoine général du pouvoir créateur, à un service

TWEEDE DEEL.

**Wijzigingen van de wet van 1900
op de arbeidsovereenkomst.**

De wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon werd in vele van haar bepalingen voorgesteld als een tijdelijke wet, om met name ondervinding ter zake te kunnen opdoen. Het nieuwe ontwerp van wet wordt, althans gedeeltelijk, een uitdrukking van die ondervinding, doch gaat nog een stap verder.

Het wil ook wat meer overeenstemming brengen tussen het stelsel van de arbeidsovereenkomst voor handarbeiders met dat van de arbeidsovereenkomst voor hoofdarbeiders, wat door iedereen wordt gewenst, omdat het onafwendbaar geworden is als gevolg van de technische ontwikkeling. Dit doel wordt nagestreefd « van boven af » en naar beide richtingen toe, d.w.z. dat enkele gunstiger bepalingen uit het bediendencontract zullen worden toegepast op de arbeiders en dat omgekeerd in bijzondere gevallen de bedienden nu ook het genot zullen krijgen van enkele bepalingen die gunstiger waren voor de arbeiders.

Verder wordt de regeling op het gewaarborgd weekloon uitgebreid tot de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen.

Verscheidene commissieleden hadden gaarne amendementen ingediend om de tekst van de Kamer van Volksvertegenwoordigers te verbeteren en op dit gebied nog grotere vorderingen te maken. Zij hebben ervan afgezien om de inwerkingtreding van de reeds door een der Kamer aangenomen tekst geen uitstel te doen lijden; zij hebben zich evenwel het recht voorbehouden om hun suggesties eventueel in een voorstel van wet neer te leggen.

De eerste 19 artikelen van het behandelde ontwerp hebben ten doel de reeds vroeger aangepaste wet van 1900 te wijzigen. De artikelen 20 tot 35 beogen hetzelfde ten aanzien van de wet van 1922 en de artikelen 36 tot 42 doen hetzelfde voor de wet van 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. De artikelen 43 en 44 hebben betrekking op de wet van 1960 zelf.

Wegens de aarzeling in de rechtspraak wat betreft de werkingssfeer van de wet van 1900, heeft artikel 1 ten doel de wet toepasselijk te verklaren op de arbeiders die werkzaam zijn bij de openbare besturen en bij bepaalde instellingen die er juridisch van « afgesplitst » zijn.

Artikel 1 van het ontwerp bedoelt de openbare instellingen die tot stand zijn gebracht door de Staat, de provincies of de gemeenten en die onder de voogdij en de controle staan van het oprichtend orgaan.

Volgens Buttgenbach (Théorie générale des modes de gestion des services publics en Belgique, uitgave 1952, n° 374) is een openbare instelling een stichting van openbare dienst door de Staat, de provincie of de gemeente, d.z.w. dat die openbare besturen een bijzonder vermogen, juridisch onderscheiden van het algemeen vermogen van het oprichtend bestuur, bestemmen voor een openbare dienst die organisch

public, qui, pour la gestion de ce patrimoine et la réalisation de son objet, est doté d'une autonomie organique et technique sous la tutelle et le contrôle de ce dernier.

La notion d'organisme d'intérêt public est beaucoup plus large. Elle englobe non seulement les établissements publics, mais également les régies et les administrations publiques personnalisées, les associations de droit public, les organismes consultatifs de l'économie, les organismes publics agréés pour assurer le fonctionnement d'un service public et les organismes publics concessionnaires de services publics.

La loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, n'a donné aucune définition de l'organisme d'intérêt public et n'a, au surplus, visé que certains d'entre ces organismes, en fonction de considérations purement pratiques.

L'article premier du projet vise donc également les organismes d'intérêt public qui ne sont pas visés par la loi du 16 mars 1954. Ex. : le Conseil national du travail, le Conseil central de l'économie, la Société nationale des habitations et logements à bon marché, la Sabena.....

Un membre se demandait s'il fallait assimiler aux institutions visées à l'article des associations sans but lucratif qui poursuivent un intérêt public. Il est évident que non, ces associations étant des personnes privées; mais il en résulte que leur personnel est bénéficiaire soit de la loi de 1900, soit de la loi de 1922.

Il convient de noter ici que l'article 35 du projet introduit la même disposition en ce qui concerne les employés.

L'article 2 vise à corriger une anomalie qui s'était introduite par la loi de 1960 sur le salaire hebdomadaire garanti. Celle-ci en effet avait prévu que les travailleurs qui bénéficiaient d'allocations dites de sécurité d'existence puissent bénéficier du même salaire normal que les autres ouvriers. Il s'est produit que dans certains cas en utilisant le mécanisme des dérogations, des commissions paritaires ont pris des dispositions moins favorables par exemple, a déclaré le ministre, au principe que toute journée commencée est due. Ainsi que le souligne l'Exposé des motifs, pareil accord est de nature à porter atteinte à l'homogénéité de la réglementation.

Si une commission paritaire accorde, au lieu d'un salaire, une indemnité du même montant, il n'y aura pas équivalence du fait que l'on pourrait mettre en doute qu'une indemnité donne lieu aux retenues de sécurité sociale. Or si le travailleur n'obtient pas de salaire il pourrait perdre certains avantages sociaux, par exemple les allocations familiales. L'exécutif veillera à ce que le travailleur perçoive toujours un salaire complet.

L'article 3 apporte un très important complément à l'article 19 de la loi de 1900 tel qu'il avait

en technisch autonoom is in het beheer van zijn vermogen en het verwezenlijken van zijn doel, doch onder de voogdij en de controle staat van het oprichtend bestuur.

Het begrip « instelling van openbaar nut » is veel ruimer. Het omvat niet alleen de openbare instellingen maar ook de regieën en de openbare besturen met rechtspersoonlijkheid, de publiekrechtelijke verenigingen, de adviserende lichamen van het bedrijfsleven, de openbare lichamen die erkend zijn met het oog op het waarnemen van een openbare dienst en de openbare lichamen die concessiehouder zijn van openbare diensten.

De wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut heeft geen omschrijving gegeven van de instelling van openbaar nut en beoogt ten andere slechts sommige van die instellingen, en zulks uit louter praktische overwegingen.

Artikel 1 van het ontwerp slaat dus ook op de instellingen van openbaar nut die niet bedoeld zijn in de wet van 16 maart 1954, bijvoorbeeld de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, de Nationale Maatschappij voor goedkope woningen en woonvertrekken, de Sabena....

Een lid vroeg zich af of verenigingen zonder winstoogmerk die het openbaar nut nastreven, dienen te worden gelijkgesteld met de instellingen waarvan sprake is in het artikel; het antwoord is natuurlijk ontkennend, want die verenigingen zijn privaatrechtelijke personen; daaruit volgt evenwel dat op hun personeel de wetten van 1900 of van 1922 van toepassing zijn.

Aan te stippen valt dat artikel 35 van het ontwerp dezelfde bepaling invoert voor de bedienden.

Artikel 2 heeft ten doel een onregelmatige toestand recht te trekken die ontstaan was door de wet van 1960 op het gewaarborgd weekloon. In die wet was namelijk bepaald dat de arbeiders die de zgn. toelagen van bestaanszekerheid ontvangen, aanspraak hebben op het normale loon gelijk de andere arbeiders. Nu is het gebeurd dat, in bepaalde gevallen, paritaire comités gebruik hebben gemaakt van het mechanisme der afwijkingen om, zo verklaarde de Minister, een minder gunstige regeling te treffen, bijvoorbeeld in verband met het beginsel dat voor iedere begonnen werkdag loon verschuldigd is. Zoals in de memorie van toelichting wordt gezegd, kan een dergelijke overeenkomst de « homogeniteit van de reglementering » aantasten.

Indien een paritair comité in plaats van een loon een vergoeding van hetzelfde bedrag toekent, bestaat er geen gelijkwaardigheid, aangezien men zou kunnen in twijfel trekken dat een vergoeding onderworpen is aan de inhoudingen voor sociale zekerheid. Welnu, indien de werknemer geen loon ontvangt, zou hij sommige sociale voordelen kunnen verliezen, bv. de kinderbijslag. De uitvoerende macht dient er over te waken dat de werknemer altijd een volledig loon trekt.

Artikel 3 brengt een belangrijke aanvulling van artikel 19 van de wet van 1900, zoals dit aangevuld

été complété et modifié en 1954 et 1960. Il comportera désormais trois paragraphes.

Le premier paragraphe complète les trois premiers alinéas de la loi en ce qui concerne les modalités de la remise des préavis dans les contrats à durée indéterminée en introduisant d'utiles dispositions connues déjà par le contrat d'emploi : préavis par écrit, signature qui ne vaut que comme accusé de réception, calcul des jours en cas d'envoi par la poste. Ces dispositions sont de nature à nettoyer largement ce domaine et à éliminer bon nombre de discussions énervantes devant les Conseils de Prud'hommes.

Le deuxième paragraphe apporte une précision quant au préavis selon l'ancienneté : le calcul part du jour où le préavis prend cours.

Le troisième paragraphe apporte plus de précision et de netteté au texte précédent de l'article 19 lorsque le préavis est donné alors que l'ouvrier travaillait dans un régime à temps réduit et notamment par le fait que le préavis pouvait être donné alors que l'exécution du contrat était suspendue : cette situation ne peut provoquer une réduction du nombre de jours de préavis auxquels l'ouvrier aurait eu droit si le préavis avait été donné alors qu'on était en régime de travail à temps plein ; en tout état de cause, le travailleur même s'il ne peut pas effectuer de travail, aura droit à une indemnité qui correspond au nombre de jours normal de préavis.

L'article 4 a pour effet d'étendre aux travailleurs manuels le bénéfice du droit à deux demi-jours d'absence pour chercher un nouvel emploi pendant le préavis, avantage que connaissaient les employés depuis 1922. Comme le salaire est souvent calculé par jour, voire par heure, il était indispensable d'ajouter comme le fait le projet que ces absences ne font pas perdre le salaire. Il fallait aussi prévoir l'hypothèse des articles 19*bis* et 19*ter* lorsque l'ouvrier est occupé depuis moins de six mois de façon ininterrompue ou lorsqu'il s'agit de préavis particuliers donnés pour des motifs économiques et sociaux : le droit est ramené à une demi-journée si le préavis est inférieur à sept jours.

L'article 5 a pour effet d'apporter au dernier alinéa de l'article 20 deux modifications : une première modification de terminologie ; une seconde concernant le délai. Le délai des deux jours ouvrables après la connaissance du fait justifiant un renvoi pour motif grave a été porté à trois jours dans un but d'unification. Ce délai de trois jours est également prévu à l'article 21 lorsqu'il s'agit de rupture du contrat par l'ouvrier pour motif grave.

L'article 7 introduit un article 21*bis* reprenant la disposition de l'article 18 de la loi sur le contrat d'emploi et suivant lequel ne peuvent être invoqués que les motifs notifiés par lettre recommandée dans les trois jours.

en gewijzigd werd in 1954 en 1960. Het zal voortaan bestaan uit drie paragrafen.

De eerste paragraaf vult de eerste drie leden van de wet aan, wat betreft de modaliteiten van de opzegging bij overeenkomsten voor onbepaalde duur. Er worden nuttige voorzieningen ingevoerd, die reeds voorkomen in de arbeidsovereenkomsten voor bedienden : de opzegging moet schriftelijk plaatshebben, de handtekening geldt slechts als bewijs van ontvangst, in geval van verzending via de post wordt het aantal dagen bepaald. Deze voorzieningen zullen de zaken heel wat ophelderen en hinderlijke discussies voor de Werkrechtersraden voorkomen.

De tweede paragraaf bevat nadere bijzonderheden met betrekking tot de berekening van de opzeggingstermijn volgens de anciënniteit : de berekening geschiedt vanaf de dag dat de opzeggingstermijn ingaat.

De derde paragraaf brengt meer klaarheid in de vroegere tekst van artikel 19 wanneer de opzegging wordt gedaan terwijl de arbeider werkte onder een regeling van gedeeltelijke arbeid, met name door het feit dat de opzegging kon plaatshebben terwijl de uitvoering van de overeenkomst geschorst was : deze toestand kan geen vermindering medebrengen van het aantal dagen van de opzeggingstermijn waarop de arbeider recht zou hebben gehad indien de opzegging was gedaan terwijl hij onder een regeling van volledige arbeid was tewerkgesteld ; hoe dit ook zij, zelfs indien de arbeider niet kan werken, zal hij recht hebben op een vergoeding die overeenstemt met het normaal aantal dagen van de opzeggingstermijn.

Krachtens artikel 4 krijgen ook de handarbeiders recht op twee halve dagen, om tijdens de opzeggingstermijn een nieuwe betrekking te zoeken. Voor de bedienden geldt dit reeds sedert 1922. Daar het loon dikwijls per dag en zelfs per uur berekend wordt, was het absoluut noodzakelijk eraan toe te voegen, zoals in het ontwerp wordt gedaan, dat deze afwezigheid geen loonderving tot gevolg mag hebben. Ook diende men het geval te voorzien van de artikelen 19*bis* en 19*ter*, wanneer de arbeider sedert minder dan zes maanden onafgebroken is tewerkgesteld of wanneer het een bijzondere opzegging betreft om economische of sociale redenen : het recht wordt verminderd tot een halve dag, indien de opzeggingstermijn minder dan zeven dagen bedraagt.

Artikel 5 brengt twee wijzigingen in het laatste lid van artikel 20 : de eerste betreft de terminologie, de tweede betreft de termijn. De termijn van twee werkdagen na de bekendheid met het feit, dat het ontslag wegens dringende redenen rechtvaardigt, wordt verlengd tot drie dagen met het oog op de eenvormigheid. Ook artikel 21 voorziet in zulk een termijn van drie dagen wanneer de werkman de overeenkomst wegens dringende redenen verbreekt.

Artikel 7 voegt in de wet een artikel 21*bis* in dat de bepaling overneemt van artikel 18 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden ; volgens deze bepaling kunnen alleen de redenen worden aangewend waarvan binnen drie dagen kennis wordt gegeven bij aangetekende brief.

L'article 8 emprunte aussi à la loi sur le contrat d'emploi le principe que la quittance pour solde délivrée par le travailleur ne peut être interprétée comme une renonciation à des droits.

Les articles 4 à 8 constituent donc un heureux effort d'unification des contrats de travail manuel et d'emploi.

L'article 9 tend à éviter une interprétation dommageable à la femme accouchée dans le cas très particulier où l'accouchement se produit après la date médicalement prévue : la suspension du contrat est prolongée jusqu'à la date réelle, ce qui semblait aller de soi mais qu'il est apparu nécessaire de préciser.

L'article 10 se rapporte plus directement à la notion du salaire hebdomadaire garanti. L'Exposé des motifs expose clairement (sous le numéro 9, car la numérotation des articles a été modifiée) les motifs de cette disposition et il convient de s'y référer; de même le rapport de la commission de la Chambre donne des exemples. Toutefois ces exemples doivent être corrigés (voir Annexe II). Il s'agit par la nouvelle rédaction de l'article 28*bis*, *b)bis* de permettre à l'ouvrier victime d'un accident de travail de percevoir de ce chef les indemnités journalières lorsqu'il n'a pas droit à un salaire. Il s'agit en réalité d'une correction et d'un assouplissement du texte ancien, certains travailleurs ayant été victimes de la rigidité de la loi en raison du fait qu'avant la consolidation les indemnités en accident du travail sont journalières. Il s'agit donc d'une adaptation normale. Le dernier alinéa étend le mécanisme aux indemnités dues lorsque l'accident est survenu sur le chemin du travail, pour le cas où certains auraient pu en douter.

L'article 11 doit permettre à l'ouvrier de mettre fin à son contrat sans préavis lorsque la suspension a atteint une durée d'un mois. Cette disposition intéressera divers travailleurs et notamment ceux qui sont occupés dans l'industrie du bâtiment; ils doivent pouvoir s'engager dans un nouveau contrat sans obstacle juridique alors que déjà depuis plus d'un mois ils sont dans l'inactivité.

L'article 12 régit le régime des contrats dont l'exécution est suspendue « pour manque de travail résultant de causes économiques » ou lorsqu'il s'agit de passer du régime du travail à temps plein au régime à temps réduit et inversement, que la loi de 1954 avait prévus. Le projet actuel tend à apporter des précisions que doit comporter l'arrêté royal qui est nécessaire pour permettre l'introduction de ces régimes. Cet arrêté devra être explicite quant aux notifications nécessaires, à la durée, aux jours de chômage permis, aux modalités de l'information en liaison avec l'assurance contre le chômage et l'Office national de l'emploi. Pareilles mesures ont été rendues nécessaires parce que notamment il est arrivé que le passage au régime du travail partiel ait été communiqué la veille tandis que d'autres insuffisances ont été constatées, ou encore que certains travailleurs se sont trouvés en chômage partiel permanent. Le texte proposé peut être utilement éclairé par les exemples donnés à la chambre

Artikel 8 neemt ook uit de wet op de arbeids-overeenkomst het beginsel over dat de kwijting voor saldo, door de werkmán gegeven, niet betekent dat hij afziet van zijn rechten.

De artikelen 4 tot 8 zijn dus een gelukkige poging om de arbeidsovereenkomst voor werklíeden en voor bedienden een te maken.

Met artikel 9 wordt bedoeld een interpretatie recht te zetten die nadelig is voor de vrouw in het zeer bijzondere geval waar de bevalling plaats heeft na de datum die de geneesheer heeft voorzien : de schorsing van de overeenkomst wordt dan verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling; dit schijnt vanzelfsprekend te zijn, maar het bleek nodig het uitdrukkelijk te zeggen.

Artikel 10 heeft meer direct betrekking op het begrip gewaarborgd weekloon. De memorie van toelichting zet de redenen van deze bepaling duidelijk uiteen (onder n^o 9, want de artikelen zijn ver-nummerd) en het moge volstaan daarnaar te verwijzen; ook het verslag van de Kamercommissie geeft voorbeelden. Deze dienen echter te worden gecorrigeerd (zie Bijlage II). Het is de bedoeling van het nieuwe artikel 28*bis*, *b)bis* de werkmán die het slachtoffer is van een arbeidsongeval, in staat te stellen daarvoor de dagelijkse vergoedingen te genieten indien hij geen aanspraak kan maken op loon. Dit is feitelijk een verbetering en een versoepeling van de vorige tekst; sommige werklíeden waren immers het slachtoffer van de strengheid van de wet omdat, vóór de consolidatie, de vergoedingen wegens arbeidsongevallen dagvergoedingen zijn. Het gaat hier dus om een normale aanpassing. Het laatste lid breidt die regeling uit tot de vergoedingen die verschuldigd zijn wanneer het ongeval gebeurd is op de weg naar of van het werk, voor het geval dat sommigen hieraan mochten getwijfeld hebben.

Artikel 11 moet de werkmán in staat stellen zijn overeenkomst zonder opzegging te beëindigen wanneer de schorsing een maand heeft geduurd. Deze bepaling is van belang voor talrijke werklíeden en namelijk voor die welke tewerkgesteld zijn in het bouwbedrijf; zij moeten, zonder juridische moeilijkheden, een nieuwe overeenkomst kunnen aangaan wanneer zij reeds meer dan een maand niet arbeiden.

Artikel 12 betreft de overeenkomst waarvan de uitvoering geschorst wordt « bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken »; het regelt ook de overgang van een toestand van volle arbeid naar gedeeltelijke arbeid en omgekeerd, zoals voorzien is in de wet van 1954. Het ontwerp zegt welke bepalingen moeten voorkomen in het koninklijk besluit dat genomen dient te worden om die regelingen in te voeren. Dat besluit moet nadrukkelijke regelen stellen met betrekking tot de noodzakelijke bekendmakingen, de duur, de geoorloofde werkloosheidsdagen, de modaliteiten van de mededelingen met betrekking tot de verzekering tegen werkloosheid en de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening. Dergelijke maatregelen moesten verplicht worden gesteld omdat het namelijk reeds voorgevallen is dat de invoering van de gedeeltelijke arbeid eerst daags te voren wordt medegedeeld, omdat nog andere leemten zijn aan de dag getreden of omdat sommige werklíeden permanent gedeeltelijk werkloos waren.

par le ministre et repris dans le rapport de M. Verhenne.

De même le § 2 de l'article 12, relatif à l'hypothèse où il n'y a pas de règlement sur les matières qui précèdent, prescrit les modalités de notification lorsque le manque de travail total ou partiel permet la suspension totale pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime à temps réduit.

Les régimes de travail à temps réduit visés par ces deux paragraphes ne peuvent être prolongés que pendant trois mois maximum s'ils comportent moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine sur deux, sauf dérogation accordée par arrêté royal pour circonstances exceptionnelles. Si les limitations de trois jours sur six ou d'une semaine sur deux sont respectées, le régime à temps réduit peut être introduit sans limitation de durée.

Chaque fois que le nombre de jours de travail est réduit davantage, ou que l'on passe du régime à temps réduit au régime de la suspension, la procédure d'information des deux premiers paragraphes doit être respectée, à défaut de quoi le travailleur a droit au salaire d'une semaine à partir du premier jour de la suspension tandis que si la limitation de la durée de la suspension ou de la réduction des jours de travail n'est pas respectée, le salaire est dû pour la période dépassant ces limites.

En vue d'expliciter l'application à l'article 28^{quater}, § 6, le Ministre a fourni les réponses suivantes à un certain nombre de questions et d'hypothèses :

1^o Un employeur suspend totalement l'exécution du contrat à partir du 26 novembre 1962 :

a) pour une période de 6 semaines, soit jusqu'au 5 janvier 1963.

Réponse : Durant la cinquième et la sixième semaine de suspension du contrat, l'employeur sera tenu au paiement du salaire normal. En effet l'article 28^{quater}, § 2, ne permet la suspension totale de l'exécution du contrat que pendant quatre semaines, sauf si un arrêté royal pris en exécution de l'article 28^{quater}, § 1, permet la suspension durant un délai plus long;

b) sans avertir au moins sept jours à l'avance. Il avertit par exemple le 22 novembre 1962 par affichage dans les locaux de l'entreprise.

Réponse : Normalement, la suspension n'aurait pu prendre cours que le 30 novembre. L'employeur sera tenu de payer le salaire normal pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat, soit du 26 novembre au 2 décembre 1962;

De voorgestelde tekst wordt verduidelijkt door de voorbeelden die de Minister in de Kamer heeft gegeven en die opgenomen zijn in het verslag van de heer Verhenne.

Paragraaf 2 van artikel 12 geldt wanneer geen regeling over de vorenstaande zaken bestaat en bepaalt de modaliteiten van de bekendmaking wanneer, bij geheel of gedeeltelijk gebrek aan werk, de overeenkomst gedurende ten hoogste vier weken geheel kan worden geschorst of gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd.

De gedeeltelijke arbeid, bedoeld in die twee paragrafen, kan, behoudens afwijking bij koninklijk besluit in uitzonderlijke omstandigheden, slechts gedurende ten hoogste drie maanden worden verlengd indien minder dan drie dagen per week of minder dan één week op twee wordt gewerkt. Worden de perken van drie dagen op zes of een week op twee nageleefd, dan kan de gedeeltelijke arbeid zonder tijdsbeperking worden ingevoerd.

Telkens wanneer het aantal arbeidsdagen nog meer beperkt wordt, of wanneer van gedeeltelijke arbeid naar schorsing wordt overgegaan, moet de procedure van bekendmaking bepaald in de twee eerste paragrafen worden nageleefd, zoniet heeft de werkmán recht op het loon van één week met ingang van de eerste dag van de schorsing; maar indien de beperkte duur van de schorsing of de beperkte vermindering van de arbeidsdagen niet wordt nageleefd, is het loon verschuldigd voor de tijd welke die perken te buiten gaat.

Met het oog op de verduidelijking van de toepassing van artikel 28^{quater}, § 6, heeft de Minister de volgende antwoorden verstrekt op een aantal vragen :

1^o Een werkgever schorst totaal de uitvoering van de overeenkomst vanaf 26 november 1962 :

a) voor een duur van zes weken, d.i. tot 5 januari 1963.

Antwoord : Gedurende de vijfde en de zesde week van de schorsing van de overeenkomst is de werkgever gehouden het normale loon te betalen. Inderdaad, overeenkomstig artikel 28^{quater}, § 2, kan de uitvoering van de overeenkomst gedurende ten hoogste vier weken volledig worden geschorst, tenzij een koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 28^{quater}, § 1, de schorsing gedurende een langere termijn toelaat;

b) zonder tenminste zeven dagen tevoren te verwittigen. Hij verwittigt bij voorbeeld op 22 november 1962 door aanplakking in de lokalen van de onderneming.

Antwoord : Normaal kon de schorsing eerst op 30 november een aanvang nemen. De werkgever is gehouden het normale loon te betalen gedurende een periode van zeven dagen te rekenen van de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, d.i. van 26 november tot 2 december 1962;

c) il avertit par affichage mais *n'en informe pas le bureau régional de l'O.N.E.M.* où est située l'entreprise.

Réponse : En principe, l'employeur sera tenu au paiement du salaire normal du 26 novembre au 2 décembre 1962. Il s'agit en l'occurrence d'une sanction civile pour le non accomplissement d'une formalité requise;

d) idem que c) mais *il en informe un autre bureau régional que celui où est située l'entreprise.*

Réponse : L'employeur s'est trompé en adressant la communication de l'affichage à un bureau régional non compétent. Il s'agit d'une erreur matérielle;

e) *il n'indique pas dans la notification par affichage quels ouvriers seront mis en chômage.*

Réponse : L'employeur sera tenu au paiement du salaire normal du 26 novembre au 2 décembre 1962;

f) *il n'indique pas la durée de suspension.*

Réponse : L'employeur sera tenu au paiement du salaire normal :

1) du 26 novembre au 2 décembre 1962;

2) éventuellement à partir de la cinquième semaine de suspension totale du contrat.

2^o Un employeur instaure un régime de chômage partiel durant trois jours par semaine. Le régime normal de travail est de cinq jours par semaine:

a) *pendant 6 mois.*

Réponse : A partir du 4^{ème} mois l'employeur sera tenu au paiement de salaire normal pour les jours de chômage;

b) *pendant 2 mois.* Il reprend le travail à temps plein durant un mois et réinstaure, sans nouvel affichage, le régime à temps réduit durant une nouvelle période de deux mois. L'affichage initial prévoit « chômage partiel durant six mois ».

Réponse : L'employeur sera tenu au paiement du salaire normal pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la nouvelle suspension effective;

c) *le chômage évolue comme suit :*

c) hij verwittigt door aanplakking, *doch geeft hiervan geen kennis aan het gewestelijk bureau van de R.V.A.* waar de onderneming gevestigd is.

Antwoord : In principe is de werkgever gehouden het normale loon te betalen van 26 november tot 2 december 1962. Het betreft hier een burgerlijke sanctie wegens het niet-ervullen van een vereiste formaliteit;

d) idem als c), *doch hij geeft hiervan kennis aan een ander gewestelijk bureau dan dat waar de onderneming gevestigd is.*

Antwoord : De werkgever heeft zich vergist door een onbevoegd gewestelijk bureau te verwittigen. Het betreft hier een materiële vergissing;

e) in de kennisgeving door aanplakking *duidt hij niet de werklieden aan die werkloos worden gesteld.*

Antwoord : De werkgever is gehouden het normale loon te betalen van 26 november tot 2 december 1962;

f) *hij geeft de duur van de schorsing niet aan.*

Antwoord : De werkgever is gehouden het normale loon te betalen :

1) van 26 november tot 2 december 1962;

2) eventueel vanaf de vijfde week van de totale schorsing van de overeenkomst.

2^o Een werkgever voert een gedeeltelijke werkloosheidsregeling gedurende drie dagen per week in. De normale arbeidstijdregeling is vijf dagen per week :

a) *gedurende zes maand.*

Antwoord : Vanaf de vierde maand is de werkgever gehouden het normale loon voor de werkloosheidsdagen te betalen;

b) *gedurende twee maand.* Hij hervat de volledige arbeid gedurende een maand en voert opnieuw, zonder nieuwe aanplakking, de gedeeltelijke arbeidstijdregeling in voor een nieuwe duur van twee maand. De aanvankelijke aanplakking voorziet « gedeeltelijke werkloosheid gedurende zes maanden ».

Antwoord : De werkgever is gehouden het normale loon te betalen gedurende een periode van zeven dagen te rekenen van de eerste dag van de nieuwe werkelijke schorsing;

c) *de werkloosheid evolueert als volgt :*

	L. M.	Mard. Dinsd.	Mercur. W.	J. Dond.	V. V.	S. Zat.	D. Zond.
1 ^{re} semaine — 1 ^{ste} week	C W	T A	C W	T A	C W	— —	— —
2 ^e semaine — 2 ^e week	C W	T A	C W	T A	C W	— —	— —
3 ^e semaine — 3 ^e week	C W	T A	T A	T A	C W	— —	— —
4 ^e semaine — 4 ^e week	C W	T A	T A	T A	C W	— —	— —
5 ^e semaine — 5 ^e week	C W	T A	C W	T A	C W	— —	— —
6 ^e semaine — 6 ^e week	C W	T A	C W	T A	C W	— —	— —
7 ^e semaine — 7 ^e week	C W	C W	C W	T A	T A	— —	— —
8 ^e semaine — 8 ^{ste} week	C W	C W	C W	T A	T A	— —	— —
9 ^e semaine — 9 ^e week	C W	T A	C W	T A	C W	— —	— —
10 ^e semaine — 10 ^e week	C W	T A	C W	T A	C W	— —	— —
11 ^e semaine — 11 ^e week	C W	C W	C W	C W	C W	— —	— —
12 ^e semaine — 12 ^e week	C W	C W	C W	C W	C W	— —	— —
13 ^e semaine — 13 ^e week	T A	T A	T A	T A	T A	— —	— —
14 ^e semaine — 14 ^e week	T A	T A	T A	T A	T A	— —	— —
15 ^e semaine — 15 ^e week	C W	T A	C W	T A	C W	— —	— —
16 ^e semaine — 16 ^e week	T A	C W	T A	C W	T A	— —	— —

C = chômage — W = werkloosheid
T = travail — A = arbeid

Réponse : 1^{re} et 2^e semaine : régime annoncé — régulier,

3^e et 4^e semaine : diminution du nombre de jours de chômage — autorisé,

5^e et 6^e semaine : régime annoncé — régulier,

7^e et 8^e semaine : jours de chômage modifiés, mais le régime annoncé est respecté — régulier,

9^e et 10^e semaine : régime annoncé — régulier;

11^e semaine : l'employeur suspend totalement l'exécution du contrat, il est tenu au paiement du salaire normal durant sept jours, soit du lundi au vendredi de la 11^e semaine (pour autant que l'ouvrier a été engagé à temps plein),

12^e semaine : chômage régulier,

13^e semaine et 14^e semaine : l'employeur laisse travailler à temps plein mais à partir de la 14^e semaine le régime de chômage partiel dure plus de trois mois,

Antwoord : Eerste en tweede week : aangekondigde regeling — normaal.

Derde en vierde week : vermindering van het aantal werkloosheidsdagen — geoorloofd.

Vijfde en zesde week : aangekondigde regeling — normaal.

Zevende en achtste week : gewijzigde werkloosheidsdagen, doch de aangekondigde regeling wordt in acht genomen — normaal.

Negende en tiende week : aangekondigde regeling — normaal.

Elfde week : de werkgever schorst totaal de uitvoering van de overeenkomst; hij is gehouden het normale loon gedurende zeven dagen te betalen, d.i. van de maandag tot de vrijdag van de elfde week (voor zover de werkman in dienst werd genomen met volledige dagtaak).

Twaalfde week : normale werkloosheid.

Dertiende en veertiende week : de werkgever laat de volledige arbeid toe, doch vanaf de veertiende week duurt de gedeeltelijke werkloosheidsregeling langer dan drie maand.

15^e et 16^e semaine : à charge de l'employeur ;

d) même cas que sous c) mais l'employeur avertit ses ouvriers lors de la 13^e semaine qu'il va réinstaurer un régime de chômage partiel ;

Réponse : même solution. Il s'agit de la continuation du même régime de chômage partiel.

3^o Un employeur annonce un régime de travail à temps réduit de deux jours de travail par semaine durant deux mois. Il maintient, sans affichage préalable, ce régime pendant un troisième mois.

Réponse : Ayant dépassé les limites prévues dans la notification, il aurait dû notifier par un affichage que la durée du régime de travail partiel était prolongée d'un mois. Dès lors, il est tenu au paiement du salaire des jours de chômage durant le troisième mois, conformément à l'article 28^{quater}, § 6 (7 jours).

Pendant la suspension ou le régime à temps réduit l'ouvrier peut rompre son contrat sans préavis.

Ces dispositions ont paru sages et opportunes à la Commission qui s'y rallie.

L'article 14 permet seulement de fixer, par arrêté royal, un autre mode de calcul du « salaire normal » visé par l'article 28^{septies} actuel qui ne s'en référerait qu'au mode de calcul de l'Arrêté-loi sur les jours fériés payés pour calculer le salaire payable pour une journée d'absence du travail dû en fonction de la loi sur le salaire hebdomadaire garanti, ce qui ne convient pas à certaines branches d'industrie ; la nouvelle formule est plus souple ; les explications du Ministre sont détaillées dans le rapport de la Chambre.

L'article 15 a pour objet de préciser que l'article 28^{decies} est applicable à l'ensemble du chapitre III^{bis} de la loi. Cet article n'a plus d'application à l'heure actuelle et n'est maintenu qu'à titre de précaution pour des hypothèses qui pourraient survenir.

L'article 16 est destiné à résoudre une controverse au sujet du caractère suspensif du contrat de travail par les vacances annuelles ce qui présente une certaine importance quant à l'effet du préavis. La solution proposée, et admise par la Commission, repose sur le caractère suspensif des vacances et applique le système « à sens unique » valable en matière de maladie : pendant la suspension, l'ouvrier peut donner son préavis et le délai court tandis que si le préavis est donné par l'employeur, le délai ne court qu'à partir de la reprise du travail et s'il est donné avant la suspension

Vijftiende en zestiende week : ten laste van de werkgever ;

d) een zelfde geval als onder c), doch de werkgever verwiijgt de werklieden in de loop van de dertiende week dat hij opnieuw een gedeeltelijke werkloosheidsregeling zal invoeren.

Antwoord : Dezelfde oplossing. Dezelfde gedeeltelijke werkloosheidsregeling duurt voort.

3^o Een werkgever kondigt een regeling van gedeeltelijke arbeid gedurende twee arbeidsdagen per week gedurende twee maanden aan. Hij handhaaft, zonder voorafgaande aanplakking, deze regeling gedurende een derde maand.

Antwoord : Daar hij de in de kennisgeving gestelde termijnen heeft overschreden, had hij door aanplakking ervan kennis moeten geven dat de duur van het regime van gedeeltelijk werk met een maand was verlengd. Dientengevolge is hij gehouden het loon te betalen voor de werkloosheidsdagen gedurende de derde maand, overeenkomstig artikel 28^{quater}, § 6 (zeven dagen).

Gedurende de schorsing of de gedeeltelijke arbeidstijdregeling kan de werkman zijn overeenkomst zonder opzeg verbreken.

De Commissie heeft deze bepalingen wijs en doelmatig geacht en haar instemming ermede betuigt.

Artikel 14 bepaalt slechts dat bij koninklijk besluit een andere wijze van berekening van « het normale loon » kan worden vastgesteld dan dat hetwelk bepaald in artikel 28^{septies} van de huidige wet ; dit artikel verwijst immers alleen naar de berekening waarin de besluitwet betreffende de betaalde feestdagen voorziet voor het loon van een dag afwezigheid dat krachtens de wet op het gewaarborgd weekloon verschuldigd is, maar zulk een berekening past niet voor sommige takken van bedrijf. De nieuwe formule is soepeler ; de uitleg van de Minister is omstandig weergegeven in het Kamer-verslag.

Artikel 15 bepaalt nader dat artikel 28^{decies} toepasselijk is op het gehele hoofdstuk III^{bis} van de wet. Dit artikel vindt thans geen toepassing meer en wordt alleen gehandhaafd als voorzorgsmaatregel voor de gevallen die zich mochten voordoen.

Artikel 16 betreft de betwisting inzake de schorsing van de arbeidsovereenkomst door de jaarlijkse vacantie ; dit is van belang voor de uitwerking van de opzeg. De voorgestelde oplossing, waarmede de Commissie zich heeft verenigd, is dat de vacantie opschortende kracht heeft ; zij past de eenzijdige regeling toe die geldt in geval van ziekte : tijdens de schorsing kan de werkman de overeenkomst opzeggen en loopt de opzeggingstermijn, terwijl, in geval van opzegging door de werkgever, de opzeggingstermijn slechts ingaat met de hervatting van de arbeid en gedurende de

pour vacances le délai ne court pas pendant la suspension.

L'article 17 constitue l'article de base pour l'application du salaire hebdomadaire garanti.

L'accident du travail ou sur le chemin du travail étant réglé par la législation sur la matière et par la présente loi pour les sept premiers jours, le paragraphe premier consacre le droit pour les autres hypothèses à 80 % du salaire normal, pendant sept jours, à charge de l'employeur. Les deux conditions restrictives de la loi de 1960 sont, l'une abrogée (durée d'incapacité de 14 jours), l'autre améliorée (un mois d'occupation dans l'entreprise).

Une carence du premier jour est prévue qui n'est pas appliquée toutefois si l'incapacité atteint quatorze jours.

Ce système constitue une sérieuse amélioration et une grande simplification. On eût certes pu aller plus loin mais la Commission a préféré ne pas chercher à modifier le texte pour que la loi soit votée en temps utile.

Le § 2 du nouvel article vise les hypothèses de rechute : le mécanisme qui précède ne joue pas si elle survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la reprise mais sous deux réserves :

a) le salaire hebdomadaire garanti joue pour ceux des sept jours qui restent à couvrir s'ils n'avaient pas été atteints,

b) il est également dû s'il est établi que l'incapacité est due à une autre maladie ou à un accident.

A la demande de la Commission, le ministre a dressé un tableau rencontrant une vingtaine d'hypothèses et indiquant les solutions qui résultent de cet article.

EXEMPLES

schorsing niet loopt indien de opzegging tijdens de schorsing is gedaan.

Artikel 17 vormt de grondslag voor de toepassing van het gewaarborgd weekloon.

Het probleem van het arbeidsongeval of het ongeval op de weg van en naar het werk is bij de desbetreffende wet en, voor de zeven eerste dagen, bij deze wet geregeld, zodat § 1 alleen bepaalt dat, in de andere gevallen ten bezware van de werkgever, een recht bestaat op 80 % van het normale loon gedurende zeven dagen. Van de twee restrictieve bepalingen die in de wet van 1960 waren gesteld, wordt de ene opgeheven (arbeidsongeschiktheid gedurende 14 dagen) en de andere verbeterd (een maand tewerkstelling in de onderneming).

Voorzien is in een carensdag, namelijk de eerste, die evenwel niet wordt toegepast wanneer de arbeidsongeschiktheid veertien dagen bedraagt.

Aldus wordt de wetgeving grondig verbeterd en zeer vereenvoudigd. Men had verder kunnen gaan, maar de Commissie heeft er de voorkeur aan gegeven de tekst niet te wijzigen opdat de wet te geleger tijd goedgekeurd zou kunnen worden.

§ 2 van het nieuwe artikel heeft betrekking op de hervalling : de vorenbedoelde regeling geldt niet wanneer dit gebeurt tijdens de twaalf eerste arbeidsdagen na de hervatting, maar er zijn twee voorwaarden gesteld :

a) het gewaarborgd weekloon is verschuldigd voor het nog te dekken gedeelte van de zeven dagen, indien deze dagen nog niet waren bereikt ;

b) het is ook verschuldigd indien bewezen wordt dat de ongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ongeval.

Op verzoek van de Commissie heeft de Minister een tabel verstrekt waarin de in dit artikel bevoegde oplossing wordt gegeven voor een twintigtal gevallen.

VOORBEELDEN

Semaine Week	L. M.	Mard. Dinsd.	Mercur. W.	J. Dond.	V. V.	S. Zat.	D. Zond.	Solution Oplossing
1 ^{er} ex. 1 ^{ste} vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	— —	M Z	Carence = L. de la 2 ^e semaine — Carensdag = M. van de 2 ^e week
2	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M —	M —	S.H. (80 %) à payer : Mardi, Mercur., J., V. de la 2 ^e et L. de la 3 ^e semaine — G.W. (80 %) te betalen : Dinsd., W., Dond., V. van de 2 ^e week en M. van de 3 ^e week
3	M Z	M Z	T A	T A	T A	— A	— —	

Semaine Week	L. M.	Mard. Dinsd.	Mercur. W.	J. Dond.	V. V.	S. Zat.	D. Zond.	Solution Oplossing
2 ^e ex. 2 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	— —	M Z	Carence = pas (maladie de 14 jours) — <i>Carensdag</i> = geen (14 dagen ziek)
2	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	S.H. (80 %) à payer : L. à V. de la 2 ^e semaine — <i>G.W.</i> (80 %) te betalen : M. tot V. van de 2 ^e week
3	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	
4	M Z	T A	T A	T A	T A	— —	— —	
3 ^e ex. 3 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	— —	— —	Carence = L. de la 3 ^e semaine — <i>Carensdag</i> = M. van de 3 ^e week
2	T A	T A	T A	T A	T + M A + Z	M Z	M Z	S.H. (80 %) à payer : Mardi, Mercur., J., V. de la 3 ^e semaine — <i>G.W.</i> (80 %) te betalen : Dinsd., W., Dond., V. van de 3 ^e week
3	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	
4	M Z	T A	T A	T A	T A	+ +	— —	article 12 applicable le V. de la 2 ^e semaine — <i>artikel 12 toepasselijk V. van de 2^e week</i>
4 ^e ex. 4 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	— —	— —	Carence = pas (maladie de 14 jours) — <i>Carensdag</i> = geen (14 dagen ziek)
2	T A	T A	T A	T A	T + M A + Z	M Z	M Z	S.H. (80 %) à payer : L. à V. de la 3 ^e semaine — <i>G.W.</i> (80 %) te betalen : M. tot V. van de 3 ^e week
3	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	
4	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	
5	M Z	T A	T A	T A	T A	T A	T A	article 12 applicable le V. de la 1 ^{re} semaine — <i>artikel 12 toepasselijk V. van de 1^{ste} week</i>
5 ^e ex. 5 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	— —	— —	Carence = jeudi (travailleur tombe malade le mercredi soir) — <i>Carensdag</i> = donderdag (arbeider wordt ziek woensdagavond)
2	T A	T A	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	S.H. (80 %) à payer : V. (2 ^e semaine) et L. à J. (3 ^e semaine) — <i>G.W.</i> (80 %) te betalen : V. (2 ^e week) en M. tot Dond. (3 ^e week)
3	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	
6 ^e ex. 6 ^e vb.								
1	C W	T A	C W	T A	T A	— —	— —	Carence = voir 5 ^e ex. — <i>Carensdag</i> = zie 5 ^e vb.
2	T A	T A	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	S.H. (80 %) à payer : V. (2 ^e semaine) et Mardi et J. (3 ^e semaine) — <i>G.W.</i> (80 %) te betalen : V. (2 ^e week) en Dinsd. en Dond. (3 ^e week)
3	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	
7 ^e ex. 7 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	T A	— —	Carence = vendredi (2 ^e semaine) — <i>Carensdag</i> = vrijdag (2 ^e week)
2	T A	T A	T A	M Z	M Z	M Z	M Z	S.H. (80 %) à payer : S. (2 ^e semaine) — <i>G.W.</i> (80 %) te betalen : Zat. (2 ^e week)
3	T A	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	Mardi à S. (3 ^e sem.) — <i>Dinsd. tot Zat.</i> (3 ^e week)

Semaine Week	L. M.	Mardi Dinsd.	Mercr. W.	J. Dond.	V. V.	S. Zat.	D. Zond.	Solution Oplossing
13 ^e ex. 13 ^e vb.								
1	T A	T A	C W	T A	C W C/M soir W/Z s' avonds	—	—	Carence = J. (3 ^e semaine). — <i>Carensdag</i> = Dond. (3 ^e week). S. H. (80 %) à payer : — G. W. (80 %) te betalen : L. Mardi et J. (4 ^e semaine). — M., Dinsd. en Dond. (4 ^e week).
2	T A	T A	C W	T A	M Z	M Z	M Z	
3	T A	T A	C W	M Z	M Z	M Z	M Z	
4	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	
14 ^e ex. 14 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	T A	—	Carence = Mardi (2 ^e sem.) — <i>Carensdag</i> = Dinsd. (2 ^e week)
2	T + M A + Z	M Z	T A	M Z	M Z	T A	—	S.H. (80 %) à payer : J., V. (2 ^e sem.) — G.W. (80 %) te betalen : Dond. en V. (2 ^e week)
3	M Z	M Z	T A	M Z	T A	M Z	M Z	L., Mardi, J., S. (3 ^e sem.) — M., Dinsd., Dond., Zat. (3 ^e week)
4	M Z	T A	T A	M Z	T A	T A	—	article 12 = L. (2 ^e sem.) — <i>artikel</i> 12 = M. (2 ^e week)
15 ^e ex. 15 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	—	—	Carence = V. (2 ^e sem.) — <i>Carensdag</i> = V. (2 ^e week)
2	T A	T A	T A	T A	M + Z +	M Z	M Z	S.H. (80 %) à payer : Mardi à V. (3 ^e sem.) — G.W. (80 %) te betalen : Dinsd. tot V. (3 ^e week)
3	T A	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	
4	M Z	T A	T A	T A	T A	T A	T A	+ = ne se présente pas au travail — + <i>meldt zich niet aan voor het werk</i>
16 ^e ex. 16 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	—	M Z	Carence = L. (2 ^e sem.) — <i>Carensdag</i> = M. (2 ^e week)
2	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	Mardi 5 ^e sem.) — Dinsd. (5 ^e week)
3	M Z	M Z	T A	T A	T A	—	—	S.H. (80 %) à payer : Mard. à V. (2 ^e sem.) — G.W. (80 %) te betalen : Dinsd. tot V. (2 ^e week)
4	T A	T A	T A	T A	T A	—	—	L. (3 ^e sem.) — M. (3 ^e week)
5	T A	M + Z +	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	Mercr. à V. (5 ^e sem.) — W. tot V. (5 ^e week) + = ne se présente pas au travail; l'ouvrier établit, par un certificat médical, que la nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie — + <i>meldt zich niet aan voor het werk; de arbeider bewijst, door middel van een dokters- getuigschrift, dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte</i>
17 ^e ex. 17 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	T A	—	ouvrier a une ancienneté d'un mois le lundi de la 3 ^e semaine — <i>arbeider telt een maand anciënniteit op maandag van de 3^e week</i>
2	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	Carence : pas — <i>Carensdag</i> : geen
3	M Z	M Z	M Z	M Z	T A	T A	—	S.H. (80 %) à payer : L. (3 ^e sem.) — G.W. (80 %) te betalen : M. (3 ^e week)
18 ^e ex. 18 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	T A	—	même hypothèse qu'au 17 ^e ex. — <i>zelfde hypothese als vb. 17</i>
2	M Z	M Z	M Z	M Z	T A	T A	—	Carence : pas — <i>Carensdag</i> : geen
3	M Z	M Z	M Z	M Z	T A	T A	—	S.H. (80 %) à payer : L. à J. (3 ^e sem.) — G.W. (80 %) te betalen : M. tot Dond. (3 ^e week)

Semaine Week	L. M.	Mardi Dinsd.	Mercur. W.	J. Dond.	V. V.	S. Zat.	D. Zond.	Solution Oplossing
19 ^e ex. 19 ^e vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	T A	—	même hypothèse qu'au 17 ^e ex. — <i>zelfde hypothese als vb. 17</i>
2	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	carence : pas — <i>Carensdag : geen</i>
3	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	S.H. (80 %) à payer : aucun jour — <i>G.W. (80 %) te betalen : geen dag</i>
20 ^e ex. 20 ^{ste} vb.								
1	T A	T A	T A	T A	T A	—	—	Carence : a) en règle générale : L. (2 ^e sem.) — <i>Carensdag : a) in algemene regel : M. (2^e week)</i>
2	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	M Z	b) s'il s'agit d'un ouvrier diamantaire : pas — <i>indien het een diamantarbeider betreft : geen (*)</i>
3	M Z	M Z	M Z	décédé over- leden				S. H. (80 %) à payer : a) en règle générale : Mardi à V. (2 ^e sem.) L. (3 ^e sem.) — <i>G. W. (80%) te betalen: a) in algemene regel: Dinsd. tot V. (2^e week) M. (3^e week).</i>
(*) A. R. 10 juillet 1962 K. B. 10 juli 1962								b) s'il s'agit d'un ouvrier diamantaire : L. à V. (2 ^e sem.) — <i>b) indien het een diamantarbeider betreft : M. tot V. (2^e week)</i>

Articles Artikelen	Exemples Voorbeelden
Article 29, § 1, 2 ^e alinéa. — <i>Artikel 29, § 1, alinea 2</i> § 1, 3 ^e alinéa. — <i>§ 1, alinea 3</i> § 1, 4 ^e alinéa. — <i>§ 1, alinea 4</i> § 1, 5 ^e alinéa. — <i>§ 1, alinea 5</i> § 1, 6 ^e alinéa. — <i>§ 1, alinea 6</i>	1 à /tot 20 2, 4 et /en 9 1 et /en 13 3, 4, 12 et /en 14 par hypothèse tous les exemples, voir en particulier les exemples 17, 18 et 19 — <i>bij onderstelling al de voorbeelden, zie in het bijzonder de voorbeelden 17, 18 en 19</i>
Article 29, § 2, 1 ^{er} alinéa (notion 12 jours) — <i>Artikel 29, § 2, alinea 1 (begrip 12 dagen)</i> § 2, 2 ^e alinéa, 1 ^o — <i>§ 2, alinea 2, 1^o</i> § 2, 2 ^e alinéa, 2 ^o — <i>§ 2, alinea 2, 2^o</i>	11 et /en 16 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15 et /en 18 9 et /en 16

Légende — *Legende*C = chômeur — *W = werkloos*M = malade — *Z = ziek*S.H. = salaire hebdomadaire — *G.W. = gewaarborgd weekloon*T = travail — *A = arbeid*

Le § 3 exclut du bénéfice du salaire hebdomadaire garanti à charge de l'employeur celui dont la blessure est intentionnelle ou due à une compétition ou exhibition sportive, ou encore si elle est survenue au cours d'un travail indépendant effectué en dehors de la journée de salarié au point de donner lieu à assujettissement aux allocations familiales de non-salariés.

Le § 4 enfin subroge l'employeur à la victime vis-à-vis des tiers responsables de l'accident ayant donné lieu à salaire hebdomadaire garanti.

A l'article 17, deux membres déposent l'amendement suivant :

« A l'article 29, remplacer le texte du § 1^{er} par ce qui suit :

§ 3 bepaalt dat het gewaarborgd weekloon ten laste van de werkgever niet verschuldigd is aan degene die zich opzettelijk heeft gekwetst of wiens kwetsuur te wijten is aan een sportcompetitie of -exhibitie of nog indien zij opgelopen is tijdens zelfstandige arbeid verricht buiten de arbeidsdag als loontrekkende, welke bedrijvigheid voor de betrokkene aanleiding is om verzekeringsplichtige te worden in de kinderbijslagregeling voor niet-loontrekkenden.

§ 4 ten slotte stelt de werkgever in de plaats van het slachtoffer ten opzichte van derden die aansprakelijk zijn voor het ongeval dat aanleiding heeft gegeven tot gewaarborgd weekloon.

Bij artikel 17 dienen twee leden het volgende amendement in :

« In artikel 29, de tekst van § 1 te vervangen als volgt :

§ 1^{er}. En cas d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 % de son salaire normal pendant une période de sept jours.

Il est toutefois appliqué une carence initiale :

De deux jours ouvrables pour les incapacités d'une durée de moins de huit jours.

De un jour ouvrable pour les incapacités d'une durée de huit à moins de quatorze jours.

En cas d'application de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail, la carence commence le premier jour ouvrable qui suit celui du début de l'incapacité de travail.

Ce droit est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins trois mois.»

L'un des membres signataires partage le sentiment qui a déjà été exprimé au sujet de l'insuffisance d'un jour de carence et lui préfère le système de l'amendement déposé qu'il considère comme plus souple et davantage adapté à la réalité. De même la durée de un mois comme condition d'ouverture du droit est trop brève et trois mois seraient préférables même pour atteindre le but visé. Des employeurs notamment feront procéder à un examen médical préalable ce qui rendra ultérieurement plus difficile aux intéressés de retrouver un emploi. Si le système de 1922 n'a guère soulevé de difficultés c'est que les employés sont peu nombreux, — à quoi plusieurs membres répondent qu'ils représentent un tiers du personnel ouvrier, soit près de un demi million de travailleurs. Le membre, s'appuyant sur une enquête allemande, pense néanmoins que les jours d'absence des employés représente à peu près la moitié de celui des ouvriers.

Le Ministre estime que l'amendement serait dangereux dans la pratique. D'autre part en ce qui concerne l'Allemagne, les 80 % sont 100 %.

L'amendement est rejeté par 13 voix contre 1.

L'article 17 est adopté par 13 voix contre 1.

L'article 18 organise le droit pour l'employeur de faire vérifier l'incapacité par un médecin de son choix et à ses frais, déplacement de l'ouvrier compris. Le travailleur doit s'y prêter et, s'il y est invité, produire un certificat médical.

Une procédure d'arbitrage médical peut être instaurée sans préjudice du recours aux tribunaux;

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte of een ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen en van de ongevallen op de weg naar en van het werk en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, heeft de werkman ten laste van zijn werkgever recht op 80 % van zijn normaal loon gedurende een tijdperk van zeven dagen.

Er wordt evenwel een carenstijd toegepast :

Van twee werkdagen voor de arbeidsongeschiktheid van minder dan acht dagen.

Van één werkdag voor de arbeidsongeschiktheid van acht dagen tot minder dan veertien dagen.

In geval van toepassing van artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst, gaat de carenstijd in op de eerste werkdag volgend op die van het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Dit recht is onderworpen aan de voorwaarde dat de werkman gedurende op zijn minst drie maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.»

Een van de indieners van het amendement deelt de mening die reeds werd geuit in verband met de ontoereikendheid van één carensdag en hij geeft de voorkeur aan de regeling van het ingediende amendement dat volgens hem soepeler is en beter afgestemd op de werkelijkheid. Ook de duur van één maand als voorwaarde tot opening van het recht is te kort en drie maanden zouden zelfs verkieslijker zijn om het beoogde doel te bereiken. Werkgevers zullen immers een voorafgaand geneeskundig onderzoek gelasten, waardoor de betrokkenen later moeilijker een betrekking zullen kunnen vinden. Als de regeling van 1922 vrijwel geen moeilijkheden heeft meegebracht, dan is het omdat de bedienden weinig talrijk zijn. Hierop antwoorden verscheidene leden dat dezen één derde van de werklieden vertegenwoordigen, dat maakt bijna een half miljoen werknemers. Steunend op een Duitse enquête denkt het lid evenwel dat het aantal dagen afwezigheid van de bedienden ongeveer de helft van dat der werklieden bedraagt.

De Minister is van oordeel dat het amendement in de praktijk gevaarlijk zou zijn. Bovendien, wat Duitsland betreft, gaat het niet om 80 % maar wel om 100 %.

Het amendement wordt verworpen met 13 stemmen tegen 1 stem.

Artikel 17 wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1 stem.

Artikel 18 regelt het recht van de werkgever om de arbeidsongeschiktheid te laten nagaan door een geneesheer naar zijn keuze en op zijn kosten, met inbegrip van de reiskosten van de werkman. Deze moet daarmee instemmen en desgevraagd een medisch attest overleggen.

Een scheidsrechterlijke procedure op medisch gebied kan worden ingesteld, onverminderd het

une solution pour organiser cet arbitrage est actuellement en négociation.

L'article 19 permet diverses adaptations par le canal des commissions paritaires en matière d'ancienneté et pour prévoir des conditions différentes ou des conditions supplémentaires; il peut être passé outre si la Commission ne statue pas dans les deux mois.

D'autre part, sur proposition d'une Commission paritaire ou du Conseil National du Travail, les 80 % peuvent être portés à 100 %.

On peut donc dire que dans l'ensemble le régime est sensiblement simplifié et comporte plusieurs améliorations notables.

C'est pourquoi, sous réserve d'abstention d'un de ses membres, la Commission s'est ralliée à chacun de ces articles.

TROISIEME PARTIE.

Modifications des lois coordonnées (1922) sur le contrat d'emploi

L'article 20 a pour but d'étendre aux employés le bénéfice d'avantages accordés déjà aux ouvriers, voire en raison de conventions collectives à certains employés: le droit à la rémunération est maintenu lorsque l'arrivée tardive au travail est due à une cause indépendante de l'employé survenue sur le chemin du travail: de pareils événements peuvent faire l'objet de preuve, ce qui ne serait pas le cas d'une cause personnelle (autre que l'incapacité physique) qui aurait sa source au domicile de l'intéressé. Le même bénéfice est reconnu lorsque l'employé ayant atteint le lieu du travail ne peut soit entamer celui-ci, soit le poursuivre. Comme pour le contrat de travail manuel, l'hypothèse de la grève est écartée. Il peut être dérogé à ces dispositions par arrêté royal après avis conforme et unanime de la Commission paritaire. Ce régime devient l'article 5*bis* de la loi du 1922 modifiée et coordonnée.

De même un article 5*ter* est inséré par l'article 21, du projet en vue d'étendre au bénéfice des employés le régime dit des «petits chômages» reconnu aux ouvriers par l'article 28*sexies* introduit dans la loi de 1900 par l'article 9 de la loi du 20 juillet 1960 sur le salaire hebdomadaire garanti. Le texte est littéralement identique.

Les articles 22 et 23 procèdent à un reclassement des dispositions de la loi de 1922 dont le nouvel article 8 est consacré aux droits de l'employée en cas de grossesse et d'accouchement, l'article 9 étant dorénavant réservé au régime de l'incapacité pour maladie ou accident.

L'article 8 nouveau se subdivise en quatre paragraphes: le premier traite de façon générale de la suspension de l'exécution du contrat, le deuxième au droit à la rémunération lorsqu'il s'agit de contrat

beroeop op de rechtbanken; over een oplossing om deze procedure te regelen wordt thans onderhandeld.

Krachtens artikel 19 mogen, door tussenkomst van de paritaire comités, verschillende aanpassingen worden aangebracht inzake anciënniteit en andersluidende of bijkomende voorwaarden worden gesteld; indien het comité niet binnen twee maanden advies uitbrengt, moet hiermee geen rekening meer worden gehouden.

Anderzijds kan het percentage van 80 % op 100 % worden gebracht op voorstel van een paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad.

Men mag dus zeggen dat, over het geheel, de regeling aanzienlijk wordt vereenvoudigd en dat zij verscheidene belangrijke verbeteringen inhoudt.

Om die reden heeft de Commissie, behoudens een lid dat zich onthield, met elk van deze artikelen haar instemming betuigd.

DERDE DEEL.

Wijzigingen van de gecoördineerde wetten (1922) op het bediendencontract.

Artikel 20 heeft ten doel ook aan de bedienden de voordelen te verlenen die de arbeiders, en zelfs sommige bedienden, krachtens collectieve overeenkomsten reeds genoten. Het recht op bezoldiging wordt behouden wanneer te late aankomst op het werk te wijten is aan een oorzaak buiten de wil van de bediende, ontstaan op de weg naar het werk: daarvan kan een bewijs worden geleverd, hetgeen niet het geval zou zijn voor een oorzaak van persoonlijke aard (behalve een lichamelijke ongeschiktheid) die zou ontstaan zijn in de woning van de betrokkene. Hetzelfde voordeel wordt toegekend wanneer de bediende die de plaats van het werk heeft bereikt, zijn werk ofwel niet kan aanvangen ofwel niet kan voortzetten. Evenals bij de arbeidsovereenkomst voor werklieden wordt ook hier de mogelijkheid van staking buiten beschouwing gelaten. Na eensluidend en eenparig advies van het paritair comité kan bij koninklijk besluit van deze bepalingen worden afgeweken. Dit stelsel wordt artikel 5*bis* van de gewijzigde en gecoördineerde wet van 1922.

Zo wordt ook een artikel 5*ter* ingevoegd door artikel 21 van het ontwerp om het stelsel van het zogenaamde kort verzuim uit te breiden tot de bedienden. Deze regeling werd ten gunste van de arbeiders ingevoerd door artikel 28*sexies*, dat bij artikel 9 van de wet van 20 juli 1960 op het gewaarborgd werkloon, in de wet van 1900 werd opgenomen. De tekst is letterlijk dezelfde.

De artikelen 22 en 23 hergroeperen de bepalingen van de wet van 1922 waarvan het nieuwe artikel 8 handelt over de rechten van de vrouwelijke bediende in geval van zwangerschap en bevalling, met dien verstande dat artikel 9 voortaan alleen de ongeschiktheid in geval van ziekte of ongeval betreft.

Het nieuwe artikel 8 valt in vier paragrafen uiteen: de eerste geeft de algemene regels inzake de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, de tweede betreft het recht op de bezoldiging

à durée indéterminée ou d'autres ayant une durée de trois mois, le troisième du même droit pour les autres types de contrat, le quatrième vise une hypothèse spéciale.

Le paragraphe premier s'étend à tous les types de contrats d'emploi car il y a un caractère de protection sanitaire: suspension obligatoire pendant les six semaines qui suivent l'accouchement en concordance d'ailleurs avec la législation protectrice du travail des femmes (loi du 17-3-1948 constituant l'article 5 des lois coordonnées sur le travail des femmes et des enfants). Le deuxième alinéa permet à l'employée de demander la suspension pendant les six dernières semaines de la grossesse, selon le texte ancien inchangé. Il est ajouté un troisième alinéa permettant, comme pour l'ouvrière, la prolongation de la suspension jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le deuxième paragraphe reprend en une autre rédaction les dispositions anciennes garantissant à l'employée pour chacune de ces deux périodes trente jours de rémunération lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée et étend le régime lorsqu'il s'agit de contrats à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée entraînant une occupation de trois mois au moins; pour ces deux dernières catégories il s'agit donc d'un droit nouveau.

Le troisième paragraphe reconnaît ce même droit mais pour une période de sept jours pour ces deux derniers types de contrats qui entraînent une occupation inférieure à trois mois ou pour les contrats à l'essai. Il s'agit également de droits nouveaux pour ces catégories de contrats.

Enfin le paragraphe quatre reprend l'alinéa quatre de l'ancien article 8 qui étend le régime de l'incapacité normale (disposition dorénavant transférée à l'article 10) lorsque l'incapacité se prolonge au-delà des périodes visées au premier paragraphe.

L'article 8 nouveau forme aussi un ensemble méthodique comportant en outre un progrès certain pour les contrats qui ne sont pas à durée indéterminée.

Le nouvel article 9 (art. 23 du projet) traite des matières qui faisaient précédemment l'objet de l'article 8, à savoir l'impossibilité de travailler par suite de maladie ou accident.

Le paragraphe premier reproduit celui de l'ancien article 8 posant le principe de la suspension de l'exécution du contrat.

Le § 2 introduit dans la loi de 1922 les dispositions relatives au contrôle médical rencontrées ci-avant pour les ouvriers par l'article 18 du projet qui introduit un article 29bis dans la loi de 1900 sur le contrat de travail manuel. Le texte est identique pour les deux genres de contrats et dans ce sens, modifie et complète l'ancien article 8 de la loi sur le contrat d'emploi.

in geval van overeenkomst voor onbepaalde tijd of van andere overeenkomsten voor een tijd van drie maanden, de derde betreft hetzelfde recht in het raam van andere soorten van overeenkomsten, de vierde heeft betrekking op een bijzonder geval.

De eerste paragraaf geldt voor alle soorten van arbeidsovereenkomsten voor bedienden, omdat hij de bescherming van de gezondheid op het oog heeft: verplichte schorsing gedurende zes weken na de bevalling, in overeenstemming met de wet op de bescherming van de vrouwenarbeid (wet van 17 maart 1948, die artikel 5 vormt van de gecoördineerde wetten op de arbeid van vrouwen en kinderen). Krachtens het tweede lid kan de bediende de schorsing vragen gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap, overeenkomstig de oude tekst die onveranderd is overgenomen. Hieraan wordt een derde lid toegevoegd dat het mogelijk maakt, zoals voor de werkster, de schorsing te verlengen tot de werkelijke datum van de bevalling.

De tweede paragraaf neemt, in een andere redactie, de vroegere bepalingen over krachtens welke de bediende, voor ieder van beide perioden, recht had op dertig dagen bezoldiging in geval van overeenkomst voor onbepaalde tijd; die regeling wordt uitgebreid tot de overeenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk waaruit een tewerkstelling van ten minste drie maanden voortvloeit; voor beide laatste categorieën wordt dus een nieuw recht ingevoerd.

De derde paragraaf verleent datzelfde recht, maar over een periode van zeven dagen, voor de twee laatste soorten van overeenkomst waaruit een tewerkstelling van minder dan drie maanden voortvoeit of voor overeenkomsten op proef. Ook dit zijn nieuwe rechten voor die soorten van overeenkomst.

Ten slotte neemt § 4 het vierde lid van het vroegere artikel 8 over, dat de regeling voor de normale arbeidsongeschiktheid (welke bepaling is overgebracht naar artikel 10) uitbreidt wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan de perioden bepaald in de eerste paragraaf.

Het nieuwe artikel 8 vormt aldus een sluitend geheel en is bovendien een onbetwistbare verbetering voor de overeenkomsten die niet voor onbepaalde tijd zijn aangegaan.

Het nieuwe artikel 9 (art. 23 van het ontwerp) regelt de aangelegenheden die te voren in artikel 8 waren behandeld, nl. de onmogelijkheid te arbeiden ten gevolge van ziekte of ongeval.

§ 1 neemt § 1 van het vroegere artikel 8 over en stelt principieel dat de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst.

§ 2 voegt in de wet van 1922 de bepalingen in betreffende de geneeskundige controle, die hiervoor ten opzichte van werklieden geregeld is in artikel 18 van het ontwerp dat een artikel 29bis invoegt in de wet van 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden. De tekst is dezelfde voor beide soorten van overeenkomsten en, aldus gezien, wijzigt hij het vroegere artikel 8 van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden en vult hij dat artikel aan.

L'article 24 du projet constitue un nouvel article 10 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi en empruntant à l'ancien alinéa 2 de l'article 8 ancien et à l'ancien alinéa 1 de l'article 12*bis* précédent mais en en complétant les dispositions et en étendant le régime de protection aux contrats qui ne sont pas à durée indéterminée.

Ce nouvel article 10 est consacré aux incapacités de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

Le § 2 vise les contrats à l'essai et les contrats à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée couvrant une occupation inférieure à trois mois. Dans ces trois hypothèses l'employé a droit à la rémunération pendant sept jours mais dans des conditions différentes selon que l'incapacité résulte d'un accident du travail ou survenant sur le chemin du travail, — ou au contraire d'une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ne rentrant pas dans les cas précédents.

S'il s'agit d'un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail, le régime est identique à celui des ouvriers selon les quatre premiers alinéas de l'article 10 du présent projet constituant une nouvelle rédaction du littéra *b)bis* de l'article 28*bis* de la loi de 1900.

S'il s'agit d'une incapacité due à une maladie ou à un accident autre, il est appliqué le même régime qu'aux ouvriers tel qu'il résulte de l'article 17 du projet ci-dessus insérant un article 29 dans la loi de 1900. Les deux textes sont identiques.

De même le § 3 du nouvel article 10 de la loi sur le contrat d'emploi traite des rechutes dans les mêmes conditions que l'article 17, § 2, constituant le nouvel article 29 de la loi de 1900.

Le § 4 détermine les hypothèses où les rémunérations ne sont pas dues dans des termes identiques à ceux du § 3 de l'article 29 nouveau de la loi de 1900 (art. 17 du projet).

Le § 5 reproduit le § 4 du même article 29 en organisant la subrogation de droit de l'employeur contre les tiers éventuellement responsables.

Le § 6 prohibe le cumul de l'indemnité accident du travail ou chemin du travail avec la conservation du droit à la rémunération vis-à-vis de l'employeur.

Le § 7 reproduit pour les employés le texte littéral des dispositions du nouvel article 29*ter* que l'article 19 du projet insère dans la loi de 1900 sur le contrat de travail manuel en permettant par un arrêté royal de modifier la durée et les conditions de l'ancienneté ou de fixer des conditions supplémentaires.

Artikel 24 van het ontwerp vormt een nieuw artikel 10 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden; het neemt de bepalingen over van het tweede lid van het oude artikel 8 en van het eerste lid van het oude artikel 12*bis*, maar vult die bepalingen aan en breidt de beschermingsregeling uit tot de overeenkomsten die niet voor onbepaalde tijd zijn aangegaan.

Dit nieuwe artikel 10 betreft de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval.

§ 2 betreft de overeenkomsten op proef en de overeenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk dat een tewerkstelling van minder dan drie maanden ten gevolge heeft. In die drie gevallen heeft de bediende recht op de bezoldiging gedurende zeven dagen, maar onder verschillende voorwaarden alnaar de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk, dan wel van een arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte of een ander ongeval dan die welke hiervoren zijn genoemd.

Bij arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk geldt dezelfde regeling als die welke voor de werklieden is bepaald in de eerste vier leden van artikel 10 van dit ontwerp, dat letter *b)bis* van artikel 28*bis* van de wet van 1900, anders gesteld, overneemt.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of van een ander ongeval, wordt dezelfde regeling toegepast als die welke voor de werklieden is bepaald in vorenstaand artikel 17 van het ontwerp, dat een artikel 29 in de wet van 1900 invoegt. De twee teksten zijn dezelfde.

§ 3 van het nieuw artikel 10 van de wet op het bediendencontract handelt over het zich voordoen van een nieuwe arbeidsongeschiktheid op dezelfde wijze als artikel 17, § 2, dat het nieuwe artikel 29 van de wet van 1900 wordt.

§ 4 somt in dezelfde bewoordingen als § 3 van het nieuw artikel 29 van de wet van 1900 (art. 17 van het ontwerp), de gevallen op waarin geen bezoldiging verschuldigd is.

§ 5 is een overname van § 4 van hetzelfde artikel 29 en regelt de indeplaatsstelling van rechtswege van de werkgever tegen de eventueel aansprakelijke derden.

§ 6 verbiedt de cumulatie van de vergoeding der schade voortspuitende uit een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk met het recht op de door de werkgever te betalen bezoldiging.

§ 7 is de letterlijke overname, voor de bedienden, van de tekst van het nieuwe artikel 29*ter* dat door artikel 19 van het ontwerp wordt ingevoegd in de wet van 1900 op de arbeidsovereenkomst, en laat toe om bij koninklijk besluit de anciënniteit en de voorwaarden daarvan te wijzigen of bijkomende voorwaarden te stellen.

L'article 25 du projet ne consiste qu'à substituer à la numérotation ancienne de l'article 10, celle de l'article 11, ce qui entraîne une extension du régime de calcul des délais de préavis aux contrats dorénavant protégés dans les hypothèses des nouveaux articles 8 à 10 de la loi sur le contrat d'emploi : congés donnés soit avant soit pendant les périodes de suspension.

En vertu de l'article 26 du projet, le nouvel article 12 se substitue à l'ancien article 11 et traite du droit de mettre fin au contrat et de la rémunération en cas de longue maladie lorsqu'il s'agit de contrat à durée déterminée. La nouvelle disposition substitue le délai de six mois (comme pour les ouvriers, loi du 4-3-1954, article 13, qui était devenu l'article 28*bis a*) de la loi de 1900 au délai précédent de nonante jours.

L'article 27 du projet reproduit l'ancien article 12 des lois de 1922 coordonnées et lui donne dorénavant le numéro 12*bis*. Toutefois le nouveau texte ne reprend pas le deuxième alinéa de l'ancien article 12 qui disait que « pendant la durée de l'incapacité, l'employé n'a pas droit à la rémunération prévue par l'engagement » puisque, au contraire, en vertu du nouvel article 10, § 2, la rémunération est due pendant sept jours (article 24 du projet).

L'ancien alinéa 2 de l'article 12*bis* (tel qu'il résultait de la loi du 8 mai 1859, article 3) devient le nouvel article 12*ter* (article 28 du présent projet) et vise les longues maladies ou incapacités mais en substituant la durée d'incapacité de six mois à celle de 90 jours pour ouvrir le droit de l'employeur de mettre fin au contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée on pour une entreprise déterminée entraînant une occupation d'au moins trois mois. Rien n'est modifié quant à la durée, dans ce cas, du droit à la rémunération.

L'article 29 du projet a pour effet de donner le numéro 12*quater* à l'ancien alinéa 3 de l'article 8 mais en visant expressément les hypothèses d'incapacité des articles 8 à 10 nouveaux.

L'article 30 du projet étend le principe de l'effet suspensif des vacances annuelles en insérant un article 12 *quinquies* dans la loi de 1922, — comme le fait l'article 16 en ce qui concerne les ouvriers (nouvel article 28 *undecies* de la loi 1900).

L'article 31 donne le caractère de dispositions d'ordre public aux articles 8, 10 à 12, 12*ter* à 12*quinquies* rendant nulles toutes conventions accordant des avantages moindres. Cette disposition regroupe ainsi les alinéas 5 des articles 8 et 9 anciens, l'alinéa 3 de l'article 10 antérieur et l'alinéa 2 de l'article 11.

Artikel 25 van het ontwerp vervangt enkel het nummer van het oude artikel 10 door 11, wat een uitbreiding meebrengt in de toepassing van de wijze van berekening der opzeggingstermijnen tot de overeenkomsten die voortaan worden beschermd in gevallen als bedoeld bij de nieuwe artikelen 8 tot 10 van de wet op het bediendencontract : opzeggingen hetzij vóór, hetzij tijdens de perioden van schorsing.

Krachtens artikel 26 van het ontwerp komt het nieuwe artikel 12 in de plaats van het oude artikel 11 en behandelt het recht om een eind te maken aan de overeenkomst, alsook de bezoldiging bij langdurige ziekte, wanneer het gaat om een overeenkomst voor een onbepaalde tijd. De nieuwe regeling vervangt de vroegere termijn van negentig dagen door zes maanden (zoals voor de werklieden : wet van 4 maart 1954, artikel 13, dat artikel 28*bis a*), van de wet van 1900 geworden is).

Artikel 27 van het ontwerp neemt de tekst over van het vroeger artikel 1 van de gecoördineerde aan. Evenwel komt in de nieuwe redactie het tweede lid niet voor van het oude artikel 12, dat als volgt luidde : « Gedurende de onbekwaamheid heeft de bediende geen recht op de bezoldiging voorzien bij de verbintenis », vermits, krachtens het nieuw artikel 10, § 2, de bezoldiging verschuldigd is gedurende zeven dagen (art. 24 van het ontwerp).

Het vroegere tweede lid van artikel 12*bis* (zoals het ontstaan is uit de wet van 8 mei 1859, art. 3) wordt het nieuwe artikel 12*ter* (art. 28 van dit ontwerp); het heeft betrekking op de langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid, doch verlengt de maximum-duur van de ongeschiktheid, eerst gesteld op negentig dagen, tot zes maanden, na het verstrijken waarvan de werkgever vrij is een eind te maken aan de overeenkomst wanneer die aangegaan is voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk waaruit een tewerkstelling van ten minste drie maanden moet voortvloeien. In dat geval wordt er echter niet geraakt aan de duur van het recht op bezoldiging.

Artikel 29 van het ontwerp geeft aan het vroegere derde lid van artikel 8 het nummer 12*quater*, doch doelt daarbij uitdrukkelijk op de gevallen van arbeidsongeschiktheid opgesomd in de artikelen 8 tot 10 (nieuw).

Artikel 30 van het ontwerp verruimt het principe van de schorsende kracht van de jaarlijkse vacantie, door in de wet van 1922 een artikel 12*quinquies* op te nemen, juist zoals artikel 16 doet ten aanzien van de werklieden (nieuw art. 28*undecies* van de wet van 1900).

Artikel 31 verklaart dat elk beding waarbij geringere voordelen worden verleend dan die van de artikelen 8, 10 tot 12, 12*ter* en 12*quinquies*, nietig is, zodat die bepalingen voortaan van dwingend recht zijn. Deze bepaling groepeerde aldus het vijfde lid van de vroegere artikelen 8 en 9, het derde lid van het vroegere artikel 10 en het tweede lid van artikel 11.

L'article 32 du projet complète l'article 15 des lois coordonnées par un dernier alinéa destiné à préciser que le délai de préavis doit être calculé en fonction de l'ancienneté acquise au moment où prend cours le préavis, en vue d'éviter des difficultés d'interprétation.

L'article 33 donne une nouvelle rédaction de l'article 17 relatif au droit d'absence pendant la durée du préavis en vue de rechercher un nouvel emploi mais, surtout ajoute le maintien du droit à la rémunération pour la journée d'absence hebdomadaire.

L'article 34 étend aux contrats d'emploi les règles des articles 5, 6 et 7 introduites dans le contrat de travail disposant qu'on ne peut valablement invoquer de part ou d'autre comme motifs graves ceux qui sont connus depuis plus de trois jours et à la condition qu'ils soient notifiés par lettre recommandée dans les trois jours du congé. La première de ces deux règles est donc nouvelle et constitue le nouvel alinéa 2 de l'article 18.

L'article 35, alinéa 3 est remplacé par trois dispositions relatives à l'entrée en vigueur des différentes dispositions nouvelles.

Un dernier alinéa dispose que la loi s'applique aux employés des pouvoirs publics et aux organes parapublics lorsque ces employés ne sont pas repris dans un régime statutaire, clarifiant une matière où des doutes subsistaient et en introduisant une solution identique à celle adoptée pour les ouvriers.

Dispositions concernant les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Artikel 32 van het ontwerp vult artikel 15 van de gecoördineerde wetten aan met een laatste lid, houdende dat de opzeggingstermijn moet worden berekend volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat, en dit ten einde interpretatiemoeilijkheden te vermijden.

Artikel 33 geeft een nieuwe redactie van artikel 17 betreffende het recht om gedurende de opzeggingstermijn afwezig te zijn ten einde een nieuwe betrekking te zoeken, maar voorziet bovendien vooral in het behoud van het recht op de bezoldiging voor de wekelijkse dag afwezigheid.

Artikel 34 betreft de uitbreiding tot de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, van de regelen neergelegd in de artikelen 5, 6 en 7 die in de arbeidsovereenkomst voor werklieden zijn ingevoegd en bepalen dat, aan de ene zowel als aan de andere kant, niet meer geldig als dringende redenen kunnen worden aangemerkt die welke sinds meer dan drie dagen bekend zijn, onder het beding dan nog dat er bij aangetekende brief kennis van wordt gegeven binnen drie dagen na het ontslag. De eerste van beide regelen is dus nieuw en vormt het nieuwe tweede lid van artikel 18.

Artikel 35, derde lid, wordt vervangen door drie bepalingen betreffende de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen.

Een laatste lid stelt dat de wet van toepassing is op de bedienden van de openbare besturen en de para-publieke instellingen, wier toestand niet statutair geregeld is; aldus wordt een probleem opgelost waaromtrent twijfel was blijven bestaan en wordt een zelfde oplossing ingevoerd als voor de werklieden.

Bepalingen betreffende de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

a) Ancienne numérotation des lois coordonnées sur le contrat d'emploi	b) Nouvelle numérotation des lois coordonnées sur le contrat d'emploi	c) Projet de loi n° 327
a) <i>Oude nummering in de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden</i>	b) <i>Nieuwe nummering in de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden</i>	c) <i>Ontwerp van wet n° 327</i>
Art. 8, al. 1	Art. 9, § 1	Art. 23
al. 2	Art. 10, § 1, al. 1	Art. 24
al. 3	Art. 12 ^{quater}	Art. 29
al. 4	Art. 9, § 2	Art. 23
al. 5	Art. 12 ^{sexies}	Art. 31
Art. 9, al. 1	Art. 8, § 1, al. 1	Art. 22
al. 2	al. 2	
al. 3	§ 2, al. 1	
al. 4	§ 4	
al. 5	Art. 12 ^{series}	Art. 31
Art. 10, al. 1 et /en 2	Art. 11	Art. 25
al. 3	Art. 12 ^{sexies}	Art. 31
Art. 11, al. 1, 3 et /en 4	Art. 12	Art. 36
al. 2	Art. 12 ^{sexies}	Art. 31
Art. 12, al. 1	Art. 12 ^{bis} , al. 1	Art. 27
al. 2	Art. 10, § 2	Art. 24
al. 3	Art. 12 ^{bis} , al. 2	Art. 27
Art. 12 ^{bis} , al. 1	Art. 10, § 1, al. 2	Art. 24
al. 2	Art. 12 ^{ter}	Art. 28
Art. 18, al. 2	Art. 18, al. 2	Art. 34
Art. 35	Art. 35	Art. 35

Dispositions concernant les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Bepalingen betreffende de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

a) <i>Projet de loi n° 327</i>	b) <i>Nouvelle numérotation des lois coordonnées sur le contrat d'emploi</i>	c) <i>Ancienne numérotation des lois coordonnées sur le contrat d'emploi</i>
a) <i>Ontwerp van wet n° 327</i>	b) <i>Nieuwe nummering in de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden</i>	c) <i>Oude nummering in de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden</i>
Art. 20	Art. 5 ^{bis}	—
Art. 21	Art. 5 ^{ter}	—
Art. 22	Art. 8, § 1 ^{er} , al. 1	Art. 9, al. 1
	al. 2	al. 2
	al. 3	—
	§ 2, al. 1	al. 3
	al. 2	—
	§ 3	—
	§ 4	al. 4
Art. 23	Art. 9, § 1	Art. 8, al. 1
	§ 2	al. 4
Art. 24	Art. 10, § 1, al. 1	Art. 8, al. 2
	al. 2	Art. 12 ^{bis} , al. 1
	§ 2, 1 ^o	—
	2 ^o	—
	§ 3	—
	§ 4	—
	§ 5	—
	§ 6	—
	§ 7	—
Art. 25	Art. 11	Art. 10
Art. 26	Art. 12	Art. 11
Art. 27	Art. 12 ^{bis} , al. 1	Art. 12, al. 1
	al. 2	al. 3
Art. 28	Art. 12 ^{ter}	Art. 12 ^{bis} , al. 2
Art. 29	Art. 12 ^{quater}	Art. 8, al. 3
Art. 30	Art. 12 ^{quinquies}	—
Art. 31	Art. 12 ^{sexies}	Art. 8, al. 5
		Art. 9, al. 5
		Art. 10, al. 3
		Art. 11, al. 2
Art. 32	Art. 15	—
Art. 33	Art. 17	—
Art. 34	Art. 18, al. 2	Art. 18, al. 2
Art. 35	Art. 35	Art. 35

QUATRIEME PARTIE.

Modifications de la loi du 1 avril 1936 sur les contrats de navigation intérieure.

La loi de 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure qui était le résultat d'un accord paritaire n'avait jamais fait l'objet d'aucune adaptation ou modification. Toutefois un arrêté royal du 7 mars 1961 avait rendu obligatoire un accord paritaire intervenu le 29 novembre 1960 au sein de la Commission paritaire de la batellerie. Le présent projet tend à en intégrer l'essentiel dans la loi de 1936, généralement dans les mêmes termes que pour le régime des ouvriers.

Ainsi l'article 36 règle-t-il le salaire de la journée commencée avec un certain retard ou interrompue pour une cause indépendante de la volonté de l'engagée.

VIERDE DEEL

Wijzigingen in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

De wet van 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, die tot stand kwam na een paritair akkoord, werd tot dusver nooit aangepast of gewijzigd. Bij een koninklijk besluit van 7 maart 1961 was evenwel een paritair akkoord verplicht gesteld, dat op 29 november 1960 in het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart was afgesloten. Het is de bedoeling van dit ontwerp de wezenlijke bepalingen ervan op te nemen in de wet van 1936, zij het dan over het algemeen in dezelfde bewoordingen als die van de regeling voor de werklieden.

Zo betreft artikel 36 het loon voor een dag die begonnen is met een zekere vertraging of die onderbroken werd wegens een oorzaak die onafhankelijk is van de wil van de werknemer.

L'article 37 du régime de la suspension de l'exécution du contrat pour cause de grossesse ou d'accouchement.

L'article 38 garantit la conservation du droit au salaire pour les premiers jours d'incapacité de travail due à un accident du travail et l'article 39, l'absence due à une maladie ou à un autre accident.

Ces articles nouveaux complètent l'article 25 et insèrent un article 25*bis*, un article 25*ter* et un article 25*quater* dans la loi de 1936.

Les articles 40 à 42 introduisent des dispositions qui avaient été insérées par la loi de 1960 dans le régime des ouvriers.

L'article 40 : le droit au salaire en cas d'absence pour événements familiaux (« petits chômages »).

L'article 41 détermine les modalités du droit au salaire et les bases de référence.

L'article 42 frappe de nullité les clauses moins favorables.

Ces trois articles prennent dans la loi de 1936, les numéros 25*quinquies*, 25*sexies* et 25*septies*.

Les contrats de batellerie sont ainsi largement unifiés avec les contrats de travail manuels.

CINQUIEME PARTIE.

Adaptations de la loi du 20 juillet 1960 sur le salaire hebdomadaire garanti.

Les six derniers articles du projet ont pour objet d'adapter diverses clauses de la loi de 1960 (article 43 et 44) et de régler les dispositions transitoires et finales (article 45 à 49).

L'article 43 complète les articles 15 et 22 de la loi de 1960 en ce qui concerne les rechutes.

A l'article 15 comme à l'article 22 est inséré le régime du salaire en cas de rechute en reprenant le texte du § 2 du nouvel article 29 de la loi de 1900 (ci-dessus article 17 du projet).

L'article 44 limite au 30 juin 1962 l'obligation pour les employeurs de verser la cotisation de 25 F au F.N.A.M.I. que prévoyait l'article 23 de la loi de 1960.

L'article 45 doit permettre la liquidation équitable du fonds de compensation constitué par les cotisations versées en vertu de la loi de 1960 par les employeurs occupant moins de dix travailleurs. Le rapport de la Commission de la Chambre donne toutes les explications utiles à ce propos.

L'article 47 doit permettre l'abrogation des arrêtés royaux rendant obligatoires des décisions de

Artikel 37 regelt de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens zwangerschap of bevalling.

Artikel 38 waarborgt de handhaving van het recht op loon voor de eerste dagen van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, en artikel 39 betreft de afwezigheid ten gevolge van ziekte of van een ander ongeval.

Deze nieuwe artikelen vullen artikel 25 van de wet van 1936 aan en voegen in die wet drie nieuwe artikelen (25*bis*, 25*ter* en 25*quater*) in.

De artikelen 40 tot 42 voegen in die wet bepalingen in die reeds bij de wet van 1960 in de regeling voor de werklieden werden ingelast.

Artikel 40 betreft namelijk het recht op loon in geval van afwezigheid ten gevolge van familiegebeurtenissen (« kort verzuim »).

Artikel 41 bepaalt de modaliteiten van het recht op loon en de berekening ervan.

Artikel 42 stelt dat elk beding tot vermindering van de voordelen nietig is.

Deze drie artikelen worden in de wet van 1936 de artikelen 25*quinquies*, 25*sexies* en 25*septies*.

De arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenscheepen wordt aldus in ruime mate eengemaakt met de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

VIJFDE DEEL.

Aanpassing van de wet van 20 juli 1960 op het gewaarborgd werkloon.

De zes laatste artikelen van het ontwerp strekken tot aanpassing van verschillende bepalingen van de wet van 1960 (art. 43 en 44) en tot vaststelling van de overgangs- en slotbepalingen (art. 45 tot 49).

Artikel 43 vult de artikelen 15 en 22 van de wet van 1960 aan met betrekking tot de hervalling.

In artikel 15 zowel als in artikel 22 wordt een bepaling betreffende het loon in geval van hervalling ingevoegd die luidt zoals § 2 van het nieuwe artikel 29 van de wet van 1900 (vorenstaand artikel 17 van het ontwerp).

Artikel 44 beperkt tot 30 juni 1962 de verplichting van de werkgevers om aan het R.V.Z.I. de bijdrage van 25 F te storten die bepaald is in artikel 23 van de wet van 1960.

Artikel 45 moet een rechtvaardige verdeling mogelijk maken van het vereveningsfonds gevormd door de bijdragen die de werkgevers met minder dan tien werknemers, krachtens de wet van 1960 storten. Het verslag van de Kamercommissie geeft ten deze alle nuttige ophelderingen.

Artikel 47 heft de koninklijke besluiten op die de beslissingen van paritaire comités, welke niet

Commissions paritaires qui ne seraient pas conformes aux nouvelles dispositions. Il permet de maintenir provisoirement en vigueur les arrêtés pris sur base des articles 12 et 28^{quater} de la loi sur le contrat de travail pendant un délai de neuf mois.

L'article 48, suggéré par le Conseil d'Etat, doit permettre par voie d'arrêtés royaux la coordination des lois de 1900, 1922 et 1936 avec les nouvelles dispositions.

L'article 49 fixe la date d'entrée en vigueur des différents articles à incidence financière. Le ministre a déclaré que ces dates s'inscrivaient dans le cadre de la programmation sociale.

Conclusions

La Commission a procédé à l'examen minutieux de chacun des articles. Les membres ont posé de nombreuses questions pour clarifier la solution des cas d'espèces imaginés et le ministre a répondu à la satisfaction des membres. C'est ce qui leur a permis d'apprécier et d'approuver le projet à l'exception d'un membre.

Le projet a été adopté par 13 voix et une abstention.

Le présent rapport a été adopté à l'unanimité.

Le Président-Rapporteur,
LÉON-ELI TROCLET.

in overeenstemming zijn met de nieuwe bepalingen, algemeen verbindend verklaren. Het maakt het mogelijk de besluiten die op grond van de artikelen 12 en 28^{quater} van de wet op de arbeidsovereenkomst zijn genomen, voorlopig gedurende een periode van negen maanden te handhaven.

Het door de Raad van State in overweging gegeven artikel 48 maakt het mogelijk om bij koninklijk besluit de wetten van 1900, 1922 en 1936 met de nieuwe bepalingen te coördineren.

Artikel 49 bepaalt de datum van inwerking-treding van de verschillende artikelen die een financiële weerslag hebben. De Minister heeft verklaard dat die datums zijn opgenomen in de sociale programmatie.

Besluit

De Commissie heeft ieder artikel nauwgezet onderzocht. De leden hebben talrijke vragen gesteld tot verduidelijking van de oplossing der speciale gevallen welke men heeft bedacht en de Minister is hun in zijn antwoord tegemoetgekomen. Daardoor werden zij in staat gesteld om het ontwerp naar waarde te schatten en er hun goedkeuring aan te geven, op één commissielid na.

Het ontwerp is aangenomen met 13 stemmen bij 1 onthouding.

Dit verslag is met algemene stemmen goedgekeurd.

De Voorzitter-Verslaggever,
LÉON-ELI TROCLET.

ANNEXES

BIJLAGEN

ANNEXE I.

Loi du 10 mars 1900 concernant le contrat de travail.

Article 1^{er}. — La présente loi régit le contrat par lequel un ouvrier s'engage à travailler sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron, moyennant une rémunération à fournir par celui-ci et calculée, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties.

Les chefs-ouvriers et les contremaîtres sont compris parmi les ouvriers.

Article 12. — A droit à son salaire normal, l'ouvrier apte à travailler au moment de se présenter au travail,

1. qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, pourvu que ce retard soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2. qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Il ne peut être dérogé à ces dispositions qu'en vertu d'une décision de la Commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 19. — Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

Projet de loi modifiant les lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, les lois sur le contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955 et la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions relatives à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Article 1^{er}. — L'article premier de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est complété par la disposition suivante :

« La présente loi s'applique aux ouvriers occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public qui ne sont pas régis par une situation statutaire. »

Article 2. — L'article 12, dernier alinéa, de la même loi, modifiée par la loi du 20 juillet 1960, est remplacé par la disposition suivante :

« Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er}, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail. »

Article 3. — L'article 19 de la même loi, modifiée par les lois des 4 mars 1954 et 20 juillet 1960 est remplacé par les dispositions suivantes :

§ 1. Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

BIJLAGE I.

Wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 1. — Deze wet regelt de overeenkomst krachtens welke een werkmán zich verbindt te arbeiden onder het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd ener onderneming of een patroon, tegen een door deze te betalen loon, berekend hetzij naar verhouding van de hoeveelheid, de hoedanigheid of de waarde van het geleverd werk, hetzij volgens enige andere grondslag tussen partijen vastgesteld.

De meesterknechts en de onderbazen zijn onder de werklíeden begrepen.

Artikel 12. — Heeft recht op zijn normaal loon, de arbeider die, op het ogenblik dat hij zich op het werk aanbiedt, geschikt is om te werken en :

1. die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging op de plaats van het werk toekomt, op voorwaarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg van het werk en onafhankelijk is van zijn wil;

2. die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij het werk niet kan beginnen, dan wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij het werk, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

Er kan van die bepalingen slechts worden afgeweken krachtens een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde beslissing van het paritair comité.

Artikel 19. — Is de verbintenis voor een onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

Ontwerp van wet tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, de wetten betreffende het bedienendencontract geordend bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

HOOFDSTUK I. — Bepalingen betreffende de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 1. — Artikel 1 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst wordt door de volgende bepaling aangevuld :

« Deze wet is van toepassing op de door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut tewerkgestelde werklíeden wier toestand niet statutair geregeld is. »

Artikel 2. — Artikel 12, laatste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« De Koning kan, na het eensluidend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, afwijkingen op het bepaalde in het eerste lid toestaan ».

Artikel 3. — Artikel 19 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954 en 20 juli 1960, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Artikel 19. — § 1. Is de arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

Le délai du préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

Il est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à sept jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés et quadruplés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise au moins dix et vingt ans.

Lorsqu'en application de l'article 28^{quater}, un régime de travail à temps réduit a été instauré, le délai de préavis à observer par l'employeur doit comprendre le nombre de jours de travail qui est assuré à l'ouvrier lorsque le congé lui est donné sous un régime de travail à temps plein.

Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

Le délai du préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

A peine de nullité, la notification du préavis se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie indiquant le début et la durée du préavis.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Celle-ci peut également être faite soit par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par exploit d'huissier.

§ 2. Le délai de préavis est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à sept jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés et quadruplés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise respectivement au moins dix et vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

§ 3. Lorsque le congé est donné par l'employeur soit avant, soit pendant une période de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28^{ter} ou de l'article 28^{quater}, le délai de préavis doit comprendre le nombre de jours de travail qui est assuré normalement à l'ouvrier lorsque le congé est donné sous un régime de travail à temps plein. L'employeur doit faire travailler l'ouvrier à temps plein pendant la durée du préavis; à défaut de le faire, il doit payer une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai de préavis ou de la partie de ce délai pendant laquelle l'ouvrier n'a pas été mis au travail.

Article 4. — Il est inséré dans la même loi un article 19^{quater} libellé comme suit :

Article 19quater. — Pendant le délai de préavis, l'ouvrier, nonobstant toute convention contraire, peut en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter une ou deux fois par semaine avec maintien du droit à son salaire, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas, au total, celle d'une journée de travail.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application des articles 19^{bis} et 19^{ter}, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

Les dispositions des alinéas 1^{er} et 2 ne sont pas applicables en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28^{ter} ou de l'article 28^{quater}.

Article 5. — L'article 20, dernier alinéa, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

Dit recht kan slechts uitgeoefend worden met inachtneming van een opzeggingstermijn.

De termijn van opzegging gaat in de maandag volgend op de week waarin ze betekend werd.

Hij wordt bepaald op veertien dagen wanneer de opzegging door de werkgever wordt gedaan en op zeven dagen wanneer zij van de arbeider uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld en vervierdubbeld wat de werklieden betreft die ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar.

Wanneer bij toepassing van artikel 28^{quater}, een regime van gedeeltelijk werk werd ingevoerd, moet de door de werkgever in acht te nemen opzeggings-termijn hetzelfde aantal arbeidsdagen omvatten dat aan de arbeider gewaarborgd wordt wanneer hij afgedankt wordt onder het stelsel van volledige arbeid.

Dit recht kan slechts uitgeoefend worden met inachtneming van een opzeggingstermijn.

De termijn van opzegging gaat in de maandag volgend op de week waarin ze betekend werd.

Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door overhandiging aan de andere partij van een geschrift met aanduiding van het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bewijs van ontvangst van de betekening.

Deze laatste kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief welke uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij deurwaardersexploot.

§ 2. — De opzeggingstermijn is vastgesteld op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op zeven dagen wanneer de opzegging van de werkman uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld en vervierdubbeld wat de werklieden betreft die ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar.

Zij moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

§ 3. — Wanneer de opzegging wordt gedaan door de werkgever hetzij vóór, hetzij tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 28^{ter} of 28^{quater}, moet de opzeggingstermijn het aantal arbeidsdagen omvatten dat normaal aan de werkman gewaarborgd wordt, wanneer hij opgezegd wordt onder een regeling van volledige arbeid. De werkgever moet de werkman tijdens de duur van de opzegging onder een regeling van volledige arbeid te werk stellen; zo hij dit niet doet, moet hij een vergoeding betalen welke gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggings-termijn of van het gedeelte van die termijn tijdens hetwelk de werkman niet te werk gesteld is geweest.

Artikel 4. — In dezelfde wet wordt een artikel 19^{quater} ingevoegd, dat luidt als volgt :

Artikel 19^{quater}. — Niettegenstaande elk strijdig beding mag de werkman tijdens de opzeggingstermijn een of twee maal per week afwezig te zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van het recht op zijn loon, mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan één arbeidsdag bedraagt.

Wanneer de opzeggingstermijn, bij toepassing van de artikelen 19^{bis} en 19^{ter}, minder dan zeven dagen bedraagt, wordt het recht om afwezig te zijn beperkt tot een halve arbeidsdag.

Het bepaalde in het eerste en tweede lid is niet van toepassing wanneer de uitvoering van de overeenkomst geschorst is in toepassing van artikel 28^{ter} of 28^{quater}.

Artikel 5. — Artikel 20, laatste lid van dezelfde wet wordt door de volgende bepaling vervangen :

Article 20, dernier alinéa. Le congé ne peut plus être donné sur l'heure lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu du chef d'entreprise depuis deux jours ouvrables au moins.

Article 21, dernier alinéa. La rupture immédiate du contrat ne peut plus avoir lieu lorsque le fait qui l'aurait justifiée est connu de l'ouvrier depuis deux jours ouvrables au moins.

Article 28bis, b) L'exécution du contrat est suspendue pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

Elle doit être suspendue à la demande de l'ouvrière pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'ouvrière remet, à cette fin, à son employeur, un certificat médical, attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

Au début de l'une de ces périodes de repos, l'ouvrière conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées ci-dessus, les dispositions du littéra a sont applicables.

Article 28, b) bis. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit au salaire normal pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, et payée à l'ouvrier accidenté, en

Le congé ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu du chef d'entreprise depuis trois jours au moins.

Article 6. — L'article 21, dernier alinéa, de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

Le congé ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de l'ouvrier depuis trois jours au moins.

Article 7. — Il est inséré dans la même loi un article 21bis libellé comme suit :

Article 21bis. — Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme les motifs notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé.

Article 8. — Il est inséré dans la même loi un article 24bis libellé comme suit :

Article 24bis. — La quittance pour solde de compte remise par le travailleur dès le moment où le contrat prend fin, ne signifie pas pour celui-ci qu'il renonce à ses droits.

Article 9. — Il est inséré dans l'article 28bis, b de la même loi, modifiée par la loi du 20 juillet 1960, entre le deuxième et le troisième alinéa, un nouvel alinéa libellé comme suit :

Si l'accouchement se produit après la date médicalement prévue, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Article 10. — L'article 28bis, b) bis de la même loi, modifié par la loi du 20 juillet 1960, est remplacé par les dispositions suivantes :

b)bis. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit au salaire normal pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, et payée à l'ouvrier accidenté, en vertu

Artikel 20, laatste lid. De wegzending mag niet meer op staande voet plaats hebben, wanneer het feit, dat ze zou gerechtvaardigd hebben, aan het hoofd van de onderneming sedert tenminste twee werkdagen bekend is.

Artikel 21, laatste lid. De onmiddellijke verbreking der overeenkomst mag niet meer plaats hebben, wanneer het feit, dat de verbreking zou gerechtvaardigd hebben, de werkman sedert tenminste twee werkdagen bekend is.

Artikel 28bis, b). — De uitvoering van de arbeids-overeenkomst wordt geschorst gedurende de zes weken na de bevalling.

Op verzoek van de arbeidster moet de overeenkomst gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. Zij maakt daartoe aan haar werkgever een geneeskundig getuigschrift over, waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaats hebben.

Bij het begin van één dezer rustperiodes behoudt de arbeidster het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

Indien de arbeidster buiten de voornoemde perioden arbeidsongeschikt is ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde onder *a)* van toepassing.

Artikel 28bis, b)bis. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkman recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt ten gevolge van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, en die aan de door het ongeval getrof-

« Het ontslag wegens dringende redenen mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven wanneer het feit dat het zou gerechtvaardigd hebben, sedert tenminste drie dagen aan het ondernemingshoofd bekend is. »

Artikel 6. — Artikel 21, laatste lid van dezelfde wet wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Het ontslag wegens dringende redenen mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden genomen wanneer het feit dat het zou gerechtvaardigd hebben sedert tenminste drie dagen aan de werkman bekend is. »

Artikel 7. — In dezelfde wet wordt een artikel 21bis ingevoegd dat luidt als volgt :

« *Artikel 21bis.* — Alleen de redenen waarvan kennis wordt gegeven bij aangetekende brief, gezonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangewend tot rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn. »

Artikel 8. — In dezelfde wet wordt een artikel 24bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

« De kwijting voor saldo van rekening door de arbeider afgeleverd op het ogenblik dat het contract een einde neemt, betekent voor de arbeider niet dat hij afziet van zijn rechten. »

Artikel 9. — In artikel 28bis, *b* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960, wordt, tussen het tweede en het derde lid, een nieuw lid ingevoegd dat luidt als volgt :

« Indien de bevalling plaats grijpt na de datum welke door de geneesheer werd voorzien, wordt de schorsing verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. »

Artikel 10. — Artikel 28bis, *b* bis, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

b)bis. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkman recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt ten gevolge van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, en die aan de door het ongeval getrof-

vertu des dispositions de l'article 12, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Par dérogation à l'article 2 de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, la société ou la caisse d'assurance visée à l'article 9 de la même loi est tenue de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 11*bis* de la loi précitée, inséré par la loi du 10 juillet 1951, ne sont pas dues.

L'action contre les tiers responsables de l'accident de travail peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

Article 28ter. — Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

Article 28quater. — Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat. Il peut également régler la manière de passer dans l'entreprise d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps réduit et inversement.

des dispositions de l'article 12, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Par dérogation à l'article 2 des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail et à l'article 3 de la loi du 30 décembre 1929 sur la réparation des accidents du travail survenus aux gens de mer, la société ou la caisse d'assurance visée à l'article 9 des lois coordonnées, la Caisse commune de la marine marchande et la Caisse commune de la pêche maritime visées respectivement aux articles 12 et 18 de la loi du 30 décembre 1929, sont tenues de verser à l'employeur des indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 11*bis* de ces lois coordonnées ou par l'article 8*bis* de la loi du 30 décembre 1929 précitée, ne sont pas dues.

L'employeur est tenu de verser à l'ouvrier les indemnités journalières afférentes soit aux journées d'inactivité habituelle de l'entreprise, soit aux journées de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28*ter* ou de l'article 28*quater*.

Les indemnités visées à l'alinéa précédent sont assimilées à un salaire pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale.

Le montant total du salaire et des indemnités journalières dus par l'employeur à l'ouvrier accidenté en application des dispositions du présent littéra *b)**bis* ne peut dépasser le montant du salaire auquel cet ouvrier peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

L'action contre les tiers responsables de l'accident de travail ou de l'accident survenu sur le chemin du travail peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

Article 11. — L'article 28*ter* de la même loi, modifiée par la loi du 4 mars 1954, est complété par un nouvel alinéa libellé comme suit :

Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visée à l'alinéa 1^{er} dépasse un mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

Article 12. — L'article 28*quater* de la même loi, modifiée par les lois des 4 mars 1954 et 20 juillet 1960, est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 28quater. — § 1^{er}. — Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

fen werkmán betaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 12, moet beschouwd worden als de eerste dag van deze periode.

In afwijking van artikel 2 van de wet betreffende de vergoeding der schade voortspruitende uit de arbeidsongevallen, is de in artikel 9 van dezelfde wet bedoelde maatschappij of verzekeringskas er toe gehouden aan de werkgever de dagelijkse vergoedingen die aan de arbeider voor dezelfde periode verschuldigd zijn, te storten.

In dat geval zijn de in artikel 11*bis* van voornoemde wet, ingevoegd door de wet van 10 juli 1951, bedoelde bijdragen niet verschuldigd.

De rechtsvordering tegen derden, aansprakelijk voor een arbeidsongeval, kan door de werkgever in naam en plaats van de getroffen en of rechthebbende, worden ingesteld.

Artikel 28ter. — De uitvoering van het contract wordt geschorst door slechts weder in de mate waarin dit het werk onmogelijk maakt en bijaldien de werkmán gewaarschuwd werd dat hij zich niet op het werk moet aanbieden.

Artikel 28quater. — Op de voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de voorwaarden bepalen waarin de uitvoering van het contract wordt geschorst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken. Hij kan onder meer de wijze regelen waarop in de onderneming kan worden overgegaan van een regime van volledige arbeid naar een regime van gedeeltelijk werk en omgekeerd.

fen werkmán betaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 12, moet beschouwd worden als de eerste dag van deze periode.

In afwijking van artikel 2 van de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortspruitend uit de arbeidsongevallen en van artikel 3 van de wet van 30 december 1929 betreffende de vergoeding der schade voortspruitend uit de arbeidsongevallen overkomen aan zeelieden, zijn de in artikel 9 van de geordende wetten bedoelde maatschappij of verzekeringskas, de in de artikelen 12 en 18 der wet van 30 december 1929 bedoelde Gemeenschappelijke Kas voor de koopvaardij en de Gemeenschappelijke Kas voor de zeevisserij, ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkmán verschuldigd zijn voor dezelfde periode, aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 11*bis* van die geordende wetten of de in artikel 8*bis* van de voormelde wet van 30 december 1929 bedoelde bijdragen niet verschuldigd.

De werkgever is verplicht aan de werkmán de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 28*ter* of 28*quater* geschorst is.

De in vorig lid bedoelde vergoedingen worden, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid, met loon gelijkgesteld.

Het totaal bedrag van het loon en de dagelijkse vergoedingen, die aan de getroffen werkmán door de werkgever verschuldigd zijn in toepassing van de bepalingen van deze littera *b*)*bis*, mag het bedrag van het loon waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen, niet overschrijden.

De rechtsvordering tegen derden, die aansprakelijk zijn voor het arbeidsongeval of het ongeval op de weg naar of van het werk, kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden worden ingesteld.

Artikel 11. — Artikel 28*ter* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, wordt aangevuld met een nieuw lid dat luidt als volgt :

« Wanneer de in het eerste lid bedoelde schorsingsperiode van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen. »

Artikel 12. — Artikel 28*quater* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954 en 20 juli 1960, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Artikel 28quater. — § 1. — Op voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de voorwaarden bepalen waarin bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst volledig wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

En l'absence d'un tel règlement, le manque de travail total ou partiel permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit moyennant notification par affichage dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance.

Copie de cette notification doit être adressée par l'employeur sous pli recommandé à la poste, le jour même de l'affichage, au bureau régional de l'Office national du placement et du chômage du lieu où est située l'entreprise.

L'arrêté royal doit indiquer :

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime;

3° le nombre minimum et maximum des journées de chômage qui constituent les limites entre lesquelles l'employeur peut organiser le travail;

4° le mode et le délai de l'information qui doit être adressée au bureau régional de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

§ 2. — En l'absence du règlement prévu au § 1^{er}, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance.

La notification doit indiquer :

1° soit les nom, prénoms et commune du domicile des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre de jours de chômage;

3° la durée du nouveau régime de travail.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, et indiquant les mentions visées au 2° et 3° de l'alinéa précédent.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée par l'employeur sous pli recommandé à la poste, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, au bureau régional de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

§ 3. — Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1 et 2, peut être instauré sans limitation de durée s'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines.

Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1 et 2, peut être instauré pour une durée de trois mois maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque par suite de circonstances exceptionnelles il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Bij ontstentenis van dergelijke reglementering kan de uitvoering van de overeenkomst, bij volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk, gedurende hoogstens vier weken volledig geschorst worden of een regime van gedeeltelijk werk worden ingevoerd, mits er een mededeling wordt gedaan door aanplakking, op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, minstens zeven dagen op voorhand.

Een afschrift van deze mededeling moet door de werkgever, onder een bij de post aangetekende omslag, de dag zelf van de aanplakking, worden gezonden aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid van de plaats, waar de onderneming gevestigd is.

Het koninklijk besluit moet vermelden :

1° de wijze en de termijn van bekendmaking van de nieuwe ingevoerde arbeidsregeling;

2° de duur van deze nieuwe regeling;

3° het minimum en maximum aantal werkloosheidsdagen die de grenzen vormen waarin de werkgever de arbeid kan organiseren;

4° de wijze en de termijn van de mededeling die aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, moet gericht worden.

§ 2. — Bij ontstentenis van de in § 1 bedoelde reglementering kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst gedurende ten hoogste vier weken volledig geschorst worden of een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt mits er mededeling wordt gedaan, tenminste zeven dagen vooraf, door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

De mededeling moet vermelden :

1° hetzij de naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de bedrijvigheid geschorst wordt;

2° het getal werkloosheidsdagen;

3° de duur van de nieuwe arbeidsregeling.

De aanplakking kan vervangen worden door een, tenminste zeven dagen vooraf, aan ieder werkloos gestelde werkman geschreven kennisgeving met de in 2° en 3° van vorig lid bedoelde vermeldingen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet door de werkgever, onder een bij de post aangetekende omslag, de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving worden gezonden aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

§ 3. — De onder §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd zonder beperking van duur indien ze tenminste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat.

De onder §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingevoerd worden voor een duur van ten hoogste drie maanden indien ze minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan een arbeidsweek per twee weken omvat. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer ten gevolge van uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet ingevoerd worden.

Pendant toute période de suspension totale du contrat ou de travail à temps réduit, visée aux alinéas 1 et 2 du présent article, l'ouvrier est en droit de mettre fin au contrat sans préavis.

Chaque fois qu'il augmente la fréquence des jours chômés ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu aux obligations prévues au présent article.

L'employeur qui ne procède pas au moins 7 jours à l'avance aux formalités prévues aux alinéas 2 et 3 du présent article est tenu de payer à l'ouvrier son salaire normal pendant une période de sept jours à compter du premier jour de la période de suspension totale d'exécution du contrat ou de travail à temps réduit.

Article 28sexies. — Alinéa 1^{er}. — De arbeider heeft het recht het werk te verlaten, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van een familiegebeurtenis en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Alinéa 3, deuxième phrase. — ... Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning, voor het geheel van de arbeiders, het aantal dagen vast gedurende dewelke de arbeider het werk mag verlaten met behoud van zijn loon.

Article 28septies. — L'ouvrier n'a droit au salaire normal, pendant les périodes et congés fixés par les dispositions du présent chapitre, que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

Le salaire normal se calcule conformément aux arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1917 relatif à l'octroi de salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.

§ 4. — Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 5. — Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1 et 2 du présent article.

§ 6. — L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1, 2 et 5 est tenu de payer à l'ouvrier son salaire normal pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1, § 2, alinéa 1^{er}, § 3, alinéa 2, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier son salaire normal pendant la période excédant ces limites.

Article 13. — Dans le texte néerlandais de l'article 28sexies de la même loi modifiée par la loi du 20 juillet 1960 :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « het werk te verlaten » sont remplacés par les mots « van het werk afwezig te zijn » ;

2° à l'alinéa 3, deuxième phrase, les mots « het werk mag verlaten » sont remplacés par les mots « van het werk afwezig mag zijn ».

Article 14. — L'article 28septies de la même loi, modifiée par la loi du 20 juillet 1960, est complété par un nouvel alinéa libellé comme suit :

Après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, le Roi peut fixer un autre mode de calcul du salaire normal.

Article 15. — L'article 28decies de la même loi, modifiée par la loi du 20 juillet 1960, est remplacé par les dispositions suivantes :

Gedurende elke periode van volledige schorsing van de overeenkomst of van gedeeltelijk werk, zoals bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel, heeft de arbeider het recht de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

Telkens als de werkgever de frequentie van de dagen zonder werk verhoogt of van een stelsel van gedeeltelijk werk overgaat naar een periode van totale schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij gebonden door de in dit artikel bepaalde verplichtingen.

De werkgever die minstens zeven dagen op voorhand, de in lid 2 en 3 van dit artikel voorgeschreven formaliteiten niet heeft vervuld, is er toe gehouden aan de arbeider zijn normaal loon te betalen gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de periode van totale schorsing van de overeenkomst of van gedeeltelijk werk.

Artikel 28sexies, eerste lid. — De arbeider heeft het recht het werk te verlaten, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van een familiegebeurtenis en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Derde lid, tweede zin — ... Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning, voor het geheel van de arbeiders, het aantal dagen vast gedurende dewelke de arbeider het werk mag verlaten met behoud van zijn loon.

Artikel 28septies. — Tijdens de perioden en verloven vastgesteld bij de bepalingen van dit hoofdstuk, heeft de arbeider enkel recht op zijn normaal loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen aan de arbeiders, van loon voor een zeker aantal feestdagen per jaar.

§ 4. — Gedurende de bij dit artikel bedoelde periode van volledige schorsing van de uitvoering der overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkman het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 5. — Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een periode van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 en 2 van dit artikel na te leven.

§ 6. — De werkgever die zich niet schikt naar de onder §§ 1, 2 en 5 voorziene bepalingen betreffende de formaliteiten van kennisgeving is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet schikt naar de bepalingen waarbij de duur beperkt wordt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid bepaald bij of in uitvoering van § 1, § 2, eerste lid en § 3, tweede lid of door de werkgever bepaald in zijn kennisgeving, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode welke deze grenzen te buiten gaat.

Artikel 13. — In de Nederlandse tekst van artikel 28sexies van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960 :

1° worden in het eerste lid de woorden « het werk te verlaten » vervangen door de woorden : « van het werk afwezig te zijn »;

2° worden in het derde lid, tweede zin de woorden « het werk mag verlaten » vervangen door de woorden « van het werk afwezig mag zijn ».

Artikel 14. — Artikel 28septies van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960 wordt aangevuld met een nieuw lid dat luidt als volgt :

« De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een andere wijze van berekening van het normaal loon vaststellen ».

Artikel 15. — Artikel 28decies van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Article 28decies. — Le Roi peut dispenser les employeurs relevant de certaines commissions paritaires de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal, pour une période qui n'excèdera pas douze mois.

Cette dispense est renouvelable après avis de la commission paritaire compétente.

Article 28decies. — Le Roi peut dispenser les employeurs relevant de certaines commissions paritaires de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal telles qu'elles sont définies au présent chapitre, pour une période qui n'excèdera pas douze mois.

Cette dispense est renouvelable, après avis de la commission paritaire compétente.

Article 16. — Il est inséré dans la même loi un article 28undecies libellé comme suit :

Article 28undecies. — En cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, l'exécution du contrat est suspendue.

Pendant cette suspension, l'ouvrier a le droit de donner congé et le délai du préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

Le congé donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat est valable, mais le délai du préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat; le délai du préavis donné antérieurement à la suspension de l'exécution du contrat cesse de courir durant cette suspension.

Article 17. — Il est inséré dans la même loi, avant le chapitre IV un article 29 libellé comme suit :

Article 29. — § 1. — En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 p.c. de son salaire normal pendant une période de sept jours.

La période de sept jours prend cours le lendemain du premier jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail.

Toutefois, cette carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement du salaire en application de l'article 12, la période visée à l'alinéa 2 ne comprend que six jours.

Ce droit est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

§ 2. — Le salaire visé au § 1 n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire pour une période de sept jours prévu au § 1.

Toutefois, le salaire visé au § 1 est dû :

1° pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail

Artikel 28decies. — De Koning kan aan de werkgevers die onder bepaalde paritaire comités vallen, vrijstelling verlenen, gehele of gedeeltelijke, van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon, voor een periode van ten hoogste twaalf maanden.

Deze vrijstelling is hernieuwbaar na advies van het bevoegd paritair comité.

Artikel 28decies. — De Koning kan de werkgevers die onder de bevoegdheid van bepaalde paritaire comités ressorteren geheel of gedeeltelijk ontslaan van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon zoals deze in dit hoofdstuk bepaald worden, voor een periode van ten hoogste twaalf maanden.

Deze vrijstelling is hernieuwbaar na advies van het bevoegd paritair comité.

Artikel 16. — In dezelfde wet wordt een artikel 28undecies ingevoegd, dat luidt als volgt :

Artikel 28undecies. — In geval van sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vakantie, wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst.

Tijdens deze schorsing heeft de werkmán het recht de overeenkomst op te zeggen en de opzeggingstermijn loopt wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.

De door de werkgever gedane opzegging tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst is rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij de hervatting van de uitvoering van de overeenkomst; de termijn van de vóór de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gedane opzegging houdt op te lopen tijdens deze schorsing.

Artikel 17. — In dezelfde wet wordt vóór hoofdstuk IV een artikel 29 ingevoegd dat luidt als volgt :

Artikel 29. — § 1. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, heeft de werkmán ten laste van zijn werkgever recht op 80 % van zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

De periode van zeven dagen gaat in de dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid.

De carenstijd is echter niet van toepassing als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

De gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, wordt niet beschouwd als een werkdag.

Wanneer de werkgever verplicht is het loon te betalen in toepassing van artikel 12 omvat de in het tweede lid bedoelde periode slechts zes dagen.

Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de werkmán zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

§ 2. — Het onder § 1 bedoeld loon is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de onder § 1 bedoelde betaling van het loon voor een periode van zeven dagen.

Het onder § 1 bedoeld loon is evenwel verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid langer duurt dan de eerste periode van zeven dagen.

n'a pas donné lieu au paiement du salaire durant une période de sept jours prévu au § 1^{er};

2^o lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 3. — Le salaire visé au § 1^{er} n'est pas dû à l'ouvrier qui :

a) s'est blessé, fait blesser ou rendu malade intentionnellement;

b) a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours ou en vue d'une compétition ou d'une exhibition sportive;

c) qui a été accidenté en dehors des occupations professionnelles impliquant l'assujettissement à la sécurité sociale, en effectuant des travaux lucratifs qui donnent lieu à l'assujettissement au régime des allocations familiales des non-salariés.

§ 4. — L'action contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1^{er} peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

Article 18. — Il est inséré dans la même loi avant le chapitre IV, un article 29bis libellé comme suit :

Article 29bis. — Dans le cas d'incapacité visé à l'article 29, § 1^{er}, l'ouvrier doit avertir immédiatement son employeur 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. A moins que le médecin traitant de l'ouvrier estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'ouvrier doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement de l'ouvrier sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres considérations étant couvertes par le secret professionnel.

Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin de l'ouvrier et le médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

Article 19. — Il est inséré dans la même loi, avant le chapitre IV, un article 29ter libellé comme suit :

geschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de onder § 1 bedoelde betaling van het loon tijdens een periode van zeven dagen;

2° wanneer de werkman door middel van een medisch attest bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.

§ 3. — Het onder § 1 bedoeld loon is niet verschuldigd aan de werkman die :

a) zich opzettelijk heeft gekwetst, doen kwetsen of ziek gemaakt;

b) een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd in de loop van of met het oog op een sportcompetitie of -exhibitie;

c) een ongeval heeft opgelopen buiten de beroepsarbeid, waardoor hij onder de sociale zekerheid valt, tijdens de uitvoering van een winstgevende bedrijvigheid welke voor de belanghebbende de aanleiding is om verzekeringsplichtige te worden in de kinderbijslagregeling voor niet-loontrekkenden.

§ 4. — De rechtsvordering tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoeld ongeval kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden worden ingesteld.

Artikel 18. — In dezelfde wet wordt vóór hoofdstuk IV een artikel 29bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

Artikel 29bis. — In geval van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 29, § 1, moet de werkman onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte stellen van zijn arbeidsongeschiktheid. Desgevraagd legt hij een medisch attest over.

Bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer de behandelende geneesheer van de werkman oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werkman zich, desgevraagd, bij de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer aanbieden. De reiskosten van de werkman zijn ten laste van de werkgever.

De door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer gaat na of de werkman werkelijk arbeidsongeschikt is; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Onverminderd de bevoegdheid der hoven en rechtbanken kan de Koning, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een scheidsrechterlijke procedure instellen om de geschillen van medische aard welke oprijzen tussen de geneesheer van de werkman en de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer te beslechten.

Artikel 19. — In dezelfde wet wordt vóór hoofdstuk IV een artikel 29ter ingevoegd, dat luidt als volgt :

Lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Article 29ter. — § 1^{er}. — Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres :

1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 29;

2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;

3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 29 et 29bis.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la date qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai il pourra être passé outre.

§ 2. — Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, porter jusqu'à 100 % le pourcentage du salaire visé à l'article 29.

CHAPITRE II. — Dispositions concernant les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Article 20. — Il est inséré dans les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, un article 5bis, libellé comme suit :

Article 5bis. — A droit à sa rémunération, l'employé apte à travailler au moment de se présenter au travail :

1. qui se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, pourvu que ce retard soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2. qui, hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

Article 21. — Il est inséré dans les mêmes lois coordonnées un article 5ter libellé comme suit :

Article 5ter. — L'employé a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour bénéficier de la rémunération, l'employé doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions des contrats d'emploi ou des décisions des commissions paritaires plus favorables, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations

**Geordende wetten betreffende het
bediendencontract.**

Artikel 29ter. — § 1. — De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité en bij een in Minister-raad overlegd besluit :

1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 29, wijzigen;

2° de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3° bijkomende voorwaarden naast die van de artikelen 29 en 29bis opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen de twee maanden na verzoek daartoe; bij het verstrijken van deze termijn mag een beslissing genomen worden.

§ 2. — De Koning kan op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad het percentage van het in artikel 29 bedoeld loon op 100 % brengen.

HOOFDSTUK II. — Bepalingen in verband met de geordende wetten betreffende het bediendencontract.

Artikel 20. — In de wetten betreffende het bediendencontract, geordend op 20 juli 1955, wordt een artikel 5bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

Artikel 5bis. — Heeft recht op zijn bezoldiging de bediende die, op het ogenblik dat hij zich op het werk aanbiedt, geschikt is om te werken en :

1. die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging op de plaats van het werk toekomt, op voorwaarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en onafhankelijk is van zijn wil;

2. die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij het werk niet kan beginnen, dan wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij het werk, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

De Koning kan, na het eensluidend en eenparig advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van de bepalingen van het voorgaande lid afwijken.

Artikel 21. — In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 5ter ingevoegd dat luidt als volgt :

Artikel 5 ter. — De bediende heeft het recht van het werk afwezig te zijn met behoud van zijn normale bezoldiging ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op de bezoldiging, moet de bediende de werkgever vooraf op de hoogte brengen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij ertoe gehouden laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeidsovereenkomsten voor bedienden of van beslissingen van de paritaire comités, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, welke familiegebeurte-

Article 9. — Le contrat est suspendu pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

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

Pendant les trente premiers jours de ces périodes de repos, l'employée conserve à charge de l'employeur son droit à la rémunération. Celle-ci est calculée, le cas échéant, comme il est dit à l'alinéa 3 de l'article 8.

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 8 sont applicables.

Article 8. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

L'employé 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.

civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}.

Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des employés le nombre de jours pendant lesquels l'employé peut s'absenter du travail avec le maintien de sa rémunération.

En outre, il peut déterminer des conditions d'assiduité.

Article 22. — L'article 8 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 8. — § 1. — L'exécution du contrat est suspendue pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

Elle doit l'être à la demande de l'employée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'employée remet, à cette fin, à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

Si l'accouchement se produit après la date médicalement prévue, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

§ 2. — L'employée engagée pour une durée indéterminée conserve, à charge de l'employeur, au début de l'une des périodes visées au § 1^{er}, le droit à sa rémunération pendant une période de trente jours.

Il en est de même en ce qui concerne l'employée engagée pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée, lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation d'au moins trois mois.

§ 3. — L'employée engagée à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois, ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit normalement entraîner une occupation inférieure à trois mois, conserve à charge de l'employeur, au début de l'une des périodes visées au § 1, le droit à sa rémunération pendant une période de sept jours.

§ 4. — En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées au § 1, les dispositions de l'article 10 sont applicables.

Article 23. — L'article 9 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 9. — § 1. — L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. — L'employé doit avertir immédiatement son employeur 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. A moins que le médecin traitant de l'em-

Artikel 9. — Het contract wordt geschorst gedurende de zes weken na de bevalling.

Het moet, op verzoek van de bediende, geschorst worden gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap. De bediende geeft daartoe aan haar werkgever een medisch attest af waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode plaats zal hebben.

Gedurende de eerste dertig dagen van die rustperiodes, behoudt de bediende haar recht op de bezoldiging ten laste van de werkgever. Deze bezoldiging wordt in voorkomend geval berekend volgens het bepaalde in lid 3 van artikel 8.

Ingeval de bediende buiten de vorengenoemde periodes arbeidsongeschikt is, ingevolge haar zwangerschap of bevalling, is het bepaalde in artikel 8 van toepassing.

Artikel 8. — De uitvoering van het contract wordt geschorst wanneer de bediende, ingevolge ziekte of ongeval, in de onmogelijkheid verkeert zijn werk te verrichten.

De bediende is gehouden van zijn arbeidsongeschiktheid te doen blijken. Desgevraagd legt hij een medisch attest voor.

Bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever afgevaardigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken.

nissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid.

Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle bedienden het aantal dagen vast gedurende welke de bediende van het werk mag afwezig zijn met behoud van zijn bezoldiging.

Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.

Artikel 22. — Artikel 8 van dezelfde geordende wetten wordt vervangen door de volgende bepalingen :

Artikel 8. — § 1. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende zes weken na de bevalling.

Op verzoek van de bediende moet de overeenkomst gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. De bediende maakt daartoe aan haar werkgever een medisch attest over waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaats hebben.

Indien de bevalling plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum wordt de schorsing verlengd tot op de werkelijke datum van de bevalling.

§ 2. Bij het begin van één der onder § 1 bedoelde periodes behoudt de voor onbepaalde tijd aangeworven bediende ten laste van de werkgever het recht op haar bezoldiging gedurende een periode van dertig dagen.

Dit geldt eveneens voor de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een bepaald werk wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van tenminste drie maanden moet voortvloeien.

§ 3. Bij het begin van één der onder § 1 bedoelde periodes behoudt de bediende, aangeworven op proef voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden moet voortvloeien, ten laste van de werkgever, het recht op haar bezoldiging gedurende een periode van zeven dagen.

§ 4. Indien de bediende buiten de onder § 1 bedoelde periodes arbeidsongeschikt is ten gevolge van haar zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 10 van toepassing.

Artikel 23. — Artikel 9 van dezelfde geordende wetten wordt vervangen door de volgende bepalingen :

Artikel 9. — § 1. De onmogelijkheid voor de bediende om zijn werk te verrichten tengevolge van ziekte of ongeval schorst de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De bediende is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Desgevraagd legt hij een medisch attest voor.

Bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens

Ce médecin vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres considérations étant couvertes par le secret professionnel.

Article 8, alinéa 2. — Pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, l'employé conserve le droit à la rémunération prévue par la convention.

Article 12bis, alinéa 1^{er}. — Lorsque l'engagement est fait pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, l'employé, occupé depuis trois mois au moins qui interrompt ses prestations par suite de maladie ou d'accident, a droit au paiement de la rémunération prévue par la convention pendant les trente premiers jours d'incapacité.

ployé estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'employé doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement de l'employé sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres considérations étant couvertes par le secret professionnel.

Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin de l'employé et le médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

Article 24. — L'article 10 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 10. — § 1. — L'employé engagé pour une durée indéterminée conserve pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le droit à la rémunération prévue dans la convention.

Il en est de même en ce qui concerne l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation d'au moins trois mois.

§ 2. — Lorsque l'engagement est fait à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation inférieure à trois mois, l'employé conserve à charge de son employeur en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le droit à sa rémunération pendant une période de sept jours, d'après les règles énoncées ci-après :

1° En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, l'employé a droit à l'entière rémunération pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail. La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail et payée à l'employé accidenté en vertu des dispositions de l'article 5bis doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Par dérogation à l'article 2 des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail et à l'article 3 de la loi du 30 décembre 1929 sur la réparation des accidents du travail survenus aux gens de mer, la société ou la caisse d'assurance visée à l'article 9 des lois coordonnées, la Caisse commune de la manière marchande et la Caisse commune de la pêche maritime visées respectivement aux arti-

Deze geneesheer gaat na of de bediende werkelijk arbeidsongeschikt is. Alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Artikel 8, lid 2. — Gedurende de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid behoudt de bediende het recht op de bij de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

Artikel 12bis, lid 1. — Wanneer de dienstbetrekking wordt aangegaan voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, heeft de bediende die sedert tenminste drie maanden te werk gesteld is en zijn arbeidsprestaties onderbreekt ten gevolge van ziekte of ongeval, recht op de betaling der overeengekomen bezoldiging gedurende de eerste dertig dagen ongeschiktheid.

wanneer de behandelende geneesheer van de bediende oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de bediende zich, desgevraagd, bij de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer aanbidan. De reiskosten van de bediende zijn ten laste van de werkgever.

De door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer gaat na of de bediende werkelijk arbeidsongeschikt is; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Onverminderd de bevoegdheid der hoven en rechtbanken kan de Koning, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een scheidsrechterlijke procedure instellen om de geschillen van medische aard welke oprijzen tussen de geneesheer van de bediende en de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer te beslechten.

Artikel 24. — Artikel 10 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Artikel 10. — § 1. Gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid tengevolge van een ziekte of ongeval, behoudt de bediende, aangeworven voor een onbepaalde tijd, het recht op de door de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

Dit geldt eveneens voor de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een bepaald werk wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van tenminste drie maanden moet voortvloeien.

§ 2. Wanneer de bediende aangeworven werd op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden moet voortvloeien, behoudt de bediende ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ten laste van zijn werkgever, het recht op zijn bezoldiging tijdens een periode van zeven dagen volgens de hierna bepaalde regelen :

1° Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de bediende recht op zijn volledige bezoldiging tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. De arbeidsdag die onderbroken wordt ten gevolge van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk en aan de door het ongeval getroffen bediende betaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 5bis, moet beschouwd worden als de eerste dag van deze periode.

In afwijking van artikel 2 van de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortspruitend uit arbeidsongevallen en van artikel 3 van de wet van 30 december 1929 betreffende de vergoeding der schade voortspruitend uit arbeidsongevallen overkomen aan zeelieden, zijn de in artikel 9 van de geordende wetten bedoelde maatschappij of verzekeringskas, de in artikelen 12 en 18 der wet van 30 december

cles 12 et 18 de la loi du 30 décembre 1929, sont tenues de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'employé pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 11*bis* de ces lois coordonnées ou par l'article 8*bis* de la loi du 30 décembre 1929 précitée, ne sont pas dues.

2° En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'employé a droit, à charge de son employeur, à 80 p.c. de sa rémunération pendant une période de sept jours.

La période de sept jours prend cours le lendemain du premier jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail.

Toutefois, cette carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement de la rémunération en application de l'article 5*bis*, la période visée à l'alinéa 2 du § 2, 2°, ne comprend que six jours.

Ce droit est subordonné à la condition que l'employé soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

§ 3. — En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux §§ 1 et 2, 2°, n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération pour une période de trente ou de sept jours prévu aux §§ 1 et 2, 2°.

Toutefois, la rémunération visée aux §§ 1 et 2, 2° est due :

1° pour la partie de la période de trente ou de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération durant une période de trente ou de sept jours prévu aux §§ 1 et 2, 2°.

2° lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 4. — En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux §§ 1 et 2, 2°, n'est pas due à l'employé qui :

— s'est blessé, fait blesser ou rendu malade intentionnellement;

1929 bedoelde Gemeenschappelijke Kas voor de koopvaardij en de Gemeenschappelijke Kas voor de zeevisserij, ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen die aan de bediende verschuldigd zijn voor dezelfde periode, aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 11*bis* van deze geordende wetten of de in artikel 8*bis* van de voormelde wet van 30 december 1929 bedoelde bijdragen niet verschuldigd.

2° In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de bediende, ten laste van zijn werkgever recht op 80 % van zijn bezoldiging, gedurende een periode van zeven dagen.

De periode van zeven dagen gaat in de dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Deze carenstijd is echter niet van toepassing, als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

De gewone rustdag die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen wordt niet beschouwd als een werkdag.

Wanneer de werkgever verplicht is de bezoldiging te betalen in toepassing van artikel 5*bis*, omvat de in het tweede lid van § 2, 2°, bedoelde periode slechts zes dagen.

Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de bediende zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

§ 3. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte of een ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is de onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde bezoldiging niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de onder §§ 1 en 2, 2° bedoelde betaling van de bezoldiging voor een periode van dertig of zeven dagen.

De onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde bezoldiging is evenwel verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of zeven dagen indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde betaling van de bezoldiging tijdens een periode van dertig of zeven dagen;

2° wanneer de bediende door middel van een medisch attest bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.

§ 4. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is in §§ 1 en 2, 2°, bedoelde bezoldiging niet verschuldigd aan de bediende die :

— zich opzettelijk heeft gekwetst, doen kwetsen of ziek gemaakt;

— a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours ou en vue d'une compétition ou d'une exhibition sportive;

— a été accidenté en dehors des occupations professionnelles impliquant l'assujettissement à la sécurité sociale, en effectuant des travaux lucratifs qui donnent lieu à l'assujettissement au régime des allocations familiales des non-salariés.

§ 5. — L'action contre les tiers responsables des accidents visés au présent article peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

§ 6. — L'employé victime d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail ne peut cumuler la rémunération accordée en vertu des dispositions du présent article avec les avantages qui lui sont dus en vertu des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail. Il ne peut prétendre qu'à la rémunération accordée par l'employeur.

§ 7. — Le Roi peut après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres :

1° modifier la durée de l'ancienneté prévue au § 2, 2°;

2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;

3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 9, § 2, et 10, § 2, 2°.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai il pourra être passé outre.

Le Roi peut, sur la proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, porter jusqu'à 100 % le pourcentage de la rémunération visée au § 2, 2°.

Article 25. — L'article 11 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 10. — Pendant les suspensions de l'exécution du contrat prévues aux articles 8 et 9, l'employé peut donner congé et le délai de préavis court en ce qui le concerne.

Le congé peut aussi être donné par l'employeur mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension. Le délai de préavis donné antérieurement à la suspension du contrat cesse de courir pendant la durée de cette suspension.

Article 11. — Si l'incapacité de travail a une durée de plus de nonante jours, l'employeur peut, à tout

Article 11. — Pendant les suspensions de l'exécution du contrat prévues aux articles 8 à 10, l'employé peut donner congé et le délai de préavis court en ce qui le concerne.

Le congé peut aussi être donné par l'employeur, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension. Le délai du préavis donné antérieurement à la suspension de l'exécution du contrat, cesse de courir pendant la durée de cette suspension.

Article 26. — L'article 12 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 12. — Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé

— een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd in de loop van of met het oog op een sportcompetitie of -exhibitie;

— een ongeval heeft opgelopen buiten de beroepsarbeid waardoor hij onder de sociale zekerheid valt, tijdens de uitvoering van een winstgevend bedrijfsgedrag welke voor de belanghebbende de aanleiding is om verzekeringsplichtige te worden in de kinderslagregeling voor niet-loontrekkenden.

§ 5: — De rechtsvordering tegen derden, die aansprakelijk zijn voor de in dit artikel bedoelde ongevallen, kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden worden ingesteld.

§ 6. — De bediende getroffen door een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk mag de bezoldiging welke toegekend wordt krachtens de bepalingen van dit artikel niet cumuleren met de voordelen waarop hij aanspraak kan maken krachtens de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortspruitend uit arbeidsongevallen. Hij kan enkel aanspraken laten gelden op de door de werkgever verleende bezoldiging.

§ 7. — De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité en bij in Ministerraad overlegd besluit :

1° de anciënniteit, bepaald bij § 2, 2°, wijzigen;

2° de voorwaarden van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3° bijkomende voorwaarden naast die van artikelen 9, § 2, en 10, § 2, 2°, opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen de twee maanden na verzoek daartoe; bij het verstrijken van deze termijn mag een beslissing genomen worden.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, het percentage van de in § 2, 2°, bedoelde bezoldiging op 100 % brengen.

Artikel 25. — Artikel 11 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Artikel 10. — Bij schorsing van de uitvoering van het contract, als bepaald bij de artikelen 8 en 9, kan de bediende opzeggen en loopt de opzeggingstermijn wat hem betreft.

De opzegging kan ook door de werkgever gedaan worden, maar de opzeggingstermijn gaat eerst in, wanneer de oorzaak der schorsing wegvalt. Bij opzegging vóór de schorsing van het contract loopt de termijn niet tijdens de schorsing.

Artikel 11. — Duurt de arbeidsongeschiktheid meer dan negentig dagen, dan kan de werkgever, te allen

Artikel 11. — Tijdens de bij de artikelen 8 tot 10 bedoelde schorsingen van de uitvoering der overeenkomst, kan de bediende zijn overeenkomst opzeggen en de opzeggingstermijn loopt wat hem betreft.

Ook de werkgever kan de overeenkomst opzeggen, maar de opzeggingstermijn gaat pas in wanneer de oorzaak van de schorsing vervalt. De termijn van opzegging welke vóór de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst werd gegeven, houdt op te lopen tijdens de duur van die schorsing.

Artikel 26. — Artikel 12 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Artikel 12. — Duurt de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor een onbe-

moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

Toutefois, l'indemnité peut être réduite à la requête de l'employeur lorsque la cessation du contrat s'impose, compte tenu de la nature de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé. La preuve peut être fournie par toutes voies de droit.

Nonobstant toute convention contraire, les périodes de repos prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article 9 n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des nonante jours dont il est question au premier alinéa du présent article.

Article 12. — Lorsque l'engagement est fait à l'essai, l'incapacité de travail permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de huit jours.

Pendant la durée de l'incapacité, l'employé n'a pas droit à la rémunération prévue par l'engagement.

Il en est de même des contrats d'emploi conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation inférieure à trois mois.

Article 12bis. — Al. 2. — Si l'incapacité a une durée de plus de nonante jours et que le terme fixé par la convention n'est pas expiré ou que l'entreprise faisant l'objet du contrat n'est pas réalisée, l'employeur peut, à tout moment, mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation de l'entreprise pour laquelle l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de ce qui a été payé depuis le début de l'incapacité.

pour une durée indéterminée, dépasse six mois, l'employeur peut à tout moment mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail, ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

Toutefois, l'indemnité peut être réduite à la requête de l'employeur lorsque la cessation du contrat s'impose, compte tenu de la nature de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé. La preuve peut être fournie par toutes voies de droit.

Les périodes de repos prévues à l'article 8 n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des six mois.

Article 27. — L'article 12bis des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 12bis. — Lorsque l'engagement est fait à l'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de huit jours.

Il en est de même des contrats d'emploi conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit normalement entraîner une occupation inférieure à trois mois.

Article 28. — Il est inséré dans les mêmes lois coordonnées un article 12ter libellé comme suit :

Article 12ter. — Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par la convention n'est pas expiré ou que l'entreprise faisant l'objet du contrat n'est pas réalisée, l'employeur peut à tout moment mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation de l'entreprise pour laquelle l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de ce qui a été payé depuis le début de l'incapacité de travail.

Article 29. — Il est inséré dans les mêmes lois coordonnées un article 12quater libellé comme suit :

tijde, aan het contract een einde maken, mits een vergoeding uit te keren ten bedrage van de bezoldiging welke overeenstemt met de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijn, na aftrek van de wedde betaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzeggingstermijn is ingegaan.

De vergoeding kan evenwel op verzoek van de werkgever worden verlaagd wanneer aan het contract een einde moet gemaakt worden ingevolge de aard der onderneming en de gezondheidstoestand van de bediende. Het bewijs van die feiten kan door alle rechtsmiddelen geleverd worden.

Niettegenstaande elk strijdig beding, komen de bij artikel 9, eerste en tweede lid, bedoelde rustperiodes niet in aanmerking bij de berekening van de negentig dagen waarvan sprake in het eerste lid van dit artikel.

Artikel 12. — In geval van een verbintenis op proef kan de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid aan de overeenkomst een einde maken zonder vergoeding, zo de ongeschiktheid meer dan acht dagen duurt.

Gedurende de onbekwaamheid heeft de bediende geen recht op de bezoldiging voorzien bij de verbintenis.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, die voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden of voor een bepaalde onderneming worden gesloten, wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden moet voortvloeien.

Artikel 12bis, lid 2. — Duurt de ongeschiktheid meer dan negentig dagen en zo de door de overeenkomst vastgestelde termijn niet versreken is of de onderneming die het voorwerp uitmaakt van de overeenkomst, niet verwezenlijkt is, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken, mits vergoeding. Deze stemt overeen met de bezoldiging die nog verschuldigd is tot de overeengekomen vervaldag of tijdens de termijn die nog vereist is om de onderneming waarvoor de bediende aangeworven werd, te beëindigen, met een maximum van drie maanden bezoldiging en onder aftrek van wat sedert het begin der ongeschiktheid werd betaald.

paalde tijd aangeworven bediende meer dan zes maanden, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan de bezoldiging die overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de bediende in acht moet genomen worden, na aftrek van de wedde die werd betaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is beginnen te lopen.

De vergoeding kan evenwel op verzoek van de werkgever verminderd worden, wanneer aan de overeenkomst een einde moet gesteld worden wegens de aard van het werk en de gezondheidstoestand van de bediende. Het bewijs kan worden geleverd door alle middelen van recht.

De in artikel 8 bedoelde rustperiodes worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

Artikel 27. — Artikel 12bis van dezelfde geordende wetten wordt vervangen door de volgende bepalingen :

Artikel 12bis. — Werd de bediende aangeworven op proef, dan kan de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval een einde maken aan de overeenkomst zonder vergoeding, indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan acht dagen.

Dit geldt eveneens voor de arbeidsovereenkomsten voor bedienden gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk wanneer normaal uit de toepassing van de overeenkomst een tewerkstelling van minder dan drie maanden moet voortvloeien.

Artikel 28. — In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 12ter ingevoegd, dat luidt als volgt :

Artikel 12ter. — Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een bepaald werk, wanneer normaal uit de toepassing van de overeenkomst een tewerkstelling van tenminste drie maanden moet voortvloeien, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt, niet werd verwezenlijkt, kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan de bezoldiging die nog moest uitbetaald worden tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met maximum van drie maanden bezoldiging en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 29. — In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 12quater ingevoegd dat luidt als volgt :

Article 8. — Al. 3. — La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

Article 8, al. 5. — Est nulle toute clause réduisant les avantages accordés à l'employé par le présent article.

Article 9, al. 5. — Est nulle toute clause réduisant les avantages accordés à l'employé par le présent article.

Article 10, al. 3. — Est nulle toute clause réduisant les avantages accordés à l'employé par le présent article.

Article 11, al. 2. — Est nulle toute clause prévoyant une indemnité moindre.

Article 15. — 1° Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 120.000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

2° Lorsque la rémunération annuelle dépasse 120.000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est fixé par la convention ou par le juge sans qu'il puisse être inférieur aux délais prévus au 1° du présent article.

3° Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus ci-dessus sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois ou six mois, suivant que la rémunération annuelle ne dépasse pas 120.000 ou 180.000 francs.

Article 12quater. — La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité visée aux articles 8 à 10 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

Article 30. — Il est inséré dans les mêmes lois coordonnées un article 12quinquies libellé comme suit :

Article 12quinquies. — En cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, l'exécution du contrat est suspendue.

Pendant cette suspension, l'employé a le droit de donner congé et le délai du préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

Le congé donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat est valable, mais le délai du préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat; le délai du préavis donné antérieurement à la suspension de l'exécution du contrat cesse de courir durant cette suspension.

Article 31. — Il est inséré dans les mêmes lois coordonnées un article 12sexies libellé comme suit :

Article 12sexies. — Est nulle toute clause réduisant les avantages qui sont accordés à l'employé par les dispositions des articles 8, 10, 11, 12, 12ter à 12quinquies.

Article 32. — Il est inséré dans l'article 15 des mêmes lois coordonnées un dernier alinéa libellé comme suit :

Artikel 8, lid 3. — Het commissieloon, waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen, welke in de twaalf maanden vóór de ongeschiktheid zijn toegekend of, in voorkomend geval, gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst geweest is.

Artikel 8, lid 5. — Is nietig elk beding ter vermindering van de voordelen welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend.

Artikel 9, lid 5. — Is nietig elk beding ter vermindering van de voordelen welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend.

Artikel 10, lid 3. — Is nietig elk beding ter vermindering van de voordelen welke bij dit artikel aan de bediende worden toegekend.

Artikel 11, lid 2. — Is nietig elk beding waarbij een geringere vergoeding bepaald wordt.

Artikel 15. — 1° Wanneer de jaarlijkse bezoldiging niet hoger is dan 120.000 frank, bedraagt de termijn van de opzegging welke door de werkgever moet in acht genomen worden, minstens drie maand voor de bedienden welke sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maand bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

2° Wanneer de jaarlijkse bezoldiging hoger is dan 120.000 frank, wordt de termijn van de opzegging welke door de werkgever moet in acht genomen worden, vastgesteld bij overeenkomst of door de rechter, zonder dat hij lager mag zijn dan de termijn vastgesteld bij 1° van dit artikel.

3° Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de hiervoren vastgestelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie of zes maand mogen te boven gaan, naargelang de jaarlijkse bezoldiging niet hoger is dan 120.000 of 180.000 frank.

Artikel 12quater. — Het commissieloon, waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen welke zijn toegekend in de twaalf maanden vóór de in artikelen 8 tot 10 bedoelde ongeschiktheid, of, in voorkomend geval, tijdens het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst is geweest.

Artikel 30. — In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 12quinquies ingevoegd dat luidt als volgt :

Artikel 12quinquies. — Ingeval van sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vakantie wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst.

Tijdens deze schorsing heeft de bediende het recht de overeenkomst op te zeggen en de opzeggingstermijn loopt wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.

De door de werkgever gedane opzegging tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst is rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij de hervatting van de uitvoering van de overeenkomst; de termijn van de vóór de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gedane opzegging houdt op te lopen tijdens deze schorsing.

Artikel 31. — In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 12series ingevoegd dat luidt als volgt :

Artikel 12sexies. — Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen welke bij de bepalingen van de artikelen 8, 10, 11, 12, 12ter tot 12quinquies aan de bediende worden toegekend.

Artikel 32. — Artikel 15 van dezelfde geordende wetten wordt aangevuld met een laatste lid, dat luidt als volgt :

Article 17. — Pendant le délai de préavis, l'employé, nonobstant toute convention contraire, peut, en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter deux fois par semaine, pourvu que la durée des deux absences ne dépasse pas, au total, celle d'une journée de travail.

Article 18, al. 2. — Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé, les motifs notifiés par lettre recommandée, expédiée dans les trois jours du congé.

Article 35, al. 3. — Les articles 7, 8, 9, 10, 11, 12bis, 14, 15 dans les limites prévues à cet article, 20, 21, 22, 26 alinéa 2, 32, 33 s'appliquent à tous les contrats d'emploi, quel que soit le montant de la rémunération annuelle.

Dernier alinéa. — La présente loi n'est pas applicable aux employés de l'Etat, des provinces et des communes.

Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Article 25. — Au matelot pourra être décompté : pour une absence de moins de six heures, une demi-journée; pour une absence de plus de six heures, une journée entière.

« Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours ».

Article 33. — L'article 17 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 17. — Pendant le délai de préavis, l'employé, nonobstant toute convention contraire, peut, en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter une ou deux fois par semaine avec maintien du droit à sa rémunération pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse au total celle d'une journée de travail.

Article 34. — L'article 18, alinéa 2, des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le congé ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours au moins.

Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, les motifs graves notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé. »

Article 35. — 1° A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, à l'article 35, alinéa 3, des mêmes lois coordonnées, les chiffres « 7, 8, 9, 10, 11, 12bis », sont remplacés par l'énumération suivante : « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12bis et 12quinquies ».

2° A partir du 1^{er} janvier 1963, les chiffres « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11 et 12bis », sont remplacés par l'énumération suivante : « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis, 12ter, 12quater, 12quinquies et 12sexies ».

3° Le dernier alinéa de l'article 35 des mêmes lois coordonnées est remplacé par la disposition suivante :

« La présente loi s'applique aux employés occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, qui ne sont pas régis par une situation statutaire. »

CHAPITRE III. — Dispositions relatives à la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Article 36. — L'article 25 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure est complété par les dispositions suivantes :

« Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 1^{er}, a droit à sa rémunération, l'engagé apte à travailler au moment de se présenter au travail :

1. qui se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, pourvu que ce

Artikel 17. — Gedurende de opzeggingstermijn mag de bediende, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, twee maal per week afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken; zijn afwezigheid mag echter, in 't geheel, niet meer dan één arbeidsdag bedragen.

Artikel 18, lid 2. — Alleen de redenen betekend bij aangetekende brief, gezonden binnen drie dagen na de opzegging, kunnen aangevoerd worden tot wettiging van de opzegging.

Artikel 35, lid 3. — De artikelen 7, 8, 9, 10, 11, 12bis, 14, 15 binnen de in dat artikel gestelde perken, 20, 21, 22, 26 alinea 2, 32 en 33 zijn toepasselijk op al de bediendencontracten, ongeacht het bedrag van de jaarlijkse bezoldiging.

Laatste lid. — Deze wet is niet van toepassing op de bedienden van de Staat, van de provinciën en van de gemeenten.

Wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Artikel 25. — De matroos kan, voor een afwezigheid van minder dan zes uur, een halve dag en, voor een afwezigheid van meer dan zes uur, een hele dag worden afgetrokken.

De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

Artikel 33. — Artikel 17 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

Artikel 17. — Niettegenstaande elk strijdig beding mag de bediende tijdens de opzeggingstermijn één of tweemaal per week afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van het recht op zijn bezoldiging, mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag bedraagt.

Artikel 34. — Het tweede lid van artikel 18 van dezelfde geordende wetten wordt vervangen door de volgende bepalingen :

Het ontslag wegens dringende redenen mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven wanneer het feit dat het zou gerechtvaardigd hebben sedert tenminste drie dagen aan de partij, die ontslag geeft, bekend is.

Alleen de redenen waarvan kennis wordt gegeven bij aangetekende brief, gezonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangewend tot rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Artikel 35. — 1° Met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze wet worden in artikel 35, derde lid, van dezelfde geordende wetten de cijfers « 7, 8, 9, 10, 11, 12bis » vervangen door de volgende nummering : « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12bis en 12quinquies. »

2° Met ingang van 1 januari 1963 worden de cijfers « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10 11 en 12bis » vervangen door de volgende nummering : « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis, 12ter, 12quater, 12quinquies en 12series. »

3° Het laatste lid van artikel 35 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepaling vervangen :

Deze wet is van toepassing op de door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut te werk gestelde bedienden wier toestand niet statutair geregeld is.

HOOFDSTUK III. — Bepalingen betreffende de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Artikel 36. — Artikel 25 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wordt met de volgende bepalingen aangevuld :

Onverminderd de bepalingen van het eerste lid, heeft recht op zijn loon, de werknemer die, op het ogenblik dat hij zich op het werk aanbiedt, geschikt is om te werken en :

1. die, zich normaal naar zijn werk begevend met vertraging op de plaats van het werk toekomt, op voor-

retard soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2. qui, hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ».

Article 37. — Il est inséré dans la même loi un article 25bis libellé comme suit :

Article 25 bis. — L'exécution du contrat est suspendue pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

Elle doit l'être à la semaine de l'engagée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'engagée remet, à cette fin, à son employeur, un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

Si l'accouchement se produit après la date médicalement prévue, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Au début de l'une de ces périodes, l'engagée conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes susvisées, les dispositions de l'article 25quater sont applicables.

Article 38. — Il est inséré dans la même loi un article 25ter libellé comme suit :

Article 25ter. — En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, un salaire normal est assuré à l'engagé pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

L'employeur paie à l'engagé pour la période visée un supplément de salaire égal à la différence entre le salaire normal et les indemnités journalières qui lui sont dues pour la même période par la société ou la caisse d'assurance visée à l'article 9 de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, et payée à l'engagé accidenté en vertu des dispositions de l'article 25, alinéa 2, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Le montant total du salaire et des indemnités journalières dus par l'employeur à l'engagé accidenté en application des dispositions du présent article ne peut dépasser le montant du salaire auquel cet engagé peut normalement prétendre pour des prestations, afférentes à une période de sept jours.

waarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en onafhankelijk is van zijn wil;

2. die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij het werk niet kan beginnen, wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij het werk, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

De Koning kan, na het eensluidend en cenparig advies van het bevoegd paritair comité, van de bepalingen van het voorgaande lid afwijken.

Artikel 37. — In dezelfde wet wordt een artikel 25*bis* ingevoegd, dat luidt als volgt :

Artikel 25bis. — De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst tijdens de zes weken na de bevalling.

Op verzoek van de werkneemster moet de overeenkomst tijdens de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. De werkneemster maakt daartoe aan haar werkgever een medisch attest over, waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaats hebben.

Zo de bevalling plaats grijpt na de door de geneesheer voorziene datum, wordt de schorsing verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling.

Bij het begin van een dezer rustperiodes behoudt de werkneemster het recht op het normaal loon tijdens een periode van zeven dagen.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap of bevalling, buiten de vermelde periodes, zijn de bepalingen van artikel 25*quater* van toepassing.

Artikel 38. — In dezelfde wet wordt een artikel 25*ter* ingevoegd, dat luidt als volgt :

Artikel 25ter. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval op de weg naar of van het werk, behoudt de werknemer het recht op het normaal loon tijdens een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De werkgever betaalt aan de werknemer voor de bedoelde periode, een bijslag gelijk aan het verschil tussen het normaal loon en de dagelijkse vergoedingen die hem voor dezelfde periode verschuldigd zijn door een in artikel 9 van de wet betreffende de vergoeding der schade voortspruitend uit de arbeidsongevallen bedoelde maatschappij of verzekeringskas.

De arbeidsdag, die onderbroken wordt ten gevolge van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk en aan de door het ongeval getroffen werknemer betaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 25, tweede lid, moet beschouwd worden als de eerste dag van deze periode.

Het totaal bedrag van het loon en de dagelijkse vergoedingen, die aan de getroffen werknemer door de werkgever verschuldigd zijn in toepassing van de bepalingen van dit artikel, mag het bedrag van het loon waarop deze werkman normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen, niet overschrijden.

L'action contre les tiers responsables de l'accident du travail ou de l'accident survenu sur le chemin du travail peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants-droit.

Article 39. — Il est inséré dans la même loi un article 25quater libellé comme suit :

Article 25quater. — § 1^{er}. — En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, l'engagé a droit, à charge de son employeur à 80 p.c. de son salaire normal pendant une période de sept jours.

La période de sept jours prend cours le lendemain du premier jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail.

Toutefois, cette carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement du salaire en application de l'article 25, alinéa 2, la période susvisée ne comprend que six jours.

Ce droit est subordonné à la condition que l'engagé soit demeuré sans interruption au service du même employeur pendant au moins un mois.

§ 2. — Le salaire visé au § 1^{er} n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire pour une période de sept jours prévu au § 1 est dû :

1° pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement du salaire durant une période de sept jours prévu au § 1.

2° lorsque l'engagé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 3. — Le salaire normal visé au § 1 n'est pas dû à l'engagé qui :

1° s'est blessé, fait blesser ou rendu malade intentionnellement;

2° a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours ou en vue d'une compétition ou d'une exhibition sportive;

3° qui a été accidenté en dehors des occupations professionnelles impliquant l'assujettissement à la sécurité sociale, en effectuant des travaux lucratifs qui don-

De rechtsvordering tegen derden die aansprakelijk zijn voor het arbeidsongeval of het ongeval op de weg naar of van het werk kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden ingesteld worden.

Artikel 39. — In dezelfde wet wordt een artikel 25^{quater} ingevoegd dat luidt als volgt :

Artikel 25quater. — § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, anders dan een arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werknemer, ten laste van zijn werkgever, recht op 80 % van zijn normaal loon tijdens een periode van zeven dagen.

De periode van zeven dagen gaat in de dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Deze carenstijd is echter niet van toepassing, als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

De gewone rustdag die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, wordt niet beschouwd als een werkdag.

Wanneer de werkgever verplicht is het loon te betalen in toepassing van artikel 25, tweede lid, omvat de periode, bedoeld in het tweede lid van onderhavig artikel, slechts zes dagen.

Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de werknemer gedurende ten minste een maand zonder onderbreking in dienst van dezelfde werkgever is gebleven.

§ 2. Het onder § 1 bedoeld loon is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de onder § 1 bedoelde betaling van het loon voor een periode van zeven dagen.

Het onder § 1 bedoeld loon is evenwel verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de onder § 1 bedoelde betaling van het loon tijdens een periode van zeven dagen.

2° wanneer de werknemer door middel van een medisch attest bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.

§ 3. Het onder § 1 bedoeld normaal loon is niet verschuldigd aan de werknemer die :

1° zich opzettelijk heeft gekwetst, doen kwetsen of ziek gemaakt;

2° een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd in de loop van of met het oog op een sportcompetitie of -exhibitie;

3° een ongeval heeft opgelopen buiten de beroepsarbeid, waardoor hij onder de sociale zekerheid valt, tijdens de uitvoering van een winstgevende bedrijvig-

nent lieu à assujettissement au régime des allocations familiales des non-salariés.

§ 4. — L'action contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1 peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

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

L'engagé est tenu d'avertir immédiatement son employeur 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. A moins que le médecin traitant de l'engagé estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'engagé doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement de l'engagé sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres considérations étant couvertes par le secret professionnel.

Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente, instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin de l'engagé et le médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

§ 6. — Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres :

1° modifier la durée de l'ancienneté prévue par le § 1;

2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions.

3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les §§ 1 et 5.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite, à l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Le Roi peut, sur la proposition de la commission paritaire compétente, porter jusqu'à 100 % le pourcentage du salaire visé au § 1.

Article 40. — Il est inséré dans la même loi un article 25quinquies libellé comme suit :

Article 25quinquies. — L'engagé a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

heid, welke voor de belanghebbende de aanleiding is om verzekeringsplichtig te worden in de kinderbijslag-regeling voor niet-loontrekkenden.

§ 4. De rechtsvordering tegen derden die aansprakelijk zijn voor het onder § 1 bedoeld ongeval kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden ingesteld worden.

§ 5. De onmogelijkheid voor de werknemer om ten gevolge van ziekte of ongeval zijn werk te verrichten, schorst de uitvoering van de overeenkomst.

De werknemer moet zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Desgevraagd legt hij een medisch attest voor.

Bovendien mag hij niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald geneesheer te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer de behandelende geneesheer van de werknemer oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werknemer zich, desgevraagd, bij de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer aanbieden. De reiskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

De door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Onverminderd de bevoegdheid der hoven en rechtbanken kan de Koning, na advies van het bevoegd paritair comité, een scheidsrechterlijke procedure instellen om de geschillen van medische aard welke oprijzen tussen de geneesheer van de werknemer en de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer te beslechten.

§ 6. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité, bij een in Ministerraad overlegd besluit :

1° de anciënniteit, bepaald bij § 1, wijzigen :

2° de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3° bijkomende voorwaarden naast die van de §§ 1 en 5 opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen twee maanden na het verzoek daartoe; bij het verstrijken van deze termijn mag een beslissing genomen worden.

De Koning kan op voorstel van het bevoegd paritair comité het § 1 bedoeld loon op 100 % brengen.

Artikel 40. — In dezelfde wet wordt een artikel 25quinquies ingevoegd, dat luidt als volgt :

Artikel 25quinquies. — De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

Pour bénéficier du salaire, l'engagé doit avertir préalablement son employeur, s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions des contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure ou des décisions de la commission paritaire **plus favorables**, le Roi fixe, après avis de la commission paritaire, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa premier du présent article. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'engagé peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, il peut déterminer des conditions d'assiduité.

Article 41. — Il est inséré dans la même loi un article 25sexies libellé comme suit :

Article 25sexies. — L'engagé n'a droit au salaire normal pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 25bis à 25quinquies que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'étant pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

Le salaire normal se calcule suivant les dispositions des conventions collectives concernant les conditions de salaire et de travail des personnes engagées dans la batellerie et conformément aux arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi du salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.

Après avis de la commission paritaire compétente, le Roi peut fixer un autre mode de calcul du salaire normal.

Article 42. — Il est inséré dans la même loi un article 25septies libellé comme suit :

Article 25septies. — Est nulle toute clause réduisant les avantages qui sont accordés à l'engagé par les dispositions des articles 25, alinéa 2, à 25sexies.

Loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

Article 15. — En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la présente loi, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur à 80 p.c. de son salaire normal, pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

Ce droit est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins six mois.

CHAPITRE IV. — Dispositions relatives à la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer zijn werkgever vooraf op de hoogte stellen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij verplicht laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen of van beslissingen van het paritair comité, bepaalt de Koning, na advies van het paritair comité, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag afwezig zijn met behoud van het loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.

Artikel 41. — In dezelfde wet wordt een artikel 25*sexies* ingevoegd, dat luidt als volgt :

Artikel 25sexies. — Gedurende de perioden en verloven vastgesteld bij de bepalingen van de artikelen 25*bis* tot 25*quinqüies* heeft de werknemer enkel recht op het normaal loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend volgens de bepalingen van de collectieve overeenkomsten betreffende de loons- en arbeidsvoorwaarden voor personen aangeworven in de binnenscheepvaart en overeenkomstig de besluiten getroffen in uitvoering van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een zeker aantal feestdagen per jaar.

De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité een andere wijze van berekening van het normaal loon vaststellen.

Artikel 42. — In dezelfde wet wordt een artikel 25*septies* ingevoegd, dat luidt als volgt :

Artikel 25septies. — Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen, welke bij de bepalingen van de artikelen 25, tweede lid, tot 25*sexies*, aan de werknemer worden toegekend.

Wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

Artikel 15. — In geval van arbeidsongeschiktheid van tenminste veertien dagen tengevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen of van ongevallen op de weg van het werk en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst gewijzigd bij deze wet, heeft de arbeider, ten laste van zijn werkgever, recht op 80 t.h. van zijn normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

Dit recht is afhankelijk van de voorwaarde dat de arbeider onafgebroken gedurende tenminste zes maanden bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

HOOFDSTUK IV. — Bepalingen betreffende de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

La journée de travail interrompue en raison de l'incapacité de travail et payée à l'ouvrier en vertu des dispositions de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

Article 22. — En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents de travail et des accidents survenus sur le chemin du travail, et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la présente loi, l'ouvrier a droit, à charge de l'organisme d'assurance maladie-invalidité agréé auquel il est affilié, à une indemnité correspondant à 80 p.c. de son salaire normal, pendant une période de sept jours, à compter du premier jour d'incapacité de travail.

Ce droit est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise au moins six mois.

D'autre part, l'indemnité visée à l'alinéa 1^{er} du présent article n'est accordée que dans les cas et les conditions où les indemnités d'incapacité de travail sont octroyées en vertu des dispositions légales et réglementaires en matière d'assurance maladie-invalidité obligatoire.

La journée de travail interrompue en raison de l'incapacité de travail et payée à l'ouvrier en vertu des dispositions de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

Le Roi détermine, en vue de l'application des dispositions du présent article, les formalités auxquelles est tenu de se conformer l'employeur visé à l'article 21 de la présente loi.

Il détermine également les modalités et conditions auxquelles est tenu de se conformer l'organisme d'assurance maladie-invalidité, visé à l'alinéa 1^{er} du présent article.

Article 43. — Il est inséré dans la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti :

1° à la fin de l'article 15, deux alinéas libellés comme suit :

Le salaire visé à l'alinéa 1^{er} n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire pour une période de sept jours prévu à l'alinéa premier.

Toutefois, le salaire visé à l'alinéa 1^{er} est dû :

a) pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement du salaire durant une période de sept jours prévu à l'alinéa 1^{er}.

b) lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

2° à la fin de l'article 22, deux alinéas libellés comme suit :

L'indemnité visée à l'alinéa 1^{er} n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail

De arbeidsdag die onderbroken wordt ingevolge de arbeidsongeschiktheid en aan de arbeider betaald wordt krachtens artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst, moet beschouwd worden als de eerste dag van een periode van zeven dagen.

Artikel 22. — Ingeval van arbeidsongeschiktheid van tenminste veertien dagen ten gevolge van ziekte of ongeval met uitzondering van arbeidsongevallen, of van ongevallen op de weg van het werk en onverminderd de toepassing van artikel 12 der wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij deze wet, heeft de arbeider, ten laste van de erkende verzekeringsinstelling tegen ziekte en invaliditeit, waar bij hij is aangesloten, recht op een vergoeding die gelijk is aan 80 t.h. van zijn normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de eerste dag der arbeidsongeschiktheid.

Dat recht is afhankelijk van de voorwaarde dat de arbeider onafgebroken gedurende tenminste zes maanden bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

Anderdeels wordt de vergoeding waarvan sprake in het eerste lid van dit artikel alleen toegekend in de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder de vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid worden toegekend krachtens de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake verplichte ziekte-verzekering.

De arbeidsdag die onderbroken wordt ingevolge de arbeidsongeschiktheid en aan de arbeider betaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 12 van de wet op het arbeidscontract, moet worden beschouwd als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

Artikel 43. — In de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon wordt :

1° artikel 15 aangevuld met twee leden, luidend als volgt :

Het in het eerste lid bedoeld loon is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de in het eerste lid bedoelde betaling van het loon voor een periode van zeven dagen.

Het in het eerste lid bedoeld loon is evenwel verschuldigd :

a) voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de in het eerste lid bedoelde betaling van loon tijdens een periode van zeven dagen;

b) wanneer de werkman bij middel van een medisch attest bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.

2° artikel 22 aangevuld met twee leden, luidend als volgt :

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van een

Article 23. — L'employeur, visé à l'article 21 de la présente loi, est tenu de verser à l'Office national de sécurité sociale, au profit du Fonds national d'assurance maladie-invalidité, une cotisation spéciale de vingt-cinq francs par mois et par ouvrier de son entreprise, assujetti à la sécurité sociale, et occupé au cours du mois pour lequel la cotisation est due.

ayant donné lieu au paiement de l'indemnité pour une période de sept jours prévu au premier alinéa.

Toutefois, l'indemnité visée à l'alinéa 1^{er} est due :

1^o pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de l'indemnité durant une période de sept jours prévu à l'alinéa 1^{er};

2^o lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

Article 44. — A l'article 23, alinéa 1^{er} de la même loi du 20 juillet 1960, les mots « jusqu'au 30 juin 1962 » sont insérés après les mots « de verser ».

CHAPITRE V. — Dispositions transitoires et finales.

Article 45. — A partir du 1^{er} janvier 1963 et jusqu'à la date fixée par le Roi, les employeurs qui ont à leur service des ouvriers régis par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et occupant moins de dix travailleurs au 30 juin 1962 pourront obtenir le remboursement, du Fonds national d'assurance maladie-invalidité, des sommes qu'ils ont payées en exécution de l'article 17 de la présente loi.

Le Roi détermine à cette fin les modalités d'application.

Article 46. — Sont abrogés à la date du 1^{er} janvier 1963 :

1^o les articles 14 à 30 et l'intitulé des titres II, III et IV de la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti;

2^o l'arrêté royal du 7 mars 1961 rendant obligatoire la décision du 29 novembre 1960 de la Commission paritaire nationale de l'industrie de la batellerie instaurant le salaire hebdomadaire garanti :

3^o la décision susmentionnée.

Article 47. — Les arrêtés pris en application des articles 12 et 28^{quater} de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par la loi du 4 mars 1954 et par la loi du 20 juillet 1960 précitées, restent en vigueur tant qu'ils n'auront pas été abrogés par les arrêtés pris en exécution de la présente loi. Ils cessent de produire leurs effets à l'expiration du neuvième mois qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi.

periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de in het eerste lid bedoelde betaling van de vergoeding voor een periode van zeven dagen.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is evenwel verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de in het eerste lid bedoelde betaling van de vergoeding tijdens een periode van zeven dagen;

2° wanneer de werkman door middel van een medisch attest bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.

Artikel 23, lid 1. — De in artikel 21 van deze wet bedoelde werkgever is er toe gehouden, ten bate van het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit, aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid, een bijzondere bijdrage te storten van vijftientwintig frank per maand en per arbeider van zijn onderneming, onderworpen aan de maatschappelijke zekerheid en te werk gesteld in de loop van de maand voor dewelke de bijdrage verschuldigd is.

Artikel 44. — In artikel 23, eerste lid van dezelfde wet van 20 juli 1960 worden na de woorden « te storten » de woorden « tot 30 juni 1962 » ingevoegd.

HOOFDSTUK V. — Overgangs- en slotbepalingen.

Artikel 45. — Met ingang van 1 januari 1963 en tot de door de Koning te bepalen datum, kunnen de werkgevers, die werklieden in dienst hebben overeenkomstig de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en die, op 30 juni 1962 minder dan tien werknemers te werk stellen, vanwege het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit de terugbetaling verkrijgen van de sommen welke zij betaald hebben in uitvoering van artikel 17 van deze wet.

De Koning bepaalt te dien einde de toepassingsregelen ervan.

Artikel 46. — Worden met ingang van 1 januari 1963 opgeheven :

1° de artikelen 14 tot 30 en het opschrift van titels II, III en IV van de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon :

2° het koninklijk besluit van 7 maart 1961 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing van 29 november 1960 van het Nationaal Paritair Comité voor de binnenscheepvaart tot invoering van het gewaarborgd weekloon;

3° hogervermelde beslissing.

Artikel 47. — De besluiten getroffen in toepassing van de artikelen 12 en 28^{quater} van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954 en bij de wet van 20 juli 1960, blijven van kracht tot wanneer zij opgeheven worden op grond van besluiten getroffen in uitvoering van deze wet. Zij houden op uitwerking te hebben bij het verstrijken van de negende maand die volgt op de inwerkingtreding van deze wet.

Article 48. — Le Roi peut coordonner les dispositions :

1° de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail;

2° de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;

3° des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, en un ou plusieurs textes en tenant compte des modifications expresses ou implicites qui auront été apportées à ces dispositions au moment où la coordination sera établie.

A cette fin, il peut :

1° modifier l'ordre, la numérotation et, d'une manière générale, la forme des dispositions à coordonner;

2° mettre en concordance avec la nouvelle numérotation, les références contenues dans les dispositions à coordonner;

3° sans porter atteinte aux principes inscrits dans les dispositions à coordonner, en modifier la rédaction en vue d'assurer leur concordance et d'en unifier la terminologie.

Article 49. — La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 37, 38, 39, 41 et 42 qui entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 1963.

Artikel 48. — De Koning kan de bepalingen van :

1° de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst;

2° de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen;

3° de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955, in één of meer teksten coördineren met inachtneming van de uitdrukkelijke of impliciete wijzigingen welke die bepalingen op het tijdstip van de coördinatie hebben ondergaan.

Daartoe kan hij :

1° de volgorde, de nummering van de te coördineren bepalingen en, in het algemeen, de teksten naar de vorm wijzigen;

2° de verwijzingen die voorkomen in de te coördineren bepalingen met de nieuwe nummering overeenbrengen;

3° zonder afbreuk te doen aan de beginselen welke in de te coördineren bepalingen vervat zijn, de redactie ervan wijzigen ten einde ze onderling te doen overeenstemmen en eenheid in de terminologie te brengen.

Artikel 49. — Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt met uitzondering van de artikelen 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 37, 38, 39, 41 en 42 die in werking treden met ingang van 1 januari 1963.

ANNEXE II

Exemple concernant l'article 9.

Prenons un ouvrier, occupé sous le régime de la semaine de cinq jours et gagnant un salaire horaire de 30 francs. Son salaire journalier s'élève à 270 francs, son salaire hebdomadaire à 1.350 francs. En cas d'accident de travail, il perçoit $(1.350 \times 52 : 365 = 192 \times 80 \%)$ 154 francs par jour.

Supposons que pendant une semaine il soit chômeur partiel pendant deux jours. Le lundi, il est victime d'un accident de travail survenu au cours du travail. Il reprend le travail le lundi suivant.

a) D'après le régime en vigueur avant la loi du 20 juillet 1960, il recevait : 1×270 francs (art. 12 de la loi du 10 mars 1900) + 6×154 francs = 1.194 francs;

b) D'après la loi du 20 juillet 1960, il recevait : 3×270 francs = 810 francs;

c) D'après le projet il recevrait : 3×270 francs (= 810 francs) + 4×154 francs (= 616 francs) = 1.426 francs;

d) Ce montant dépassant celui du salaire auquel peut normalement prétendre cet ouvrier pour des prestations se rapportant à une période de sept jours (amendement du Gouvernement à l'article 9), il ne recevra que 1.350 francs, ce qui correspond à son salaire hebdomadaire.

Même cas mais l'ouvrier sous le régime de la semaine de six jours.

Les points b) et c) deviennent :

b) $4 \times 270 \text{ F} = 1.080 \text{ F}$;

c) $4 \times 270 \text{ F} (= 1.080 \text{ F}) + 3 \times 154 \text{ F} (= 462 \text{ F}) = 1.542 \text{ F}$.

BIJLAGE II

Voorbeeld bij artikel 9.

Nemen wij een werkmán, werkzaam onder de vijfdaagse arbeidsregeling en die een uurloon van 30 frank verdient. Zijn dagloon bedraagt 270 frank, zijn weekloon 1.350 frank. Bij arbeidsongeval ontvangt hij $(1.350 \times 52 : 365 = 192 \times 80 \%)$ 154 frank daags.

Veronderstellen wij dat hij in een bepaalde week twee dagen gedeeltelijk werkloos is. 's Maandags wordt hij het slachtoffer van een arbeidsongeval tijdens zijn werk. Hij hervat het werk de maandag daarop.

a) Volgens het stelsel geldend vóór de wet van 20 juli 1960 ontving hij : 1×270 frank (art. 12, wet van 10 maart 1900) + 6×154 frank = 1.194 frank;

b) Volgens de wet van 20 juli 1960 ontving hij : 3×270 frank = 810 frank;

c) Volgens het ontwerp zou hij ontvangen : 3×270 frank (= 810 frank) + 4×154 frank (= 616 frank) = 1.426 frank;

d) Daar dit bedrag hoger is dan het bedrag van het loon waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen (amendement van de Regering bij artikel 9), zal hij maar 1.350 frank ontvangen, wat overeenkomt met zijn weekloon.

Zelfde geval maar de werkmán is werkzaam onder het stelsel van de zesdaagse arbeidsregeling.

De punten b) en c) worden :

b) $4 \times 270 \text{ F} = 1.080 \text{ F}$;

c) $4 \times 270 \text{ F} (= 1.080 \text{ F}) + 3 \times 154 \text{ F} (= 462 \text{ F}) = 1.542 \text{ F}$.