

Chambre des Représentants

SESSION 1959-1960.

2 FÉVRIER 1960.

PROJET DE LOI

instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

EXPOSE DES MOTIFS

1. Exposé général.

MESDAMES, MESSIEURS,

La consécration légale du principe du salaire hebdomadaire garanti, est l'une des étapes de la politique que le Gouvernement entend réaliser en vue de mieux garantir la situation des travailleurs par une protection plus efficace contre l'instabilité de l'emploi et l'insécurité du revenu.

Il s'agit d'inscrire dans notre législation que le droit de l'ouvrier au salaire normal subsiste, dans la limite d'une semaine, lorsque des circonstances indépendantes de sa volonté le placent dans l'impossibilité d'exécuter le travail prévu au contrat.

L'adoption du projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations, garantira aux travailleurs manuels une meilleure sécurité du revenu : il leur assure en effet le paiement du salaire afférent à des journées pendant lesquelles ils n'ont pu travailler. Dans la situation légale et réglementaire actuelle, l'ouvrier est privé de tout ou partie de son revenu dans ces circonstances.

La portée morale, pour la classe ouvrière, d'une législation sur le salaire hebdomadaire garanti est cependant au moins aussi importante que les avantages matériels nouveaux qu'elle comporte. Elle tend en effet à personnaliser les relations juridiques entre l'employeur et le travailleur, en rendant moins étroits et moins rigides les liens entre l'obligation d'effectuer des prestations mesurables en durée ou en quantité et l'obligation de payer un salaire strictement proportionnel à ces prestations.

Elle contribuera donc à discréditer la conception suivant laquelle le salaire n'est que le prix de la marchandise-travail, pour renforcer celle d'un revenu personnel que le travailleur reçoit en échange de sa participation aux activités d'une communauté : l'entreprise.

Kamer der Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1959-1960.

2 FEBRUARI 1960.

WETSONTWERP

tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

MEMORIE VAN TOELICHTING

1. Algemene uiteenzetting.

DAMES EN HEREN,

De wettelijke bekrachtiging van het principe van het gewaarborgd weekloon is één der fasen van de politiek die de Regering wil verwezenlijken, ten einde de toestand van de arbeiders beter te waarborgen, door een meer doelmatige bescherming tegen de onvastheid der betrekking en de onzekerheid van het inkomen.

Het gaat er om in onze wetgeving neer te schrijven dat het recht van de arbeider op het normaal loon behouden blijft, binnen de grens van één week, wanneer hij wegens omstandigheden, onafhankelijk van zijn wil, in de onmogelijkheid is de bij de overeenkomst voorziene arbeid te verrichten.

Door de goedkeuring van het wetsontwerp, dat de Regering de eer heeft aan uw beraadslagingen voor te leggen, zal aan de handarbeiders een betere zekerheid van het inkomen worden gewaarborgd : het ontwerp verzekert hun immers de betaling van het loon, voor dagen waarop zij niet konden werken. In de huidige wettelijke en reglementaire toestand, is de arbeider in die omstandigheden, geheel of gedeeltelijk van zijn inkomen verstoken.

De morele draagwijdte, voor de arbeidersklasse, van een wetgeving betreffende het gewaarborgd weekloon, is echter minstens even belangrijk als de nieuwe materiële voordelen die zij medebrengt. Immers, zij is er op gericht de juridische verhoudingen tussen werkgever en werknemer te verpersoonlijken, door het verband tussen de verplichting een arbeid te verrichten, die in duur of hoeveelheid kan worden gemeten, en de verplichting een loon uit te betalen, dat strikt evenredig is met die arbeid, minder eng en minder stroef te maken.

Zij zal derhalve er toe bijdragen de opvatting in discrediet te brengen, volgens dewelke het loon enkel de prijs is voor de koopwaar-arbeid, om het begrip te versterken van een persoonlijk inkomen, dat de arbeider ontvangt in ruil voor zijn deelneming aan de activiteit van een gemeenschap : de onderneming.

En outre, le présent projet de loi transpose dans le domaine du contrat de travail certains des éléments de protection du revenu que consacre la loi sur le contrat d'emploi.

Il s'inscrit, à ce titre, dans la continuité d'une action législative, dont la loi du 4 mars 1954 fut une étape importante, et dont l'objectif est de réduire progressivement les écarts injustifiés qui existent actuellement entre le statut légal de l'ouvrier et le statut légal de l'employé.

Dans une société démocratique les différences de statut légal, conventionnel ou coutumier, des différentes catégories de citoyens, et notamment des divers groupes de travailleurs salariés, ne se justifient que si elles répondent au souci de protéger les plus faibles ou aux impératifs d'une hiérarchie sociale qui se fonde sur l'importance et la qualification des services rendus à la communauté.

Il n'est pas douteux que l'octroi du statut légal de l'ouvrier ou de celui de l'employé aux travailleurs, suivant le caractère « manuel » ou « intellectuel » de leur travail conduit, dans de très nombreux cas, à des discriminations sociales arbitraires.

Il est particulièrement injuste de voir refuser aujourd'hui à un très grand nombre d'ouvriers qualifiés et chargés dans leur entreprise de responsabilités importantes, les garanties de stabilité d'emploi et de sécurité du revenu dont bénéficient tous les employés, malgré la multiplication dans les bureaux, des emplois non qualifiés.

Aussi, la revalorisation du travail manuel, par des mesures à caractère général comme celles que comporte le présent projet de loi, et par des mesures visant particulièrement les ouvriers qualifiés, doit-elle être poursuivie, notamment afin de combattre la désertion des emplois d'ouvriers qualifiés, au profit de toutes les carrières moins exposées au risque d'instabilité de l'emploi et du revenu.

Un certain nombre de conventions collectives ont permis d'atténuer, dans certains secteurs, le caractère discriminatoire du traitement légal actuel.

Le Gouvernement a cependant estimé que ces réalisations étaient insuffisantes et que des progrès plus substantiels devaient être opérés dans cette direction.

Aussi avait-il demandé en juillet 1958, l'avis du Conseil National du Travail sur le principe et les modalités d'une législation instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

D'autre part, en mars 1959, l'avis de cet organisme était également demandé sur l'opportunité et les modalités des nouveaux progrès qui pourraient être réalisés au cours des prochaines années, en vue de garantir une plus grande stabilité d'emploi soit à tous, soit à certaines catégories de travailleurs manuels.

Le Conseil National du Travail a transmis au Gouvernement, le 19 mai 1959, les avis divergents des représentants des employeurs et des travailleurs sur la matière qui fait l'objet du présent projet de loi.

En possession de cet avis, le Gouvernement a procédé à des consultations approfondies. Au terme de ces consultations, il a estimé devoir vous proposer de consacrer légalement le principe du salaire hebdomadaire garanti suivant les modalités exposées ci-dessous.

Bovendien, worden bij dit wetsontwerp sommige bepalingen tot bescherming van het inkomen, die in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden zijn bekrachtigd, getransponeerd naar het domein van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders.

Als zodanig, valt het ontwerp in de continuïteit van een wetgevende actie, waarvan de wet van 4 maart 1954 een belangrijke fase was, en die er toe strekt het onverantwoord verschil, dat thans bestaat tussen het wettelijk statuut van de arbeider en het wettelijk statuut van de bediende, geleidelijk te verminderen.

In een democratische samenleving zijn de verschillen in het wettelijk, conventioneel of gebruikelijk statuut van de onderscheiden categorieën burgers en inzonderheid van de verschillende groepen loontrekkenden slechts gerechtvaardigd, indien zij beantwoorden aan de bekommerning de zwaksten te beschermen of aan de imperatieven van een sociale hiërarchie, die gesteund is op de belangrijkheid en de kwalificatie van de aan de gemeenschap bewezen diensten.

Het lijdt geen twijfel dat de toekenning, aan de werknemers, van het wettelijk statuut van arbeider of van bediende, naargelang zij « handarbeid » of « hoofdarbeid » verrichten, in zeer vele gevallen tot willekeurige sociale discriminatie leidt.

Het is bijzonder onrechtvaardig dat thans aan een zeer groot aantal arbeiders die geschoold zijn en in hun onderneming een belangrijke verantwoordelijkheid dragen, de waarborgen van vastheid van betrekking en zekerheid van inkomen worden geweigerd welke alle bedienden genieten, ondanks de toename van de niet gekwalificeerde betrekkingen in de kantoren.

De revalorisatie van de handarbeid, door maatregelen van algemene aard zoals deze waarin dit wetsontwerp voorziet, en door maatregelen die bijzonder betrekking hebben op de geschoolde arbeiders moet dan ook worden voortgezet, inzonderheid om de desertie uit de betrekkingen van geschoolde arbeiders te keer te gaan, ten bate van alle beroepsloopbanen die minder blootgesteld zijn aan het risico der onvastheid van de betrekking en van het inkomen.

In sommige sectoren, kon het karakter van discriminatie in de huidige wettelijke regeling door een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten worden verzacht.

De Regering was nochtans van oordeel dat die verwezenlijkingen ontoereikend waren en dat meer substantiële vorderingen in die richting dienden gemaakt.

Zij had dan ook, in juli 1958, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd, omtrent het principe en de modaliteiten van een wetgeving tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

Anderzijds, werd het advies van dat organisme, in maart 1959, eveneens gevraagd betreffende de opportuniteit en de modaliteiten van de nieuwe vorderingen die tijdens de komende jaren zouden kunnen gemaakt worden, ten einde een grotere vastheid van betrekking te waarborgen, hetzij aan alle, hetzij aan sommige categorieën van handarbeiders.

De Nationale Arbeidsraad heeft, op 19 mei 1959, aan de Regering de uiteenlopende adviezen overgemaakt van de vertegenwoordigers der werkgevers en der werknemers omtrent de kwesties waarover het huidig wetsontwerp handelt.

In het bezit van die adviezen heeft de Regering grondige raadplegingen gehouden. Na beëindiging van die raadplegingen, heeft zij gemeend U te moeten voorstellen het principe van het gewaarborgd weekloon, volgens de hierna vermelde modaliteiten, wettelijk te bekrachtigen.

2. Exposé des articles.

Les dispositions du présent projet de loi sont réparties entre trois titres.

Le Titre I comprend les diverses dispositions appliquant le principe du salaire hebdomadaire garanti à un certain nombre de situations qui, de l'avis du Gouvernement, peuvent être réglées dès à présent de manière définitive. Aussi ces dispositions feront-elles partie intégrante de la loi sur le contrat de travail, qui rassemble tous les éléments essentiels du statut légal de l'ouvrier et qui précise notamment les effets des situations visées par le présent projet de loi sur les relations contractuelles de travail.

Le Titre II contient les dispositions relatives au paiement, à charge de l'employeur, du salaire afférent aux premiers jours de toute incapacité de travail de l'ouvrier, à l'exclusion de celle résultant d'un accident du travail.

Le Gouvernement estime qu'il est préférable de ne pas insérer momentanément ces dispositions dans le régime légal définitif de la loi sur le contrat de travail.

En effet, il lui est apparu que les petites entreprises commerciales, artisanales et industrielles dont les possibilités de rationalisation du travail et d'organisation d'une politique du personnel sont moins grandes que celles des entreprises plus importantes devaient être dispensées, au moins temporairement, des charges et obligations nouvelles résultant de l'application du principe du salaire hebdomadaire garanti en cas de maladie de l'ouvrier.

D'autre part, en l'absence d'informations statistiques précises sur l'importance des absences pour maladie de courte durée dans les différents secteurs de l'économie, et dans le chef des diverses catégories d'ouvriers, une certaine prudence s'impose dans l'organisation d'une transition entre le régime actuel d'indemnisation par la sécurité sociale des premiers jours de maladie, et un régime légal en vertu duquel l'employeur serait tenu de payer à l'ouvrier le salaire normal pour ces premiers jours d'incapacité.

L'organisation d'un régime expérimental permettra d'éviter une multiplication abusive des absences pour maladie qui ne manquerait pas de discréditer, aux yeux des travailleurs eux-mêmes, le nouveau régime légal.

L'observation des résultats de l'expérience organisée par le présent projet, permettra au Gouvernement d'en modifier éventuellement les conditions et au Parlement de légiférer à nouveau dans quelques années et de préciser, de manière définitive, les modalités d'application, en cas de maladie, du principe du salaire hebdomadaire garanti.

* * *

A l'occasion du dépôt de ce projet de loi, le Gouvernement a estimé qu'il y avait lieu de modifier l'article 12 de la loi sur le contrat de travail en l'adaptant aux dispositions relatives au salaire garanti.

Tel est l'objet de l'article 1^{er}.

L'article 12 de la loi sur le contrat de travail prévoit que l'ouvrier, apte à travailler, qui se présente normalement à son travail mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit à son salaire normal, sauf cas de force majeure.

Cet article a donné lieu à des interprétations qui ont été tranchées par la Cour de cassation. C'est ainsi que dans

2. Uiteenzetting der artikelen.

De bepalingen van dit wetsontwerp zijn ingedeeld in drie titels.

Titel I omvat de verschillende bepalingen, waarbij het principe van het gewaarborgd weekloon wordt toegepast op een zeker aantal toestanden die, naar het oordeel van de Regering, thans reeds definitief kunnen geregeld worden. Die bepalingen zullen dan ook integrerend deel uitmaken van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor arbeiders waarin alle essentiële elementen van het wettelijk statuut van de arbeider zijn verzameld en waarin, onder meer, de uitwerking van de toestanden, bedoeld in dit wetsontwerp, op de contractuele arbeidsverhoudingen, worden gepreciseerd.

Titel II bevat de bepalingen betreffende de betaling, ten laste van de werkgever, van het loon voor de eerste dagen van elke arbeids-ongeschiktheid van de arbeider, met uitsluiting van de welke uit een arbeidsongeval voortvloeit.

De Regering is van oordeel dat het verkieslijk is die bepalingen momenteel niet in te lassen in de definitieve wettelijke regeling van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor arbeiders.

Het is haar, inderdaad, gebleken dat de kleine handels-ambachts- en nijverheidsondernemingen, waarvan de mogelijkheden om de arbeid te rationaliseren en een personeelsbeleid te voeren, geringer zijn dan die van de grotere bedrijven, althans tijdelijk dienden ontslagen te worden van de nieuwe lasten en verplichtingen, welke voortvloeien uit de toepassing van het principe van het gewaarborgd weekloon in geval van ziekte van de arbeider.

Bij ontstentenis van nauwkeurige statistische inlichtingen over de belangrijkheid van de afwezigheid voor ziekte van korte duur in de verschillende sectoren van het bedrijfsleven en in hoofde van verschillende categorieën van arbeiders is, anderzijds, een zekere voorzichtigheid geboden bij het organiseren van een overgang tussen de huidige regeling van schadeloosstelling, door de sociale zekerheid, van de eerste dagen van ziekte, en een wettelijke regeling, krachtens dewelke de werkgever er toe zou gehouden zijn aan de arbeider het normaal loon uit te betalen voor zijn eerste dagen van ongeschiktheid.

De organisatie van een experimentele regeling zal het mogelijk maken een abusieve toename van de afwezigheid wegens ziekte te vermijden welke de nieuwe wettelijke regeling, in de ogen van de werknemers zelf, in discrediet zou brengen.

De waarneming van de resultaten van het experiment, georganiseerd bij dit ontwerp, zal aan de Regering toelaten de voorwaarden er van eventueel te wijzigen en het Parlement de mogelijkheid bieden over enkele jaren een nieuwe wet te stemmen en, op definitieve wijze, de modaliteiten van toepassing, in geval van ziekte, van het principe van het gewaarborgd weekloon vast te leggen.

* * *

De Regering heeft geoordeeld dat, ter gelegenheid van de indiening van dit wetsontwerp, artikel 12 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst moest gewijzigd worden door het aan te passen aan de bepalingen betreffende het gewaarborgd loon.

Dit is het doel van artikel 1.

Artikel 12 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst bepaalt dat de arbeider, die geschikt is om te werken en zich normaal voor zijn werk aanbiedt, maar die door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak, in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, recht heeft op zijn normaal loon, behoudens in geval van overmacht.

Dit artikel heeft aanleiding gegeven tot interpretaties die door het Hof van Cassatie werden beslecht. Zo heeft het

son arrêt du 17 janvier 1958 (*Revue de Droit social et des Tribunaux du Travail*, 1958, p. 88), la Cour de cassation a estimé que l'article 12 est applicable notamment à l'ouvrier qui, apte à travailler, et 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 (par exemple retard dans les moyens de transport).

La Cour a estimé que les termes « qui se présente normalement à son travail » ne sont pas suffisamment précis et requièrent interprétation; selon cette haute juridiction, le mot « normalement » a été ajouté au texte primitif par la Commission du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat pour souligner que le texte n'était pas applicable à un ouvrier se présentant non pas en exécution d'un contrat en cours mais pour être embauché, ni à un ouvrier dont le contrat est en cours et qui se présente pour travailler bien qu'il ait été averti régulièrement, conformément à l'article 28^{ter} de la loi sur le contrat de travail, qu'il n'avait pas à se présenter en raison de la suspension du contrat.

Le Gouvernement profite de l'occasion qui lui est donnée par le dépôt du présent projet de loi pour faire sienne cette interprétation.

De plus, il estime que pour rester dans l'esprit du présent projet, il y a lieu de supprimer les mots « sauf le cas de force majeure », inscrits *in fine* de l'alinéa premier. En effet, l'employeur pouvait exciper de cette disposition pour refuser le paiement du salaire normal à l'ouvrier, même lorsque celui-ci s'est présenté à son travail et a été mis dans l'impossibilité de travailler pour une cause indépendante de sa volonté. Dorénavant, hormis le cas de force majeure entraînant la rupture du contrat, le salaire normal est dû.

La deuxième phrase du second alinéa de l'article 12 n'a pas été maintenue dans le texte du présent projet de loi. Cette phrase est libellée comme suit : « Ne tombent pas sous l'application de la même disposition, notamment les cas où, en exécution d'une telle décision, l'ouvrier bénéficie d'une indemnité de sécurité d'existence. »

En vertu de cette disposition la décision de la commission paritaire relative à l'octroi d'indemnités de sécurité d'existence est réputée déroger aux dispositions du premier alinéa de l'article 12, dans la mesure où l'ouvrier qui se trouve dans la situation définie par l'article 12 bénéficie d'une indemnité de sécurité d'existence.

Par contre, l'ouvrier qui ne remplit pas les conditions fixées par le régime de sécurité d'existence, peut recevoir un traitement plus favorable que l'ouvrier qui satisfait à ces conditions. En effet, il a droit, parce qu'il ne bénéficie pas d'une indemnité de sécurité d'existence, au salaire complet de la journée. Or, l'indemnité de sécurité d'existence est généralement inférieure au salaire.

Désormais, la dérogation prévue à l'alinéa 2 devra donc être expresse. Lorsque les cas visés par l'article 12 donnent lieu au paiement d'une indemnité de sécurité d'existence, la commission paritaire devra préciser, suivant le prescrit de la première phrase de l'alinéa 2, les conditions dans lesquelles l'employeur est dispensé de l'obligation de payer le salaire normal.

L'article 2 modifie l'intitulé du chapitre III^{bis} de la loi sur le contrat de travail en vue de l'adapter aux dispositions nouvelles relatives à la garantie du salaire.

L'article 3 modifie l'article 28 de la loi sur le contrat de travail. Il doit être analysé en même temps que l'article 6 qui abroge, à l'article 28^{ter} de la loi, le second alinéa relatif

Hof van Cassatie bij arrest van 17 januari 1958 (*Tijdschrift van Sociaal Recht en van de Arbeidsgerechten*, 1958, blz. 88) geoordeeld dat artikel 12, onder meer, toepasselijk is op de arbeider, geschikt om te werken, die zich normaal naar zijn werk begeeft, maar met vertraging op de plaats van het werk aankomt, mits die vertraging te wijten is aan een oorzaak die op de weg naar het werk is voorgevallen en die onafhankelijk is van zijn wil (bv. vertraging van de verkeersmiddelen).

Het Hof heeft geoordeeld dat de termen « die zich normaal voor zijn werk aanbiedt » niet voldoende duidelijk zijn en interpretatie vergen; volgens dit hoog rechtscollege, werd het woord « normaal » aan de oorspronkelijke tekst toegevoegd door de Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg van de Senaat om te onderstrepen dat de tekst niet toepasselijk was op een arbeider die zich aanbiedt, niet in uitvoering van een bestaande overeenkomst maar om te worden in dienst genomen, noch op een arbeider wiens arbeidsovereenkomst nog loopt en die zich aanbiedt om te werken, hoewel hij, overeenkomstig artikel 28^{ter} van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst regelmatig werd verwittigd dat hij zich niet moest aanmelden, wegens de schorsing van de overeenkomst.

De Regering maakt gebruik van de gelegenheid die haar door het indienen van dit wetsontwerp wordt geboden om die interpretatie tot de hare te maken.

Bovendien, is zij van mening dat, om in de geest van dit ontwerp te blijven, de woorden « behoudens in geval van overmacht » *in fine* van het eerste lid dienen geschrapt. Inderdaad, de werkgever kon zich op die bepaling beroepen om de betaling van het normaal loon aan de werkmans te weigeren, zelfs wanneer deze zich op zijn werk heeft aangeboden en in de onmogelijkheid werd gesteld te arbeiden om een van zijn wil onafhankelijke oorzaak. Voortaan is het normaal loon verschuldigd, behalve in geval van overmacht die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft.

De tweede zin van het tweede lid van artikel 12 werd in de tekst van dit wetsontwerp niet behouden. Die zin luidt als volgt : « Vallen niet onder de toepassing van dezelfde beschikking, onder meer de gevallen waarin de arbeider in uitvoering van een dergelijke beslissing een vergoeding voor bestaanszekerheid geniet. »

Krachtens die bepaling wordt de beslissing van het paritair comité betreffende de toekenning van vergoedingen voor bestaanszekerheid beschouwd als een beschikking die afwijkt van de bepalingen van het eerste lid van artikel 12, in de mate waarin de arbeider die zich in de in artikel 12 bepaalde toestand bevindt, een vergoeding voor bestaanszekerheid geniet.

Daarentegen, kan de arbeider, die de bij de regeling voor bestaanszekerheid gestelde voorwaarden niet vervult, een gunstiger behandeling genieten dan de arbeider die aan deze voorwaarden voldoet. Daar hij geen bijslag voor bestaanszekerheid geniet, heeft hij immers recht op het volledig dagloon. Welnu, de bijslag voor bestaanszekerheid is meestal lager dan het loon.

Voortaan zal de in lid 2 bepaalde afwijking uitdrukkelijk moeten zijn. Wanneer de in artikel 12 bedoelde gevallen aanleiding geven tot betaling van een bijslag voor bestaanszekerheid, zal het paritair comité, naar het voorschrift van de eerste zin van het tweede lid, de voorwaarden moeten bepalen waarin de werkgever ontslagen is van de verplichting het normaal loon uit te betalen.

Artikel 2 wijzigt het opschrift van hoofdstuk III^{bis} van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst, met het oog op de aanpassing er van aan de nieuwe bepalingen betreffende het gewaarborgd loon.

Artikel 3 wijzigt artikel 28 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst. Het moet terzelfdertijd worden ontleed als artikel 6 waarbij, in artikel 28^{ter} van de wet, het

à la suspension de l'exécution du contrat en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise.

Dans le régime légal actuel l'exécution du contrat est suspendue, lorsque survient dans l'entreprise un accident technique dont l'employeur n'est pas responsable, qui le met dans l'impossibilité de faire travailler l'ouvrier. Il n'y a suspension que si l'ouvrier a été averti de n'avoir pas à se présenter, et pour autant que l'arrêt du travail soit momentané, toutes diligences étant faites pour y remédier. Dans ces conditions, l'ouvrier perd le droit au salaire. Il n'a droit, en vertu de la réglementation de l'assurance-chômage, à une indemnité que si le chômage accidentel dure au moins deux jours.

On constate cependant une certaine tendance de la jurisprudence à faire preuve de sévérité dans l'appréciation de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident technique, en s'appuyant sur les travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1954.

Le Gouvernement estime qu'il convient d'éviter les contestations portant sur la nature juridique de l'accident technique se produisant dans l'entreprise et qu'il faut, en outre, mieux garantir le revenu de l'ouvrier en cette circonstance, pour autant qu'il ne soit pas lui-même responsable.

La charge du salaire pendant les sept premiers jours de l'interruption du travail due à un accident technique se produisant dans l'entreprise incombera désormais à l'employeur. Au-delà de cette période de sept jours, pendant laquelle l'ouvrier devra d'ailleurs accepter un travail de remplacement, l'exécution du contrat sera suspendue.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque survient dans l'entreprise un accident technique d'une gravité telle qu'il provoque, par application du droit commun en cas de force majeure, la rupture du contrat.

Le droit commun reste également applicable, même au-delà de l'obligation de l'employeur de payer le salaire pendant les sept premiers jours, en cas de faute de l'employeur dans l'exécution du contrat.

L'interruption du travail à laquelle s'appliquent ces dispositions nouvelles, doit résulter d'un accident technique survenant dans l'entreprise, c'est-à-dire, à l'intérieur de l'enceinte où le travail s'exécute sous la direction de l'employeur. Ne sont donc pas visées les interruptions accidentelles du travail provoquées par un accident survenant à l'extérieur de l'entreprise, comme, par exemple, une panne d'électricité, la rupture d'une canalisation d'eau en dehors de l'entreprise.

L'article 4 modifie l'article 28bis, *littéra b)* de la loi sur le contrat de travail, transposant les dispositions de la loi sur le contrat d'emploi qui prévoit que l'employée conserve le droit à la rémunération pendant les trente premiers jours des périodes de repos pendant lesquelles le contrat est suspendu avant et après l'accouchement.

L'ouvrière conservera le droit au salaire pendant les sept premiers jours de l'une des périodes de repos auxquelles elle a droit : soit les six dernières semaines de la grossesse pendant lesquelles le contrat peut être suspendu à sa demande, soit les six semaines qui suivent l'accouchement pendant lesquelles le contrat est suspendu, en vertu de la loi même.

Il est précisé de manière formelle que l'ouvrière n'a droit qu'à sept jours de salaire, même si elle bénéficie des deux périodes de repos, conformément à l'interprétation de l'article 9 de la loi sur le contrat d'emploi.

tweede lid wordt opgeheven betreffende de schorsing van de uitvoering der overeenkomst in geval van technische stoornis in de onderneming.

In de huidige wettelijke regeling wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst, wanneer in de onderneming zich een technische stoornis voordoet waarvoor de werkgever niet verantwoordelijk is en waardoor het hem onmogelijk is de arbeider te doen werken. Er is enkel schorsing indien de arbeider verwittigd werd dat hij zich niet moest aanbieden en voor zover de stopzetting van tijdelijke aard is, terwijl al het mogelijke wordt gedaan om deze te verhelpen. In die omstandigheden verliest de arbeider het recht op loon. Krachtens de reglementering inzake de werkloosheidsverzekering heeft hij slechts recht op een uitkering indien de toevallige werkloosheid minstens twee dagen duurt.

Men stelt echter in de rechtspraak een zekere tendens vast om de verantwoordelijkheid van de werkgever streng te beoordelen in geval van technische stoornis, steunende op de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 4 maart 1954.

De Regering is van mening dat de betwistingen over de juridische aard van de technische stoornis, die zich in de onderneming voordoet, dienen vermeden en dat men, daarenboven, in die omstandigheid het inkomen van de arbeider beter moet waarborgen, voor zover hij zelf niet verantwoordelijk is.

Het loon gedurende de eerste zeven dagen van de werkonderbreking ingevolge een technische stoornis, die zich in de onderneming voordoet, zal voortaan ten laste zijn van de werkgever. Na deze periode van zeven dagen gedurende dewelke de arbeider trouwens een ander werk ter vervanging zal moeten aanvaarden, zal de uitvoering van de overeenkomsten geschorst zijn.

Die bepaling is niet van toepassing wanneer in de onderneming zich een technische stoornis voordoet die zo ernstig is dat zij, bij toepassing van het gemeen recht in geval van overmacht, de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg heeft.

Het gemeen recht blijft eveneens van toepassing, zelfs buiten de verplichting van de werkgever gedurende de eerste zeven dagen het loon te betalen, in geval van fout van de werkgever bij de uitvoering van de overeenkomst.

De onderbreking van het werk, waarop deze nieuwe bepalingen toepasselijk zijn, moet het gevolg zijn van een technische stoornis die zich in de onderneming voordoet, dit is binnen de omheining waar het werk onder de leiding van de werkgever wordt verricht. Worden dus niet bedoeld, de toevallige werkonderbrekingen ingevolge een stoornis welke zich voordoet buiten de onderneming zoals bij voorbeeld een elektriciteitsdefekt, het springen van een waterleiding buiten de onderneming.

Artikel 4 wijzigt artikel 28 *bis*, *littéra b)* van de wet op de arbeidsovereenkomst voor arbeiders en transposeert de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, waarbij wordt voorzien dat de vrouwelijke bediende het recht op het loon behoudt gedurende de eerste dertig dagen van de rustperiodes gedurende dewelke de arbeidsovereenkomst vóór en na de bevalling is geschorst.

De arbeidster zal het recht op het loon behouden gedurende de eerste zeven dagen van een der rustperiodes waarop zij recht heeft, hetzij de laatste zes weken van de zwangerschap gedurende dewelke de arbeidsovereenkomst op haar verzoek kan worden geschorst, hetzij de zes weken, die op de bevalling volgen en gedurende dewelke de overeenkomst, krachtens de wet zelf, is geschorst.

Er wordt formeel gepreciseerd dat de arbeidster slechts recht heeft op zeven dagen loon, zelfs wanneer zij de twee rustperiodes geniet, overeenkomstig de interpretatie van artikel 9 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

L'article 5 introduit dans la loi un article 28bbis qui dispose que l'ouvrier conserve le droit au salaire normal pendant les sept premiers jours d'une incapacité de travail résultant d'un accident du travail. Dans le régime légal actuel, l'ouvrier n'a droit, en vertu de la législation sur la réparation des accidents du travail, pendant les vingt-huit premiers jours de son incapacité, qu'à une indemnité de 80 % du salaire quotidien moyen, qui ne peut dépasser, pour le jour de l'accident, la différence entre 80 % de ce salaire et le salaire promérité avant l'accident.

L'employé conserve, pendant les trente premiers jours de son incapacité de travail, le droit à la rémunération prévue par la convention.

L'article 5 précise également que le salaire auquel l'ouvrier a droit pendant les sept premiers jours de son incapacité ne peut être cumulé avec l'indemnité prévue par la législation sur la réparation des accidents de travail : l'ouvrier n'a donc pas droit, pendant les sept premiers jours de son incapacité, aux indemnités prévues par la loi sur la réparation des accidents du travail.

En complément au commentaire de l'article 6 joint à celui de l'article 3, il convient de signaler que l'article 28ter auquel il se réfère n'est pas modifié dans son premier alinéa, relatif aux intempéries. La situation légale reste donc inchangée : dans les conditions fixées par l'article 28ter, les intempéries suspendent l'exécution du contrat. Dans les secteurs exposés aux intempéries, des indemnités spéciales de sécurité d'existence, qui viennent s'ajouter aux indemnités de chômage, sont en général versées aux ouvriers empêchés de travailler par les intempéries.

L'article 7 modifie l'article 28quater de la loi sur le contrat de travail. Aux termes de cet article, lorsque le Roi n'a pas déterminé, sur proposition de la Commission paritaire ou du Conseil national du Travail, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat, l'employeur peut décider, pour ce motif, la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum, ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Il doit cependant notifier cette décision au moins sept jours à l'avance aux travailleurs.

Toutefois, les formes de cette notification ne sont pas fixées. La sanction du défaut de notification n'est d'ailleurs pas précisée. Mais, s'agissant d'une modification irrégulière par l'employeur des prestations fixées par le contrat, l'organisation du chômage partiel sans notification préalable permet, théoriquement, à l'ouvrier d'intenter une action contre son employeur pour rupture du contrat sans juste motif.

C'est sur ce recours contre le défaut de notification, que l'Office national du placement et du chômage devrait se fonder pour refuser l'indemnisation des journées de chômage partiel.

En fait, ces dispositions sont rarement appliquées; leur application se retournerait en effet contre l'ouvrier, forcé de rompre son contrat, au risque de devenir, pour un temps plus ou moins long, chômeur complet.

Les nouvelles dispositions de l'article 28quater précisent la forme de la notification, dont une copie devra être adressée, sous pli recommandé, à l'Office national du placement et du chômage.

Si l'employeur ne respecte pas ces formalités, il sera tenu de payer à l'ouvrier son salaire normal pendant les sept

Artikel 5 last in de wet een artikel 28bbis in hetwelk bepaalt dat de arbeider het recht op het normaal loon behoudt gedurende de eerste zeven dagen van arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval. In de huidige wettelijke regeling, heeft de arbeider, krachtens de wetgeving betreffende de arbeidsongevallenverzekering, gedurende de eerste acht-en-twintig dagen van zijn arbeidsongeschiktheid, enkel recht op een vergoeding van 80 % van het gemiddeld dagloon die, voor de dag van het ongeval, het verschil tussen 80 % van dit loon en het vóór het ongeval verdiende loon niet mag te boven gaan.

De bediende behoudt, gedurende de eerste dertig dagen van zijn arbeidsongeschiktheid, het recht op het bij de overeenkomst vastgesteld loon.

Artikel 5 bepaalt eveneens dat het loon, waarop de arbeider recht heeft gedurende de eerste zeven dagen van zijn arbeidsongeschiktheid, niet mag worden gecumuleerd met de vergoeding vastgesteld bij de wetgeving betreffende de arbeidsongevallenverzekering : de arbeider heeft dus geen recht, gedurende de eerste zeven dagen van zijn arbeidsongeschiktheid, op de vergoedingen vastgesteld bij de wet betreffende de arbeidsongevallenverzekering.

Ter aanvulling van de commentaar van artikel 6, gevoegd bij die van artikel 3, dient te worden opgemerkt dat artikel 28ter, waarnaar wordt verwezen, niet wordt gewijzigd wat betreft het eerste lid, dat betrekking heeft op het slecht weder. De wettelijke toestand blijft dus onveranderd : onder de bij artikel 28ter gestelde voorwaarden schorst het slecht weder de uitvoering van de arbeids-overeenkomst. In de aan slecht weder blootgestelde sectoren worden doorgaans buiten de werkloosheidsuitkeringen bijzondere vergoedingen voor bestaanszekerheid uitbetaald aan de arbeiders die door het slecht weder verhinderd worden te arbeiden.

Artikel 7 wijzigt artikel 28quater van de wet op de arbeidsovereenkomst voor arbeiders. Naar luid van dat artikel, kan de werkgever, wanneer de Koning, op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, de voorwaarden waarin het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst schorst niet bepaald heeft, om die reden beslissen de uitvoering van de overeenkomst volledig te schorsen gedurende hoogstens vier weken of een regeling van gedeeltelijk werk in te voeren. Hij moet die beslissing echter minstens zeven dagen vooraf aan de arbeiders kenbaar maken.

Nochtans zijn de vormen van die bekendmaking niet vastgesteld. De sanctie wegens ontstentenis van bekendmaking is trouwens niet gepreciseerd. Maar, daar het gaat om een onregelmatige wijziging door de werkgever van de in de overeenkomst vastgestelde arbeidsprestaties, maakt de inrichting van de gedeeltelijke werkloosheid zonder voorafgaande bekendmaking het de arbeider theoretisch mogelijk een vordering in te stellen tegen zijn werkgever wegens beëindiging van de overeenkomst, zonder rechtmatige reden.

Het is op deze vordering, ingesteld tegen de ontstentenis van bekendmaking, dat de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid zich moet steunen om de uitkering voor de dagen van gedeeltelijke werkloosheid te weigeren.

In feite, worden die bepalingen slechts zelden toegepast; de toepassing ervan zou zich inderdaad tegen de arbeider keren, die ertoe verplicht kan worden zijn overeenkomst te beëindigen op gevaar af voor een min of meer lange tijd volledig werkloos te worden.

De nieuwe bepalingen van artikel 28quater precisieren de vorm van de kennisgeving, waarvan een kopie bij aangetekend schrijven aan de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid zal worden gestuurd.

Zo de werkgever die formaliteiten niet nakomt, zal hij de arbeider zijn normaal loon moeten uitbetalen gedurende

premiers jours de chômage partiel, quelle que soit, pendant cette période, le nombre de journées prestées.

D'autre part, l'Office national du placement et du chômage disposera d'informations précises pour apprécier si le chômage partiel a été instauré régulièrement, en sorte d'ouvrir le droit de l'ouvrier aux indemnités de chômage pendant les sept premiers jours; il les refusera, forçant ainsi l'ouvrier à réclamer son dû à son employeur, si la notification n'a pas été faite suivant le prescrit légal.

Ces dispositions sont de nature à inciter à mieux organiser les activités de leur entreprise certains employeurs qui font actuellement supporter par leur personnel et par le régime de l'assurance-chômage les conséquences de brèves interruptions de la production dues à leur imprévoyance ou à leur négligence.

L'article 8 introduit dans la loi sur le contrat de travail un article 28*sexies* qui consacre le droit, généralement reconnu à l'ouvrier par les conventions collectives, de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

Le Roi fixera, après avis du Conseil national du Travail, les limites et les conditions de ce droit, sans préjudice de dispositions conventionnelles plus favorables, avec le souci d'imposer à tous les employeurs certaines obligations communes en cette matière, notamment dans les secteurs où une convention collective n'a pu être conclue jusqu'à présent.

L'article 9 introduit dans la loi sur le contrat de travail un article 28*septies* qui définit la notion de salaire normal utilisée dans les articles précédents. Il précise que le salaire normal n'est dû que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

Pendant la période de sept jours au cours de laquelle la garantie du salaire est prévue dans les circonstances décrites par le présent projet de loi, le salaire journalier normal ne sera donc normalement payé que six fois, ou cinq fois dans les entreprises où la durée hebdomadaire du travail est répartie sur cinq jours.

Il ne sera dû pour un dimanche que si ce jour est, dans l'entreprise considérée, un jour d'activité habituelle pour lequel l'ouvrier aurait normalement pu prétendre au salaire.

Il ne sera pas dû, si la période couverte par la garantie du salaire normal coïncide avec une période de chômage partiel, pour les journées pendant lesquelles l'ouvrier n'aurait normalement pas travaillé.

Le salaire normal se calcule, par journée, suivant les règles établies pour le calcul du salaire afférent aux jours fériés visés par l'arrêté-loi du 25 février 1947.

L'article 10 introduit dans la loi sur le contrat de travail un article 28*octies* qui précise qu'est nulle toute clause réduisant les avantages qui sont accordés à l'ouvrier par les dispositions du chapitre III*bis*.

L'article 11 introduit dans la loi sur le contrat de travail un article 28*nonies* qui dispense l'employeur de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal dans la mesure où une décision de la commission paritaire compétente rendue obligatoire par le Roi, a chargé de ces obligations le Fonds de sécurité d'existence.

de eerste zeven dagen gedeeltelijke werkloosheid, welk ook het aantal gepresterde arbeidsdagen gedurende die periode moge zijn.

Anderzijds zal de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid over preciese gegevens beschikken om te oordelen of de gedeeltelijke werkloosheid regelmatig werd ingevoerd, zodat het recht van de arbeider op de werkloosheidsuitkeringen gedurende de eerste zeven dagen kan ingaan; de Rijksdienst zal die weigeren en de arbeider aldus dwingen het hem verschuldigde aan zijn werkgever op te eisen, indien de kennisgeving niet overeenkomstig de wettelijke voorschriften werd gedaan.

Die bepalingen zijn van die aard sommige werkgevers, die thans de gevolgen van korte onderbrekingen in de productie, te wijten aan hun onbedachtzaamheid of hun nalatigheid, door hun personeel en door de werkloosheidsverzekering laten dragen, ertoe aan te zetten de activiteiten van hun onderneming beter te organiseren.

Artikel 8 voegt in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor arbeiders een artikel 28*sexies* in, waarin het recht wordt bekrachtigd dat algemeen door de collectieve overeenkomsten aan de arbeider wordt erkend, afwezig te zijn van het werk met behoud van zijn normaal loon, naar aanleiding van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of burgerlijke opdrachten.

De Koning zal, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de perken en voorwaarden van dat recht bepalen, onverminderd gunstiger conventionele bepalingen, met het doel alle werkgevers bepaalde gemeenschappelijke verplichtingen ter zake op te leggen, inzonderheid in de sectoren waar tot dusver geen collectieve overeenkomst kon worden gesloten.

Artikel 9 voegt in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor arbeiders een artikel 28*septies* in, waarin het begrip normaal loon, waarvan in de vorige artikelen gebruik is gemaakt, wordt bepaald. Het preciseert dat het normaal loon enkel verschuldigd is voor de dagen van gewone activiteit, waarvoor de arbeider aanspraak op loon had kunnen maken, indien hij niet in de onmogelijkheid was geweest te arbeiden.

Gedurende de periode van zeven dagen waarin de waarborg van het loon wordt vastgesteld in de omstandigheden, beschreven in dit wetsontwerp, zal het normaal dagloon dus normaal slechts zes maal uitbetaald worden, of vijf maal in de ondernemingen waar de wekelijkse arbeidsduur over vijf dagen is gespreid.

Het loon zal enkel voor een zondag verschuldigd zijn, wanneer die dag, in de beschouwde onderneming, een dag van gewone bedrijvigheid is waarvoor de arbeider normaal aanspraak op loon had kunnen maken.

Het zal niet verschuldigd zijn, indien de periode, gedekt door de waarborg van het normaal loon, samenvalt met een periode van gedeeltelijke werkloosheid, voor de dagen waarop de arbeider normaal niet zou gewerkt hebben.

Het normaal loon wordt berekend per dag, overeenkomstig de regels, vastgesteld voor de berekening van het loon voor de bij de besluitwet van 25 februari 1947 bedoelde feestdagen.

Bij artikel 10 wordt in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst een artikel 28*octies* ingelast, dat bepaalt dat nietig is elk beding waarbij de voordelen toegekend aan de arbeider door het bepaalde in hoofdstuk III*bis* worden verminderd.

Bij artikel 11 wordt in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst een artikel 28*nonies* ingelast, dat de werkgever ontslaat van het geheel of een gedeelte van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon, in de mate waarin een door de Koning bindend verklaarde beslissing van het bevoegd paritair comité het fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting heeft gelast.

Dans certains secteurs où les ouvriers changent fréquemment d'employeur, en raison du caractère très irrégulier de l'activité, il est en effet plus expédient et plus équitable de mettre à charge d'un Fonds de sécurité d'existence, alimenté par l'ensemble des entreprises, tout ou partie des obligations légales.

L'article 12, qui est le dernier du Titre premier du présent projet de loi, introduit dans la loi sur le contrat de travail un article 28decies, qui permet au Roi de dispenser, pour une période de douze mois au maximum, mais renouvelable, les employeurs relevant de certaines commissions paritaires de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal.

Cette disposition se justifie en premier lieu par la nécessité d'établir une dispense temporaire en faveur des employeurs des secteurs où les modalités d'une dérogation à convenir en commission paritaire, en vue d'un transfert des obligations légales à un Fonds de sécurité d'existence, doivent faire l'objet de discussions techniques. Elle permet d'autre part au Roi, tenant compte éventuellement de la situation momentanément difficile de certains secteurs de l'économie, de suspendre temporairement l'application du principe du salaire hebdomadaire garanti dans ces secteurs.

* * *

Le Titre II contient des dispositions à caractère temporaire relatives au paiement des premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents de travail.

L'article 13 concerne le champ d'application des articles 14 à 18 du titre II. Les dispositions de ces articles sont applicables aux employeurs occupant au moins dix travailleurs, aussi bien manuels qu'intellectuels, et aux ouvriers qu'ils occupent en vertu d'un contrat de travail régi par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

L'application de ces articles peut toutefois être étendue par le Roi, sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du Travail, pour l'ensemble des secteurs, aux employeurs qui occupent moins de dix travailleurs.

Les dispositions du titre II ayant un caractère expérimental, l'application des dispositions des articles 14 à 18 a été limitée dans le temps, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 1961.

L'article 14 dispose que l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, au paiement de 80 % de son salaire normal, pour les sept premiers jours de maladie ou d'accident, à l'exception des accidents du travail, à condition :

- a) qu'il ait au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- b) que son incapacité de travail ait une durée minimum de quatorze jours. Cette période minimum est prévue afin d'éviter des abus. Cette condition se retrouve dans un certain nombre de conventions collectives accordant actuellement aux ouvriers des avantages complémentaires aux indemnités octroyées en vertu de la réglementation en matière d'assurance-maladie-invalidité.

Il y a lieu de remarquer que l'article 14 s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900. C'est ainsi que l'ouvrier qui tombe malade durant sa journée de travail, aura droit au paiement de son salaire

In sommige sectoren waar de arbeiders dikwijls van werkgever veranderen, om reden van het zeer onregelmatig karakter van de activiteit, is het inderdaad meer geschikt en billijker alle of een gedeelte van de wettelijke verplichtingen ten laste te leggen van een Fonds voor bestaanszekerheid, dat gestijfd wordt door het geheel van de ondernemingen.

Artikel 12 dat het laatste is van Titel I van dit wetsontwerp, voegt in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor arbeiders een artikel 28decies in, waardoor het de Koning mogelijk is de werkgevers, die onder zekere paritaire comités ressorteren, voor een periode van hoogstens twaalf maand, welke echter hernieuwbaar is, te ontslaan van alle of van een gedeelte der verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon.

Die bepaling is in de eerste plaats verantwoord door de noodzakelijkheid in een tijdelijke vrijstelling te voorzien ten gunste van de werkgevers der sectoren, waar de modaliteiten van een in een paritair comité overeen te komen afwijking, met het oog op het overdragen van de wettelijke verplichtingen naar een Fonds voor bestaanszekerheid, technische besprekingen vergen. Bovendien maakt die bepaling het de Koning mogelijk, eventueel rekening houdend met de momenteel moeilijke toestand van sommige sectoren van het bedrijfsleven, de toepassing van het principe van het gewaarborgd weekloon in die sectoren tijdelijk te schorsen.

* * *

Titel II bevat bepalingen met een tijdelijk karakter betreffende de betaling van de eerste dagen van arbeidsongeschiktheid die het gevolg zijn van een ziekte of een ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen.

Artikel 13 betreft het toepassingsgebied van de artikelen 14 tot 18 van titel II. De bepalingen van die artikelen zijn toepasselijk op de werkgevers die minstens tien werknemers, zo handarbeiders als hoofdarbeiders, tewerkstellen en op de arbeiders die door hen tewerkgesteld worden krachtens een overeenkomst geregeld bij de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

De toepassing van die artikelen kan nochtans uitgebreid worden door de Koning, op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, voor het geheel der sectoren, tot de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben.

Daar de bepalingen van titel II een experimenteel karakter hebben, werd de toepassing van de bepalingen der artikelen 14 tot 18 in de tijd beperkt, dit wil zeggen, tot op 31 december 1961.

Krachtens artikel 14 heeft de arbeider recht, ten laste van zijn werkgever, op de betaling van 80 % van zijn normaal loon, gedurende de eerste zeven dagen van ziekte of van ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen, op voorwaarde :

- a) dat hij ten minste zes maand ancienniteit heeft in de onderneming;
- b) dat zijn arbeidsongeschiktheid een minimumduur van veertien dagen heeft. Die minimumduur is voorzien ten einde misbruiken te vermijden. Die voorwaarde vindt men overigens terug in een bepaald aantal collectieve overeenkomsten waarbij thans aan de arbeiders, benevens de voordelen toegekend krachtens de reglementering inzake verzekering tegen ziekte en invaliditeit, bijkomende voordelen worden verleend.

Er dient opgemerkt dat artikel 14 wordt toegepast onverminderd de bepalingen van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900. Aldus zal de arbeider die ziek wordt in de loop van een arbeidsdag, recht hebben op de betaling van

plein en vertu de cet article 12. La journée de travail durant laquelle l'incapacité de travail intervient, doit être considérée comme la première des périodes de quatorze et de sept jours.

L'ouvrier qui n'aurait pas droit au paiement de 80 % de son salaire normal pendant les sept premiers jours d'incapacité, conserve évidemment le droit, en vertu de la réglementation en matière d'assurance-maladie-invalidité, aux indemnités fixées par ladite réglementation.

L'article 15 contient des dispositions qui doivent permettre à l'employeur de contrôler la réalité de l'incapacité de travail de l'ouvrier.

Ces dispositions sont analogues à celles de la loi sur le contrat d'emploi.

L'article 16 donne au Roi le pouvoir de modifier au cours de la période expérimentale, la condition d'ancienneté fixée à l'article 14, d'y substituer ou d'y ajouter d'autres conditions, afin de tenir compte éventuellement de la situation de certains secteurs ou du degré d'absentéisme propre à certaines catégories de travailleurs. Il pourra notamment fixer des conditions d'assiduité.

Le Roi consulte préalablement la commission paritaire compétente, qui doit donner son avis endéans les deux mois de la demande qui lui en est faite, à défaut de quoi, il pourra être passé outre.

L'article 17 donne au Roi le pouvoir de réduire la durée minimum de la période d'incapacité de travail prévue à l'article 14 ou de supprimer cette condition de durée minimum.

Il peut également porter jusqu'à 100 % maximum le pourcentage du salaire visé à l'article 14.

Jusqu'au 31 décembre 1961, le Roi ne pourra toutefois exercer le pouvoir lui conféré par l'article 17 que sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du Travail, pour l'ensemble des secteurs.

L'article 18 réfère aux articles 9 à 12 du projet. Ces dispositions s'appliquent également au régime expérimental prévu au titre II.

L'article 19, alinéa 1^{er}, donne au Roi le pouvoir de proroger à partir du 1^{er} janvier 1962 la durée de validité des dispositions des articles 13 à 18 du présent projet.

Cette décision devra faire l'objet d'un arrêté délibéré en conseil des Ministres.

L'alinéa 2 de l'article 19 permet également au Roi de :

a) réduire la durée minimum de la période d'incapacité de travail prévue à l'article 14 ou supprimer la condition de durée minimum de l'incapacité de travail;

b) porter jusqu'à 100 % maximum le pourcentage du salaire visé à l'article 14;

c) rendre applicable les dispositions du titre II du présent projet de loi aux employeurs occupant moins de dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent.

L'article 20 stipule que le régime expérimental défini par le titre II du présent projet de loi et qui peut être prorogé ou modifié à partir du 1^{er} janvier 1962 conformément à l'article 19, prendra fin au plus tard le 31 décembre 1964.

Il appartiendra au législateur de décider avant cette date, s'il convient de légiférer à nouveau en cette matière.

* * *

zijn volledig loon krachtens voormeld artikel 12. De arbeidsdag tijdens dewelke de arbeidsongeschiktheid zich voordoet, moet beschouwd worden als de eerste dag van de perioden van veertien en van zeven dagen.

De arbeider die geen recht zou hebben op de betaling van 80 % van zijn normaal loon gedurende de eerste zeven dagen van zijn ongeschiktheid, behoudt vanzelfsprekend, krachtens de reglementering inzake verzekering tegen ziekte en invaliditeit, het recht op de vergoedingen vastgesteld bij die reglementering.

Artikel 15 bevat bepalingen die aan de werkgever moeten toelaten de werkelijkheid der arbeidsongeschiktheid van de arbeider te doen nagaan.

Die bepalingen stemmen overeen met deze van de wet op de bediendenovereenkomst.

Artikel 16 verleent aan de Koning de macht tijdens de experimentele periode over te gaan tot de wijziging van de ancienniteitsvoorwaarde vastgesteld bij artikel 14, die voorwaarde door andere te vervangen of er andere voorwaarden aan toe te voegen, ten einde desgevallend rekening te houden met de toestand van bepaalde sectoren of met de ernst van het absentisme dat eigen is aan bepaalde categorieën van werknemers. Inzonderheid zal Hij assiduïteitsvoorwaarden kunnen vaststellen.

De Koning raadpleegt voorafgaandelijk het bevoegd paritair comité dat zijn advies moet mededelen binnen de twee maand, te rekenen van de hem gedane vraag. Bij gebrek daaraan, zal een beslissing mogen getroffen worden.

Artikel 17 verleent aan de Koning de macht de minimumduur van de in artikel 14 bedoelde arbeidsongeschiktheid in te korten of die voorwaarde van minimumduur af te schaffen.

Hij kan insgelijks het percentage van het in artikel 14 bedoelde loon tot maximum 100 % verhogen.

Evenwel zal de Koning, tot op 31 december 1961, alleen op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, voor het geheel der sectoren, gebruik mogen maken van de macht die Hem door artikel 17 wordt verleend.

Artikel 18 verwijst naar de artikelen 9 tot 12 van het ontwerp. Die bepalingen zijn insgelijks van toepassing op het experimenteel regime voorzien in titel II.

Artikel 19, lid 1, verleent aan de Koning de macht, met ingang van 1 januari 1962, de geldigheidsduur der bepalingen van de artikelen 13 tot 18 van dit ontwerp te verlengen.

Deze beslissing zal bij een in Ministerraad overlegd besluit genomen worden.

Lid 2 van artikel 19 laat insgelijks aan de Koning toe :

a) de minimumduur om de in artikel 14 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid in te korten of de voorwaarde van minimumduur van de arbeidsongeschiktheid af te schaffen;

b) het percentage van het in artikel 14 bedoeld loon tot maximum 100 % te verhogen;

c) de bepalingen van titel II van dit wetsontwerp toepasselijk te maken op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die door hen worden te werk gesteld.

Artikel 20 bepaalt dat het experimenteel regime, vastgesteld bij titel II van dit wetsontwerp en dat mag verlengd of gewijzigd worden met ingang van 1 januari 1962 overeenkomstig artikel 19, uiterlijk op 31 december 1964 een einde zal nemen.

Het zal aan de Wetgever behoren vóór die datum te beslissen of het past in deze een nieuwe wetgeving in het leven te roepen.

* * *

Le titre III permet au Roi de coordonner les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail avec les modifications expresses et implicites que cette législation a et aura subies au moment où les coordinations seront réalisées.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre du Travail,

Titel III laat aan de Koning toe de bepalingen van de wet van 10 maart 1900, betreffende de arbeidsovereenkomst te coördineren met de uitdrukkelijke en impliciete wijzigingen die deze wetgeving heeft ondergaan of zal ondergaan hebben op het ogenblik dat de coördinaties zullen verricht worden.

Ziedaar, Mevrouwen, Mijne Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft aan uw beraadslagingen en beslissingen voor te leggen.

De Minister van Arbeid,

O. BEHOGNE.

Le Ministre de la Prévoyance sociale,

De Minister van Sociale Voorzorg,

L. SERVAIS.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Ministre du Travail, le 23 janvier 1960, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un projet de loi « instaurant le salaire hebdomadaire garanti », ainsi qu'il a été amendé par le Ministre le 26 janvier 1960, a donné le 26 janvier 1960 l'avis suivant :

Le délai de trois jours qui lui a été imparti pour donner son avis, n'a pas permis au Conseil d'Etat de consacrer un examen approfondi au projet; il se borne dès lors à faire les observations suivantes.

La formule néerlandaise de présentation devrait être libellée dans les termes usuels ci-après :

« Onze Minister van Arbeid is gelast in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen, waarvan de tekst volgt : ... ».

Dans l'intitulé du titre 1^{er}, les mots « modifiée par la loi du 4 mars 1954 » peuvent être omis sans inconvénient.

La phrase liminaire de l'article 2 serait mieux rédigée comme suit :

« L'intitulé du chapitre IIIbis, inséré dans la même loi par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par l'intitulé suivant : ... ».

La phrase liminaire de l'article 3 gagnerait à être rédigée comme suit :

« L'article 28 de la même loi est complété par les dispositions suivantes : ... ».

Il existe, en effet, un lien étroit entre les deux alinéas de l'article 28 et il y aurait avantage à insérer les quatre nouveaux alinéas à la suite des deux alinéas de l'actuel article 28.

Au surplus, l'alinéa 4 proposé par le Gouvernement devrait, logiquement, se placer immédiatement après l'alinéa 1^{er}.

L'alinéa 1^{er} gagnerait à être rédigé ainsi qu'il suit :

« En cas d'accident technique dans l'entreprise l'exécution du contrat n'est suspendue qu'après une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique ».

Aux termes de l'alinéa 3 du texte proposé, « le refus de l'ouvrier d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses capacités et à ses aptitudes le prive du droit au salaire ».

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, tweede kamer, de 23^e januari 1960 door de Minister van Arbeid verzocht hem, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van wet « tot invoering van het gewaarborgd weekloon », zoals het door de Minister op 26 januari 1960 werd gewijzigd, heeft de 26^e januari 1960 het volgend advies gegeven :

Bij gebrek aan tijd heeft de Raad van State dit ontwerp, waarover hij binnen drie dagen van advies moest dienen, niet grondig kunnen onderzoeken en moet hij zich tot de hiernavolgende opmerkingen beperken.

Het indieningsformulier zou moeten worden gesteld in de gebruikelijke bewoordingen en wel als volgt :

« Onze Minister van Arbeid is gelast in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst volgt : ... ».

In het opschrift van titel I kunnen de woorden : « gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954 » zonder bezwaar wegvallen.

De inleidende zin van artikel 2 ware beter gesteld als volgt :

« Het opschrift van hoofdstuk IIIbis, in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 4 maart 1954, wordt door het volgende opschrift vervangen : ... ».

De inleidende zin van artikel 3 stelle men als volgt :

« Artikel 28 van dezelfde wet wordt met de volgende bepalingen aangevuld : ... ».

Er bestaat inderdaad een nauw verband tussen het eerste en het tweede lid van artikel 28 en het is verkieslijk de vier nieuwe leden van het ontwerp na die van het huidige artikel 28 te doen komen.

Bovendien zou het door de Regering voorgestelde vierde lid logischerwijs onmiddellijk na het eerste lid moeten komen.

Een betere lezing voor het eerste lid ware :

« In geval van technische stoornis in de onderneming, wordt de uitvoering van de overeenkomst eerst geschorst na een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van die technische stoornis ».

Luidens het derde lid van de voorgestelde tekst verliest « de arbeider die weigert een vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn bekwaamheid en zijn geschiktheid, het recht op zijn loon ».

Le projet est toutefois muet sur le point de savoir si le travail de remplacement que l'ouvrier ne peut refuser, doit lui avoir été offert dans l'entreprise de son employeur ou si, au contraire, ce travail peut lui être offert par un autre employeur, à la disposition duquel l'ouvrier a été mis.

L'alinéa 4 du texte proposé dispose :

« Lorsque l'impossibilité de travailler résultant d'un accident technique survient dans le courant d'une journée de travail, celle-ci est considérée comme la première de la période de sept jours ».

Cette disposition risque de provoquer certaines difficultés, notamment si l'accident technique survient dans une entreprise travaillant à trois équipes.

Dès lors, il est proposé de rédiger l'alinéa 4 ainsi qu'il suit :

« Lorsque l'impossibilité de travailler résultant d'un accident technique survient au cours d'une période de travail, la journée où cette période de travail prend cours, est considérée pour l'ouvrier occupé à ce moment comme la première journée de la période de sept jours ».

...

La phrase liminaire de l'article 4 devrait être rédigée comme suit :

« L'article 28bis, inséré dans la même loi par la loi du 22 juillet 1952 et modifié par la loi du 4 mars 1954, est, en ce qui concerne le b), remplacé par les dispositions suivantes : ... ».

Ces dispositions gagneraient à être rédigées comme suit :

« L'exécution du contrat est suspendue pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

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

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

Si l'incapacité de travail de l'ouvrière en dehors des périodes précitées résulte de sa grossesse ou de l'accouchement, les dispositions du littéra a) sont applicables ».

...

La rédaction suivante est proposée pour la phrase liminaire de l'article 5 :

« A l'article 28bis, inséré dans la même loi par la loi du 22 juillet 1952 et modifié par la loi du 4 mars 1954, il est inséré, entre les lettres b) et c), un littéra b)bis, rédigé comme suit : ... ».

Cette disposition nouvelle vise le cas d'une incapacité de travail résultant d'un accident du travail. L'ouvrier conservera le droit au salaire normal durant une période de sept jours.

L'alinéa 2 du texte proposé dispose :

« Le salaire prévu à l'alinéa précédent ne peut être cumulé avec l'indemnité prévue à l'article 2 de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail ... ».

Cet article 2 prévoit en effet : « Lorsque l'accident a été la cause d'une incapacité temporaire et totale de travail, la victime a droit, à partir du jour qui suit celui du début de l'incapacité résultant de l'accident, à une indemnité journalière égale à 80 % du salaire quotidien moyen ».

Le projet tend à placer les ouvriers dans l'impossibilité de prétendre cumulativement à leur salaire normal et à l'indemnité.

Toutefois, le projet ne prévoit pas ce qui se passera effectivement et se prête à des interprétations diverses. Il est permis notamment de se demander si l'employeur devra payer le salaire normal pour la période de sept jours et réclamer le remboursement de 80 % de ce salaire.

Quoi qu'il en soit, l'alinéa 1^{er} du texte proposé gagnerait à être rédigé comme suit :

« En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, l'ouvrier conserve le droit au salaire normal pendant la période de sept jours qui prend cours le premier jour de l'incapacité de travail ».

...

L'article 6 du projet doit être rédigé comme suit :

« Article 6. — L'article 28ter, alinéa 2, inséré dans la même loi par la loi du 4 mars 1954, est abrogé ».

...

Het ontwerp geeft geen bescheid over de vraag of het vervangingswerk dat de arbeider niet mag weigeren in de onderneming van zijn werkgever moet aangeboden zijn, of integendeel ook mag worden aangeboden door een andere werkgever tot wiens beschikking de arbeider werd gesteld.

Het vierde lid van de voorgestelde tekst luidt als volgt :

« Wanneer de onmogelijkheid tot werken ingevolge een technische stoornis zich in de loop van een arbeidsdag voordoet, wordt deze dag beschouwd als de eerste van de periode van zeven dagen ».

Die bepaling kan tot moeilijkheden aanleiding geven, namelijk ingeval de technische stoornis ontstaat in een onderneming waarin met drie ploegen wordt gewerkt.

Daarom wordt voorgesteld het vierde lid als volgt te lezen :

« Wanneer de onmogelijkheid tot werken ingevolge een technische stoornis ontstaat gedurende een arbeidstijd, wordt, voor de arbeider die op dit ogenblik tewerkgesteld is, de dag waarop die arbeidstijd een aanvang neemt beschouwd als de eerste dag van de periode van zeven dagen ».

...

De inleidende zin van artikel 4 stelle men als volgt :

« Artikel 28bis, in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 22 juli 1952 en gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, wordt, wat b) betreft, door de volgende bepalingen vervangen : ... ».

Deze bepalingen zouden beter worden gesteld als volgt :

« De uitvoering van de arbeidsovereenkomst 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 geeft daartoe aan haar werkgever een medisch attest af, 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 ».

...

Voor de inleidende zin van artikel 5 wordt de volgende lezing aanbevolen :

« In artikel 28bis, in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 22 juli 1952, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, wordt tussen b) en c) een b)bis ingevoegd, luidend als volgt : ... ».

Deze nieuwe bepaling betreft het geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval. De arbeider zal het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen behouden.

Het tweede lid van de voorgestelde tekst luidt als volgt :

« Het in het vorig lid bedoelde loon mag niet samengevoegd worden met de vergoeding voorzien bij artikel 2 van de wet betreffende de vergoeding der schade voortvloeiende uit de arbeidsongevallen, ... ».

Dit artikel 2 luidt inderdaad als volgt : « Wanneer het ongeval een tijdelijke en volledige ongeschiktheid tot werken heeft veroorzaakt, heeft de getroffene, te rekenen van de dag volgend op het begin der ongeschiktheid tot werken die uit het ongeval voortvloeit, recht op een dagelijkse vergoeding gelijk aan 80 % van het gemiddelde dagloon ».

Het ontwerp strekt ertoe de arbeiders in de onmogelijkheid te stellen, benevens op hun normaal loon, aanspraak te maken op die vergoeding.

Maar het ontwerp bepaalt niet wat er feitelijk zal gebeuren en is voor verschillende uitleggingen vatbaar. Men kan zich onder meer afvragen of de werkgever het normaal loon voor de periode van zeven dagen zal moeten betalen en de terugbetaling van 80 % van dit loon zal moeten vorderen.

Hoe dan ook, het eerste lid van de voorgestelde tekst zou beter luiden als volgt :

« In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, behoudt de arbeider het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid ».

...

Artikel 6 van het ontwerp moet als volgt luiden :

« Artikel 6. — Artikel 28ter, tweede lid, in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 4 maart 1954, wordt opgeheven ».

...

La phrase liminaire de l'article 7 devrait être rédigée comme suit :

« L'article 28^{quater}, alinéa 2, inséré dans la même loi par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par les dispositions suivantes : ... ».

Ces dispositions gagneraient à être rédigées comme suit :

« En l'absence d'un tel règlement, le manque total ou partiel de travail 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.

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

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

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 ».

...

Dans la version néerlandaise de l'article 28^{sexies} nouveau, alinéa 1^{er}, l'expression « gebeurtenis in zijn gezin » devrait être remplacée par « familiegebeurtenis », la notion de « gezin » étant par trop restrictive.

L'alinéa 2 du même article devrait être rédigé comme suit : « Pour bénéficier de l'octroi du salaire, l'ouvrier doit, si possible, avertir préalablement l'employeur; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé ».

Dans certains cas, en effet, il est impossible d'avertir préalablement.

L'alinéa 3 devrait être rédigé comme suit :

« Sans préjudice de dispositions plus favorables du contrat ou de décisions des commissions paritaires, le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'ouvrier peut s'absenter du travail avec maintien du salaire. En outre, il peut déterminer les conditions d'assiduité requises ».

Il importe toutefois d'observer que cette disposition ne précise pas à quel moment du congé prend cours le droit au paiement du salaire normal lorsqu'un événement familial imprévu contraint l'ouvrier à quitter le travail pendant le temps de travail.

...

Le nouvel article 28^{septies} devrait être rédigé comme suit :

« Article 28^{septies}. — Au cours des périodes et congés prévus par le présent chapitre, le salaire normal n'est dû que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier 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 1947 relatif à l'octroi du salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an, modifié par l'arrêté royal du 25 avril 1957 ».

...

Dans le texte néerlandais, il y a lieu de rédiger l'article 28^{octies} ainsi qu'il suit :

« Artikel 28^{octies}. — Nietig is elk beding waarbij de voordelen, toegekend aan de arbeider door het bepaalde in dit hoofdstuk, worden verminderd ».

...

De inleidende zin van artikel 7 leze men als volgt :

« Artikel 28^{quater}, tweede lid, in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 4 maart 1954, wordt door de volgende bepalingen vervangen : ... ».

Deze bepalingen waren beter gesteld als volgt :

« Bij ontstentenis van een 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 van te voren.

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

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

De werkgever die, minstens zeven dagen van te voren, de in het tweede en in het derde lid voorgeschreven formaliteiten niet heeft vervuld, is ertoe gehouden aan de arbeider zijn normaal loon te betalen gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de dag waarop de periode van totale schorsing van de overeenkomst of van gedeeltelijk werk ingaat.

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 ».

...

In het eerste lid van het nieuwe artikel 28^{sexies} dienen de woorden « gebeurtenis in zijn gezin » vervangen te worden door het woord « familiegebeurtenis ». Het begrip « gezin » is inderdaad te eng.

Het tweede lid van hetzelfde artikel leze men als volgt :

« Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de arbeider de werkgever zo mogelijk vooraf waarschuwen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan ».

In bepaalde gevallen is het immers onmogelijk vooraf te waarschuwen.

Het derde lid zou als volgt moeten worden gesteld :

« Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeidsovereenkomst of van beslissingen van de paritaire comités, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de arbeider het werk mag verlaten met behoud van zijn loon. Bovendien kan Hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen ».

Hierbij moge echter worden opgemerkt dat deze bepaling in het midden laat wanneer het recht op betaling van het normaal loon gedurende het verlof ingaat, ingeval de arbeider wegens een onverwachte familiegebeurtenis het werk tijdens een arbeidstijd moet verlaten.

...

Het nieuwe artikel 28^{septies} stelle men als volgt :

« Artikel 28^{septies}. — Tijdens de in dit hoofdstuk bepaalde perioden en verloven, is het normaal loon enkel verschuldigd voor de dagen van gewone activiteit waarvoor de arbeider 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, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 25 april 1957 ».

...

Het nieuwe artikel 28^{octies} stelle men als volgt :

« Artikel 28^{octies}. — Nietig is elk beding waarbij de voordelen, toegekend aan de arbeider door het bepaalde in dit hoofdstuk, worden verminderd ».

...

Pour le nouvel article 28^{nonies} la rédaction suivante est recommandée :

« Article 28^{nonies}. — Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal telles qu'elles sont définies au présent chapitre, dans la mesure où une décision de la commission paritaire, déclarée obligatoire par le Roi, a imposé ces obligations au fonds de sécurité d'existence ».

...

La version néerlandaise du nouvel article 28^{decies} devrait être rédigée comme suit :

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

Deze vrijstelling is vernieuwbaar ».

...

Dans la version néerlandaise du projet, l'intitulé du titre II serait mieux rédigé comme suit : « Bepalingen van tijdelijke aard betreffende de betaling van de eerste dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval ».

...

L'alinéa 2 de l'article 13 devrait se lire comme suit :

« Le Roi peut, sur proposition d'une commission paritaire ou du Conseil national du travail, rendre ces dispositions applicables aux employeurs occupant moins de dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent ».

Dans l'esprit du Gouvernement, le Roi ne prendra un tel arrêté sur proposition d'une commission paritaire que s'il s'agit d'entreprises ressortissant à une seule commission paritaire.

Lorsqu'il s'agit d'entreprises ressortissant à plusieurs commissions paritaires, le Roi devra prendre l'arrêté sur proposition du Conseil national du travail.

Or, cette intention ne ressort pas du texte.

...

L'article 14 du projet devrait être rédigé comme suit :

« Article 14. — En cas d'incapacité de travail de quatorze jours au moins, résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents 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 % de son salaire normal, pendant une période de sept jours, à compter du premier jour de l'incapacité.

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

Lorsque l'incapacité de travail survient dans le courant d'une période de travail, la journée où cette période de travail prend cours est considérée comme la première journée de quatorze ou de sept jours ».

...

L'article 15 du projet gagnerait à être rédigé comme suit :

« Article 15. — Dans le cas d'incapacité de travail visé à l'article 14, l'ouvrier doit avertir immédiatement son employeur et justifier de son incapacité. S'il y est invité, 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 par ce médecin.

Ce médecin ne peut informer l'employeur que de la réalité de l'incapacité de travail de l'ouvrier, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel ».

...

L'article 16 serait mieux rédigé comme suit :

« Article 16. — Le Roi peut, après avis de la commission paritaire :

- a) ...
- b) ...
- c) ...

La commission paritaire ... ».

...

Voor het nieuwe artikel 28^{nonies} wordt de volgende lezing aanbevolen :

« Artikel 28^{nonies}. — In de bedrijfstakken, waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever ontslagen van het geheel of een gedeelte van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon, zoals deze in dit hoofdstuk bepaald zijn, in de mate waarin een door de Koning bindend verklaarde beslissing van het paritair comité het fonds voor bestaanszekerheid die verplichtingen heeft opgelegd ».

...

Het nieuwe artikel 28^{decies} zou moeten worden gelezen als volgt :

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

Deze vrijstelling is vernieuwbaar ».

...

Het opschrift van titel II van het ontwerp leze men als volgt : « Bepalingen van tijdelijke aard betreffende de betaling van de eerste dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval ».

...

Het tweede lid van artikel 13 stelde men als volgt :

« De Koning kan, op voorstel van een paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, deze bepalingen toepasselijk verklaren op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben alsmede op de arbeiders die zij te werk stellen ».

De bedoeling van de Regering is, dat de Koning zodanig besluit zal nemen op voorstel van een paritair comité alleen wanneer het ondernemen betreft die onder een enkel paritair comité ressorteren.

De Koning zal echter het besluit op voorstel van de Nationale Arbeidsraad moeten nemen wanneer het ondernemingen betreft die onder meer dan een paritair comité ressorteren.

Dit blijkt evenwel niet uit de tekst.

...

Artikel 14 van het ontwerp leze men als volgt :

« Artikel 14. — In geval van arbeidsongeschiktheid van ten minste veertien dagen ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen, 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 % 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 ten minste zes maanden bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid gedurende een arbeidstijd ontstaat, wordt de dag waarop die arbeidstijd een aanvang neemt, beschouwd als de eerste dag van de perioden van veertien of zeven dagen ».

...

Artikel 15 van het ontwerp zou beter als volgt luiden :

« Artikel 15. — In geval van arbeidsongeschiktheid bepaald in artikel 14, moet de arbeider onmiddellijk zijn werkgever waarschuwen en van zijn arbeidsongeschiktheid doen blijken. Desgevraagd legt hij een medisch attest over.

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

Deze geneesheer mag de werkgever alleen mededelen of de arbeider al dan niet werkelijk arbeidsongeschikt is; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim ».

...

Een betere lezing voor artikel 16 ware :

« Artikel 16. — De Koning kan, na advies van het paritair comité :

- a) de duur van de in artikel 14 voorgeschreven anciënniteit wijzigen;
- b) ...
- c) ...

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen twee maanden na de hem gedane aanvraag; na het verstrijken van deze termijn mag een beslissing genomen worden ».

...

Dans la version néerlandaise de l'article 17, alinéa. 2, il y a lieu d'écrire « onder dezelfde voorwaarden ».

L'article 18 du projet devrait être rédigé comme suit :

« Article 18. — Les dispositions de l'article 28septies, octies, nonies et decies, que la présente loi insère dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, sont applicables aux avantages prévus par le présent titre ».

L'article 19 devrait être rédigé comme suit :

« Article 19. — A partir du 1^{er} janvier 1962, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, proroger la durée de validité des dispositions des articles 13 à 18 de la présente loi et des arrêtés pris en vertu de ces dispositions.

Il peut également...

- a) ...
- b) ...
- c) ... ».

Le texte néerlandais de l'article 20 devrait se lire comme suit :

« Artikel 20. — De besluiten krachtens artikel 19 van deze wet genomen, houden op uitwerking te hebben ten laatste 31 december 1964 ».

Pour l'article 21, la rédaction suivante est recommandée :

« Article 21. — Le Roi peut coordonner les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et les dispositions qui l'auront modifiée expressément ou implicitement au moment où les coordinations seront établies.

A cette fin, il peut :

- 1° modifier l'ordre et le numérotage des titres, chapitres, sections et articles des dispositions à coordonner et les regrouper sous d'autres divisions;
- 2° modifier les références contenues dans les dispositions à coordonner en vue de les mettre en concordance avec le numérotage nouveau;
- 3° sans porter atteinte aux principes inscrits dans les dispositions à coordonner et en tenant compte des modifications implicites qu'elles auraient subies, en modifier la rédaction en vue d'assurer leur concordance et d'en unifier la terminologie.

Les coordinations porteront l'intitulé suivant :

« Lois relatives à ... coordonnées le ... ».

La chambre était composée de :

Messieurs : A. Vranckx, conseiller d'Etat, président,
G. Van Bunn en K. Mees, conseillers d'Etat.
Madame : J. De Koster, greffier adjoint, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. A. Vranckx.

Le rapport a été présenté par M. L. Duchatelet, substitut.

Le Greffier, (s.) J. DE KOSTER. Le Président, (s.) A. VRANCKX.

Pour expédition délivrée au Ministre du Travail.

Le 29 janvier 1960.

Le Greffier du Conseil d'Etat,
R. DECKMYN.

In het tweede lid van artikel 17 schrijve men « onder dezelfde voorwaarden ».

Artikel 18 van het ontwerp stelle men als volgt :

« Artikel 18. — De bepalingen van artikel 28septies, octies, nonies en decies, welke in de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeids-overeenkomst door deze wet ingevoegd zijn, zijn van toepassing op de in deze titel bepaalde voordelen ».

Artikel 19 stelle men als volgt :

« Artikel 19. — Vanaf 1 januari 1962 kan de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit de geldigheidsduur van de bepalingen van de artikelen 13 tot 18 van deze wet en van de besluiten, krachtens deze bepalingen genomen, verlengen.

Hij kan eveneens, onder dezelfde voorwaarden :

- a) ...
- b) ...
- c) de bepalingen van titel II van deze wet toepasselijk verklaren op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die door hen te werk gesteld worden ».

Artikel 20 stelle men als volgt :

« Artikel 20. — De besluiten krachtens artikel 19 van deze wet genomen, houden op uitwerking te hebben ten laatste 31 december 1964 ».

Voor artikel 21 wordt de volgende lezing aanbevolen :

« Artikel 21. — De Koning kan de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst coördineren met de bepalingen welke deze op het tijdstip der coördinaties uitdrukkelijk of impliciet gewijzigd hebben.

Daartoe kan Hij :

- 1° de volgorde en de nummering van de titels, hoofdstukken, afdelingen en artikelen van de te coördineren bepalingen wijzigen en ze volgens een andere indeling hergroeperen;
- 2° de verwijzingen die voorkomen in de te coördineren bepalingen wijzigen ten einde ze met de nieuwe nummering te doen overeenstemmen;
- 3° zonder afbreuk te doen aan de beginselen welke in de te coördineren bepalingen vervat zijn en met inachtneming van de impliciete wijzigingen welke die bepalingen mochten hebben ondergaan, de redactie ervan wijzigen ten einde ze onderling te doen overeenstemmen en eenheid in de terminologie te brengen.

De coördinatie zal het volgende opschrift hebben :

« Wetten betreffende... gecoördineerd op... ».

De kamer was samengesteld uit :

De heren : A. Vranckx, raadsheer van State, voorzitter,
G. Van Bunn en K. Mees, raadsheren van State,
Mevrouw : J. Dekoster, adjunct-griffier, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. A. Vranckx.

Het verslag werd uitgebracht door de H. L. Duchatelet, substituit.

De Griffier, (get.) J. DE KOSTER. De Voorzitter, (get.) A. VRANCKX.

Voor uitgifte afgeleverd aan de Minister van Arbeid.

De 29 januari 1960.

De Griffier van de Raad van State,
R. DECKMYN.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN,

Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre du Travail et de Notre Ministre de la Prévoyance sociale,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre du Travail est chargé de présenter en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

TITRE PREMIER.

Dispositions modifiant la loi du 10 mars 1900
sur le contrat de travail.

Article premier.

L'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail modifiée par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 12. — L'ouvrier apte à travailler, qui se présente normalement à son travail mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit à son salaire normal.

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

Art. 2.

L'intitulé du chapitre IIIbis, inséré dans la même loi par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par l'intitulé suivant :

« Chapitre IIIbis.

» De la suspension du contrat et des conditions dans lesquelles l'ouvrier conserve le droit au salaire normal ».

Art. 3.

L'article 28 de la même loi est complété par les dispositions suivantes :

« L'exécution du contrat n'est suspendue, en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise, qu'après une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique.

» La journée de travail interrompue en raison d'un accident technique dans l'entreprise et payée à l'ouvrier en vertu des dispositions de l'article 12 de la présente loi, doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

» Pendant cette période de sept jours l'ouvrier conserve le droit au salaire normal.

WETSONTWERP

BOUDEWIJN,

Koning der Belgen,

Aan allen, tegenwoordigen en toekomstenden, HEIL.

Op de voordracht van Onze Minister van Arbeid en van Onze Minister van Sociale Voorzorg.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Arbeid is gelast in Onze naam, bij de Wetgevende Kamers, het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst volgt :

TITEL EEN.

Bepalingen tot wijziging van de wet van 10 maart 1900
betreffende de arbeidsovereenkomst.

Eerste artikel.

Artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, wordt door volgende bepalingen vervangen :

« Art. 12. — De arbeider geschikt om te werken, die zich normaal voor zijn werk aanbiedt maar die, door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak in de onmogelijkheid wordt geplaatst te arbeiden, heeft recht op zijn normaal loon.

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

Art. 2.

Het opschrift van hoofdstuk IIIbis, in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 4 maart 1954, wordt door het volgend opschrift vervangen :

« Hoofdstuk IIIbis.

» Schorsing van de overeenkomst en voorwaarden waaronder de arbeider het recht op het normaal loon behoudt ».

Art. 3.

Artikel 28 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen aangevuld :

« In geval van technische stoornis in de onderneming, wordt de uitvoering van de overeenkomst eerst geschorst na een periode van zeven dagen te rekenen van af de datum van deze technische stoornis.

» De arbeidsdag die onderbroken wordt ingevolge een technische stoornis in de onderneming en aan de arbeider betaald wordt krachtens artikel 12 van deze wet, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

» Gedurende deze periode van zeven dagen behoudt de arbeider het recht op zijn normaal loon.

» Le refus de l'ouvrier d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses capacités et à ses aptitudes le prive du droit au salaire ».

Art. 4.

L'article 28bis inséré dans la même loi par la loi du 22 juillet 1952 et modifié par la loi du 4 mars 1954, est remplacé sous b) par les dispositions suivantes :

« 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. »

Art. 5.

A l'article 28bis inséré dans la même loi par la loi du 22 juillet 1952 et modifié par la loi du 4 mars 1954, il est inséré entre les lettres b) et c) un littéra bbis, libellé comme suit :

« bbis. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, l'ouvrier conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

L'ouvrier n'a pas droit aux indemnités journalières prévues par l'article 2 de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, coordonnée par l'arrêté royal du 28 septembre 1931 et modifiée par la loi du 10 juillet 1951, pour les journées d'incapacité de travail pour lesquelles il a droit au salaire normal en vertu des dispositions de l'alinéa précédent.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail et payée à l'ouvrier accidenté en vertu des dispositions de l'article 12 de la présente loi, doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

Art. 6.

L'article 28ter, alinéa 2, inséré dans la même loi par la loi du 4 mars 1954, est abrogé.

Art. 7.

L'article 28quater, alinéa 2, inséré dans la même loi par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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

» De arbeider, die weigert een vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn bekwaamheid en zijn geschiktheid, verliest het recht op zijn loon ».

Art. 4.

Artikel 28bis in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 22 juli 1952 en gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, wordt onder b) door de volgende bepalingen vervangen :

« b) De uitvoering van de arbeidsovereenkomst 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 bevaling, is het bepaalde onder a) van toepassing. »

Art. 5.

In artikel 28bis in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 22 juli 1952 en gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, wordt tussen b) en c) een bbis ingevoegd, luidend als volgt :

« bbis. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, behoudt de arbeider het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen te rekenen van de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeider heeft geen recht op de dagelijkse vergoedingen voorzien bij artikel 2 van de wet betreffende de vergoeding der schade voortvloeiende uit de arbeidsongevallen, geordend bij koninklijk besluit van 28 september 1931 en gewijzigd bij de wet van 10 juli 1951, voor de dagen arbeidsongeschiktheid waarvoor hij recht heeft op het normaal loon krachtens de bepalingen van het vorig lid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt ingevolge een arbeidsongeval en aan de door het ongeval getroffen arbeider betaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 12 van deze wet, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

Art. 6.

Artikel 28ter, tweede lid, in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 4 maart 1954, wordt opgeheven.

Art. 7.

Artikel 28quater, tweede lid, in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 4 maart 1954, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Bij ontstentenis van een 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

l'affichage, au bureau régional de l'Office national du placement et du chômage du lieu où est situé l'entreprise.

» 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.

» L'employeur qui ne procède pas au moins sept 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.

» 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. »

Art. 8.

Il est inséré dans la même loi un article 28sexies, libellé comme suit :

« Art. 28sexies. — L'ouvrier 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 civiles ou de missions civiles.

» Pour bénéficier du salaire, l'ouvrier doit, s'il en a la possibilité, avertir préalablement l'employeur; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

» Sans préjudice des dispositions des contrats de travail ou des décisions des commissions paritaires plus favorables, le Roi fixe, après avis du Conseil National du Travail, les événements familiaux, les obligations civiles et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er} du présent article. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'ouvrier peut s'absenter du travail avec maintien du salaire. En outre, il peut déterminer des conditions d'assiduité. »

Art. 9.

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

« Art. 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 1947 relatif à l'octroi du salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an. »

Art. 10.

Il est inséré dans la même loi un article 28octies, libellé comme suit :

« Art. 28octies. — Est nulle toute clause réduisant les avantages qui sont accordés à l'ouvrier par les dispositions du présent chapitre. »

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

» 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.

» 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 van af de eerste dag van de periode van totale schorsing van de overeenkomst of van gedeeltelijk werk.

» 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. »

Art. 8.

In dezelfde wet wordt een artikel 28sexties ingelast, dat luidt als volgt :

« Art. 28sexties. — De arbeider heeft het recht het werk te verlaten, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van een familiegebeurtenis in zijn gezin en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

» Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de arbeider zo mogelijk de werkgever vooraf verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

» Onverminderd gunstiger bepalingen van arbeidsovereenkomsten of van beslissingen van de paritaire comité's bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van lid 1 van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende dewelke de arbeider het werk mag verlaten met behoud van zijn loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen. »

Art. 9.

In dezelfde wet wordt een artikel 28septies ingelast, dat luidt als volgt :

« Art. 28septies. — Tijdens de perioden en verloven vastgesteld bij de bepalingen van dit hoofdstuk, heeft de arbeider enkel recht 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 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. »

Art. 10.

In dezelfde wet wordt een artikel 28octies ingelast, dat luidt als volgt :

« Art. 28octies. — Nietig is elk beding waarbij de voordelen toegekend aan de arbeider door het bepaalde in dit hoofdstuk worden verminderd. »

Art. 11.

Il est inséré dans la même loi un articles 28nonies, libellé comme suit :

« Art. 28nonies. — Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou en partie des obligations relatives au maintien du salaire normal telles qu'elles sont définies au présent chapitre, dans la mesure où une décision de la commission paritaire rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du fonds de sécurité d'existence. »

Art. 12.

Il est inséré dans la même loi un article 28decies, libellé comme suit :

« Art. 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'exèdera pas douze mois.

Cette dispense est renouvelable. »

TITRE II.

Dispositions à caractère temporaire relatives au paiement des premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

Art. 13.

A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'au 31 décembre 1961, les dispositions des articles 14 à 18 de la présente loi sont applicables aux employeurs occupant au moins dix travailleurs et aux ouvriers qu'ils occupent en vertu d'un contrat de travail, régi par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Le Roi peut, sur proposition de la Commission paritaire ou du Conseil National du Travail, rendre ces dispositions applicables aux employeurs occupant moins de dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent.

Art. 14.

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 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 % 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.

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 présente loi, doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

Art. 15.

Dans le cas d'incapacité visé à l'article 14, l'ouvrier doit avertir immédiatement son employeur et justifier de son

Art. 11.

In dezelfde wet wordt een artikel 28nonies ingelast, dat luidt als volgt :

« Art. 28nonies. — In de bedrijfstakken, waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever ontslagen van het geheel of een gedeelte van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon, zoals deze in dit hoofdstuk bepaald zijn, in de mate waarin een door de Koning bindend verklaarde beslissing van het paritair comité, het fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting heeft gelast. »

Art. 12.

In dezelfde wet wordt een artikel 28decies ingelast, dat luidt als volgt :

« Art. 28decies. — De Koning kan aan de werkgevers, die onder bepaalde paritaire comité's 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. »

TITEL II.

Bepalingen van tijdelijke aard betreffende de betaling van de eerste dagen van arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte of ongeval.

Art. 13.

Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet tot 31 december 1961, zijn de bepalingen van de artikelen 14 tot 18 van deze wet van toepassing op de werkgevers die minstens tien werknemers in dienst hebben en op de arbeiders die door hen tewerkgesteld worden krachtens een arbeidsovereenkomst, geregeld bij de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

De Koning kan, op voorstel van een paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, deze bepalingen toepasselijk verklaren op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben alsmede op de arbeiders die zij te werk stellen.

Art. 14.

In geval van arbeidsongeschiktheid van ten minste veertien dagen tengevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij deze wet, heeft de arbeider, ten laste van zijn werkgever, recht op 80 % van zijn normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen te rekenen van af de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

Dit recht is afhankelijk van de voorwaarde dat de arbeider onafgebroken gedurende ten minste zes maanden bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

De arbeidsdag die onderbroken wordt ingevolge de arbeidsongeschiktheid en aan de arbeider betaald wordt krachtens artikel 12 van deze wet, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

Art. 15.

In geval van arbeidsongeschiktheid bepaald in artikel 14, dient de arbeider onmiddellijk zijn werkgever te verwittigen

incapacité de travail. S'il y est invité, il produira un certificat médical.

En outre, il ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur ni de se laisser examiner.

Ce médecin vérifie la réalité de l'incapacité; toutes autres considérations sont couvertes par le secret professionnel.

Art. 16.

Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente :

- a) modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 14;
- b) remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;
- c) fixer des conditions supplémentaires.

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.

Art. 17.

Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil National du Travail, réduire la durée minimum de la période d'incapacité de travail prévue à l'article 14 ou supprimer la condition de durée minimum de l'incapacité de travail.

Il peut également, dans les mêmes conditions, porter jusqu'à 100% maximum le pourcentage du salaire visé à l'article 14 de la présente loi.

Art. 18.

Les dispositions de l'article 28septies, octies, nonies et decies, insérées par la présente loi dans la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, sont applicables aux avantages prévus au présent titre.

Art. 19.

A partir du 1^{er} janvier 1962 le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, proroger la durée de validité des dispositions des articles 13 à 18 de la présente loi et des arrêtés pris en vertu de ces dispositions.

Il peut également, dans les mêmes conditions :

- a) réduire la durée minimum de la période d'incapacité de travail prévue à l'article 14 ou supprimer la condition de durée minimum de l'incapacité de travail;
- b) porter jusqu'à 100 % maximum le pourcentage du salaire visé à l'article 14;
- c) rendre applicables les dispositions du titre II de la présente loi aux employeurs occupant moins de dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent.

Art. 20.

Les arrêtés pris en vertu de l'article 19 de la présente loi cessent leurs effets au plus tard au 31 décembre 1964.

en van zijn arbeidsongeschiktheid te doen blijken. 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.

Deze geneesheer gaat na of de arbeider werkelijk arbeidsongeschikt is; alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Art. 16.

De Koning kan, na advies van het paritair comité :

- a) de duur van de in artikel 14 voorgeschreven anciënniteit wijzigen;
- b) de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;
- c) bijkomende voorwaarden vaststellen.

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

Art. 17.

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, de minimumduur van de in artikel 14 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid inkorten of de voorwaarde van minimumduur van de arbeidsongeschiktheid afschaffen.

De Koning kan eveneens, onder dezelfde voorwaarden, het percentage van het in artikel 14 van deze wet bedoeld loon tot maximum 100 % brengen.

Art. 18.

De bepalingen van artikel 28septies, octies, nonies en decies, welke in de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, door deze wet ingevoegd zijn, zijn van toepassing op de in deze titel bepaalde voordelen.

Art. 19.

Van af 1 januari 1962 kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de geldigheidsduur van de bepalingen van de artikelen 13 tot 18 van deze wet en van de besluiten, krachtens deze bepalingen genomen, verlengen.

Hij kan eveneens, onder dezelfde voorwaarden :

- a) de minimumduur van de in artikel 14 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid inkorten of de voorwaarde van minimumduur van de arbeidsongeschiktheid afschaffen;
- b) het percentage van het artikel 14 bedoeld loon tot maximum 100 % brengen;
- c) de bepalingen van titel II van deze wet toepasselijk verklaren op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben alsmede op de arbeiders die door hen worden te werk gesteld.

Art. 20.

De krachtens artikel 19 van deze wet genomen besluiten houden op uitwerking te hebben ten laatste 31 december 1964.

TITRE III.

Dispositions finales.

Art. 21.

Le Roi peut coordonner les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail avec les modifications expresses et implicites que cette législation a et aura subies au moment où les coordinations seront réalisées.

A cette fin, il peut :

1° modifier l'ordre et la numérotation des chapitres et articles des dispositions à coordonner et les regrouper dans d'autres divisions;

2° modifier les références contenues dans les dispositions à coordonner en vue de les mettre en concordance avec la numérotation nouvelle;

3° modifier la rédaction des textes des lois coordonnées en vue d'assurer une terminologie uniforme.

Les coordinations porteront un intitulé distinct de celui des arrêtés de coordination eux-mêmes.

Donné à Bruxelles, le 2 février 1960.

TITEL III.

Slotbepalingen.

Art. 21.

De Koning kan de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst coördineren met de uitdrukkelijke en impliciete wijzigingen welke deze wetgeving heeft ondergaan of zal ondergaan hebben op het ogenblik dat deze coördinaties zullen verricht worden.

Te dien einde kan hij :

1° de orde en de nummering van de hoofdstukken en artikels van de te coördineren bepalingen wijzigen en deze volgens andere indelingen hergroeperen;

2° de in de te coördineren bepalingen vermelde referenties wijzigen om deze in overeenstemming te brengen met de nieuwe nummering;

3° de tekst van de gecoördineerde wetten wijzigen met het oog op een eenvormige terminologie.

De coördinaties zullen een andere titel dragen dan die van de coördinatiebesluiten zelf.

Gegeven te Brussel, 2 februari 1960.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre du Travail,

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Arbeid,

O. BEHOGNE.

Le Ministre de la Prévoyance sociale,

De Minister van Sociale Voorzorg,

L. SERVAIS.