

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1977-1978

17 FEBRUARI 1978

WETSONTWERP betreffende de arbeidsovereenkomsten

ONTWERP
OVERGEZONDEN DOOR DE SENAAT e)

TITEL 1.

DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN IN HET ALGEMEEN.

HOOFDSTUK 1.

Algemene bepalingen.

ARTIICEL 1.

Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en diensbenden.

Zij is ook van toepassing op de bij het eersre lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door her Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier roesrand nter statutair geregeld is.

(1) ZU :

Srukken van de Sefkult:

381 (B. 1974):

- N° 1 : Wetsontwerp.

258 (1977-1978) : N° 1.

- N° 2: Verslag + errata).

- NU 3 rot 7: Amendementen.

Handelingen van de Senaat:

14 en 16 februari 1978.

Chambre des Représentants

SESSION 1977-1978

17 FEVRIER 1978

PROJET DE LOI relatif aux contrats de travail

PROJET
TRANSMIS PAR LE SENAT (1)

TITRE 1^{er}.

LES CONTRATS DE TRAVAIL EN GENERAL.

CHAPITRE 1^{er}.

Dispositions générales.

ARTICLE 1^{er}.

La presente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique.

Elle s'applique aussi aux travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} occupés par l'Etat, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionné par l'Etat, qui ne sont pas régis par un statut.

(1) Voir:

Documents du Sénat:

381 (S.E. 1974):

- N° 1 : Projet de loi.

258 (1977-1978) : N° 1.

- N° 2: Rapport (+ errata).

- N° 3 à 7: Amendements.

Annales du Sénat:

14 et 16 février 1978.

ART.2.

De arbeidsovereenkomst voor werkliden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de werkmán, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever in hoofdzaak handarbeid te verrichten.

ART.3.

De arbeidsovereenkomst voor bedienden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de bediende, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever in hoofdzaak hoofdarbeid te verrichten.

ART.4.

De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers is de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliënte op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan wordt de overeenkomst gesloten tussen opdrachtgever en tussenpersoon, welke ook de benaming zij, beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

Zijn naar Juid van deze wet geen handelsvertegenwoordiger: de commissionair, de makelaar, de concessiehouder voor aUeenverkoop, de tussenpersoon die zijn orders vrij kan doorgeven aan wie bij wil, en in het algemeen, de Handelsagent die met zijn opdrachtgever verbonden is door een aannemingsovereenkomst, een lastgeving tegen loon of elke andere overeenkomst krachtens welke de handelsagent niet onder het gezag van zijn opdrachtgever optreedt.

Art. 5.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt tegen loon en onder gezag, leiding en toezicht van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

Art. 6.

AUe met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

ART.2.

Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur.

ART.3.

Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur.

ART.4.

Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.

Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce.

Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi: le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise, de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant.

ART. 5.

Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

ART. 6.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant quelle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

ART. 7.

De arbeidsovereenkomst wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, hetzij voor onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven worden gesloten.

ART.8.

Wanneer werknemers, aangeworven onder de in de artikelen 2, 3, 4 en 5 gestelde voorwaarden, verplicht zijn, met het oog op de uitvoering van de overeengekomen arbeid, groepen of ploegen van werknemers te organiseren of te leiden, wordt van rechtswege vermoed dat zij handelen als gevolmachtigde van de werkgever in hun betrekkingen met de werknemers die de groepen of ploegen vormen.

Het tegenbewijs is niet toegelaten.

ART.9.

De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt,

Is er geen geschrift waarmat blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

De schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard.

ART. 10.

Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen,

ART. 11.

Na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, worden zij geacht de verbintenis voor onbepaalde tijd te hebben willen vernieuwen.

ART.7.

Le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie.

ART.8.

Lorsque des travailleurs, engagés dans les conditions définies aux articles 2, 3, 4 et 5, doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires de l'employeur dans leurs rapports avec les travailleurs faisant partie de ces groupes ou brigades.

La preuve du contraire n'est pas admise.

ART.9.

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

ART. 10.

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

ART. 11.

Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, elles sont censées avoir voulu renouveler l'engagement pour une durée indéterminée.

ART. 12.

Bij ontstentenis van een geschrift, is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil.

ART. 13.

De werknemers en hun werkgevers mogen zich niet vooraf verbinden geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

ART. 14.

De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werknemer die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht:

1° ingevalge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in de speelzalen.

ART. 15.

De rechtsvorderingen die uit de overeenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

HOOFDSTUK II.

Verplichtingen der partijen.

MT. J6.

Werkgever en werknemer zijn elkander eerbied en achtung verschuldigd.

Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

ART. 17.

De werknemer is verplicht:

1° zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen;

2° te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden met het oog op de uitvoering van de overeenkomst;

ART. 12.

La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

ART. 13.

Les travailleurs et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

ART. 14.

La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits du travailleur qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies:

1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;

2° dans les salles de jeu.

ART. 15.

Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

CHAPITRE II,

Obligations des parties.

ART. 16.

L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

ART. 17.

Le travailleur a l'obligation:

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

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

3° zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden:

a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;

b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;

4° zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn medearbeiders, van zijn werkgever, of van derden;

5° het hem toevertrouwde arbeidsgereedschap en de ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

ART. 18.

Ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan roevallig voorkomt.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de bij het eerste en het tweede lid vastgestelde aansprakelijkheid, tenzij, en alleen wat de aansprakelijkheid tegenover de werkgever betreft, bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met de werknemer zijn overeengekomen of door de rechter vastgesteld, op het loon inhouden in de voorwaarden als bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

ART. 19.

De werknemer is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.

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

ART. 20.

De werkgever is verplicht :

1° de werknemer te doen werken op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci:

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

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

5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

ART. 18.

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1^{er} et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

ART. 19.

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

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

ART. 20.

L'employeur a l'obligation :

1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met berrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en dat hem bij een ongeval de eerste hulpmiddelen verstrekt kunnen worden.

Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn;

3° het loon te betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen;

4° de werknemer behoorlijk te huisvesten en gezond en voldoende voedsel te verstrekken, ingeval hij de verbintenis heeft aangegaan om hem kost en inwoning te verschaffen;

5° de werknemer de nodige tijd te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien, te vervullen;

6° de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de werknemers en van de jeugdige werknemers in het bijzonder;

7° als een goed huisvader te zorgen voor her arbeidsgereedschap dat aan de werknemer toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

ART. 21.

Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de werknemer die hierom verzoekt, een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

Dar getuigschrift mag geen enkele andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

ART. 22.

De werkgever is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van de door hem geleverde grondstoffen, gegevens, gereedschappen of apparatuur.

ART. 23.

Elke borgrocht, besremd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te waarborgen moet in bewaring worden gegeven bij de Nationale Bank van België, bij de Deposito- en Consignatiekas, bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas, bij het Gemeentekrediet van België, bij een bank of bij een private spaarkas beheerd volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 23 juni 1967.

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident.

A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;

3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4° de fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;

5° de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi;

6° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs;

7° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

ART. 21.

Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur qui en fait la demande, un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur.

ART. 22.

L'employeur répond des malversations provenant de matières premières, de données, d'outillage ou d'appareillages défectueux fournis par lui.

ART. 23.

Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque nationale de Belgique, à la Caisse des Dépôts et Consignations, à la Caisse générale d'Épargne et de Retraite, au Crédit communal de Belgique, à une banque ou à une caisse d'épargne privée régie par les dispositions de l'arrêté royal du 23 juin 1967.

De inbewaringgeving geschiedt op naam van de werknemer, met vermelding van de bestemming.

De werkgever geeft de borgtocht in bewaring binnen vijftien dagen na de datum, waarop zij door de werknemer is gestort of op zijn loon ingehouden.

Door het feit alleen van de inbewaringgeving verkrijgt de werkgever voor elke schuldvordering wegens de gehele of gedeeltelijke niet-nakoming van de verplichtingen van de werknemer een voorrecht op de borgtocht.

Het bedrag van de borgtocht kan alleen dan aan de werknemer terugbetaald of in handen van de werkgever gestort worden, wanneer partijen het eens zijn of een uittreksel uit een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing wordt overgelegd.

De omvang van de borgtocht mag het bedrag van zes maanden loon niet overschrijden.

ART. 24.

Met gevangenisstraf van acht dagen tot zes maanden en mer een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen worden gesnakt :

1° ieder werkgever die de borgtocht niet heeft gestort binnen de bij artikel 23, derde lid, vastgeselde termijn;

2° zij die als voonvaarde voor her begeben van een betrekking of zelfs voor her verlenen van kortingen of commissielonen, de verplichting opleggen aandelen, deelbewijzen, of welkdanige obligaties aan te kopen, erop in te schrijven of te storten of geldsommen te overhandigen anders dan als borgstelling van de werknemer.

ART. 25.

Het beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen is nietig.

HOOFDSTUK III.

Schoning van de uitvoering van de overeenkomst.

ART. 26.

De door overmacht ontsane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.

Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever, evenals de tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wergeving op de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu, zijn op zichzelf geen gevallen van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen der partijen.

Le dépôt se fait au nom du travailleur avec mention de l'affectation.

L'employeur effectue le dépôt du cautionnement dans les quinze jours de la date à laquelle il a été versé par le travailleur ou prélevé sur sa rémunération.

Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur.

Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de l'accord des parties ou sur production d'un extrait d'une décision judiciaire couverte en force de chose jugée.

Le montant du cautionnement ne peut excéder l'équivalent de six mois de rémunération.

ART. 24.

Seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou de l'une de ces peines seulement :

1° tout employeur qui n'aura pas effectué le dépôt du cautionnement dans le délai fixé à l'article 23, alinéa 3;

2° ceux qui auront mis comme condition à l'octroi d'un emploi ou même de remises et commissions, l'obligation de souscrire, de verser ou d'acheter des actions, parts d'intérêts ou obligations quelconques ou qui se seront fait remettre des fonds, à un titre autre que celui de cautionnement du travailleur.

ART. 25.

Toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle.

CHAPITRE III.

Suspension de l'exécution du contrat.

ART. 26.

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

La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement, ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties;

ART. 27.

Recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft de werknemer die op het ogenblik dat hij op het werk komt, geschikt is om te werken en :

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

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

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

ART. 28.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;

3° gedurende de tijd dat de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de terechtzittingen van de arbeidshoven en -rechtbanken;

4° gedurende de tijd dat de werknemer op het werk afwezig is bij toepassing van :

a) de wet van 1 juli 1963 houdende toekening van een vergoeding voor sociale promotie;

b) de wet van 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieten worden toegekend met het oog op hun sociale promotie;

c) de Wet van 19 juli 1976 tot insrelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat.

ART. 29.

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de werknemer onder de wapens;

2° voor de duur van zijn verblijf in een recrutings- en selectiecentrum;

3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;

4° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven;

ART. 27.

A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler au moment de se présenter au travail :

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu du travail, pourvu que ce retard ou cette absence soient dus à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

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

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

ART. 28.

L'exécution du contrat est suspendue :

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;

2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux audiences des cours et tribunaux du travail;

4° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de :

a) la loi du 1^{er} juillet 1963 ponant instauration d'une indemnité de promotion sociale;

b) la loi du 10 avril 1973 accordant des crédits d'heures aux travailleurs en vue de leur promotion sociale;

c) la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.

ART. 29.

L'exécution du contrat est suspendue :

1° pendant les périodes d'appel ou de rappel du travailleur sous les armes;

2° pendant la durée du séjour du travailleur dans un centre de recrutement et de sélection;

3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

4° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

50 voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;

6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstduur, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de dienstduur niet verlengt boven de termijn bepaald in artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten;

7° gedurende de vervulling van de dienst door de wet van 3 juni 1964 houdende statuut van de gewetensbezwaarden aan deze laatste opgelegd.

ART. 30.

De werknemer heeft het recht om even het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van persoonlijke verschijning op aanmaning van het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen, indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag weg blijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisen inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

ART. 31.

§ 1. De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schors de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Behoudens in geval van overmacht zendt hij het hem op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden

5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962;

6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme de service, pour autant que la durée du rengagement ne porte pas la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1^{er}, alinéa T", desdites lois sur la milice;

7° pendant l'accomplissement du service imposé à l'objeteur de conscience par la loi du 3 juin 1964 portant statut des objecteurs de conscience.

ART. 30.

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution personnelle ordonnée en justice.

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

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, il peut déterminer des conditions d'assiduité.

ART. 31.

§ 1^{er}. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour

ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.

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

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

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

HOOFDSTUK IV.

Einde van de overeenkomst.

ART. 32.

Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze wer geregelde overeenkomsten een einde :

- 1° door afloop van de termijn;
- 2° door voltocing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- 3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;
- 4° door de dood van de werknemer;
- 5° door overmacht.

ART. 33.

Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de overeenkomst. Indien dit overlijden het einde tot gevolg heeft van de activiteit waarvoor de werknemer in dienst is genomen of als de overeenkomst is gesloten met het oog op de persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter naar billijkheid of grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

ART.34.

De vrouw, als werknemster aangeworven en bij de werkgever inwonend, heeft het recht om de overeenkomst te beëindigen, indien de echtgenote van de werkgever of enige andere vrouw, die het huis bestuurde bij het sluiten van de

les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du travailleur estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

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

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

CHAPITRE IV.

Fin du contrat.

ART.32.

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

- 1° par l'expiration du terme;
- 2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- 3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;
- 4° par la mort du travailleur;
- 5° par la force majeure.

ART.33.

La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat. Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

ART.34.

La femme engagée comme travailleuse et recevant le logement chez l'employeur a le droit de résilier le contrat si l'épouse de l'employeur ou toute autre femme qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat vient à

overeenkomst, sterft of zich terugtrekt. In voorkomend geval, oordeelt de rechter naar billijkheid of grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

ART. 35.

Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

ART. 36.

Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst.

ART. 37.

Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

Op straffe van nietigheid geschiedt de kennisgeving van de opzegging door afgifte aan de andere partij van een geschrift waarin het begin en de duur van de opzeggingstermijn zijn aangegeven.

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

De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaarders-exploot.

ART. 38.

S 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1° en 2°, 29 en 31.

mourir ou à se retirer. Le cas échéant, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

ART. 35.

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié par lettre recommandée à la poste expédiée dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

ART. 36.

Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

ART. 37.

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

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

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

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

ART. 38.

S 1°. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1° et 2°, 29 et 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

§ 3. Handelingen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 of om een voldoende reden als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld:

1° tijdens de duur van de in artikel 29, 1° tot 5° en 7°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 29, 6°, bedoelde wederdiensneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdiensneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recrutings- of selectiecentrum of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot een maand na dat tijdstip.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 29 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 109.

ART. 39.

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet (of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971).

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1er, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 35 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis:

1° pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1° à 5° et 7°;

2° pendant la durée du rengagement visé à l'article 29, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4° à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29.

Les dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 100.

ART. 39.

§ 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

ART. 40.

§ 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

ART. 41.

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij de artikelen 64, 85 en 115 bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

ART. 42.

De kwijting voor saldo van rekening door de werknemer afgegeven op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt, berekent voor de werknemer niet dat hij van zijn rechten afziet.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1°, 6° et 7°, et à l'article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

ART. 40.

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, (a partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

ART. 41.

Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64, 85 et 115, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

ART. 42.

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

HOOFDSTUK V.

Bijzondere bepalingen
betreffende de minderjarige werknemers.

ART.43.

De minderjarige werknemer die de leeftijd van achttien jaar bereikt heeft, is rechtsbekwaam alleen een arbeidsovereenkomst te sluiten.

De minderjarige werknemer die de leeftijd van achttien jaar niet heeft bereikt, is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader of zijn moeder of van zijn voogd, rechtsbekwaam een arbeidsovereenkomst te sluiten. Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.

ART.44.

De werkgever of de derde die het loon eventueel is verschuldigd, selt de miaderjarige op geldige wijze zijn loon ter hand, tenzi] verzer is betekend door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige, die geen achttien jaar is,

ART.45.

Indien het belang van de minderjarige dit vordert, kan de jeugdrechtbank op verzoek van her openbare ministerie of een Jid van de familie, de minderjarige machtigen het loon van zijn arbeid te onrvangen en er geheel of gedeelrelijk over te beschikken of voor hcm een te allen tijde afzetbare bijzondere voogd aanstellen, gelast over dit loon te beschikken voor de behoeften van de onmondige. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.

MT.46.

De rechter die bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende de in deze wer bedoelde overeenkomsten, kan een voogd ad hoc aansrellen om de afwezige of verhinderde voogd in her geding te vervangen.

TITEL II.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKLIEDEN.

HOOFDSTUK J.

Algemene bepalingen.

MT. 47.

De bepalingen van deze rirel gelden voor de arbeids-overeenkomst voor werklieden.

CHAPITRE V.

Dispositions particulières
concernant les travailleurs mineurs d'âge.

ART. 43.

Le travailleur mineur âgé de dix-huit ans est capable de conclure seul un contrat de travail.

Le travailleur mineur âgé de moins de dix-huit ans est capable de conclure un contrat de travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de sa mère ou de son tuteur. A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé.

MT. 44.

L'employeur ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement la rémunération au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur du mineur qui n'a pas atteint l'âge de dix-huit ans.

ART.45.

Si l'intérêt du mineur l'exige, le tribunal de la jeunesse peut, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur ad hoc, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé.

MT. 46.

Le juge compétent pour connaître d'une contestation relative aux contrats visés par la présente loi peut nommer un tuteur ad hoc pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché.

TITRE II.

LE CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER.

CHAPITRE 1^{er}.

Généralités.

MT.47.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'ouvrier.

ART. 48.

§ 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkmán afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkmán in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

§ 4. Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en met inbegrip van de eerste dag van de proeftijd; die periode neemt af zolang een einde wanneer na de werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt.

HOOFDSTUK II.

Loonrekening

bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

ART. 49.

In geval van technisch stornis, in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stornis, behoudt de werkmán zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stornis en die aan de werkmán betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmán verliest zijn recht op het bij her eerste lid vastgestelde loon, wanneer bij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie. Nochrans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

ART. 48.

§ 1^{er}. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.

§ 4. Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat pendant ladite période sans motif grave. Si la période d'essai est supérieure à sept jours, cette disposition ne s'applique qu'aux sept premiers jours. Toute stipulation contraire est nulle, et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci.

Si la période d'essai est suspendue au cours des sept jours visés à l'alinéa 1^{er}, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat sans motif grave, est prolongée au plus tard jusqu'au quatorzième jour, le premier jour de la période d'essai compris; cette période prend fin en tout état de cause dès qu'après la reprise du travail dans les limites prévues au § 3, les sept jours d'essai sont atteints.

CHAPITRE B.

Rémunération

en cas de suspension de l'exécution du contrat.

ART. 49.

L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

la journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée à l'ouvrier en vertu de l'article 27, est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1^{er}, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.

ART. 50.

Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkmán werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkmán verwittigd worden dat het werk wordt hervat.

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

ART. 51.

§ 1. Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeelrelijke arbeid wordt ingevoerd.

Her koninklijk besluit moet vermelden:

to de wijze waarop en de termijn binnen welke de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen;

4° de wijze waarop en de termijn binnen welke mededeling wordt gedaan aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het tweede lid, 4°, bedoelde mededeling moeten de datum vermelden waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeelrelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 geroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeelrelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeelrelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

ART. 50.

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

Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci.

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

ART. 51.

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

L'arrêté royal doit indiquer:

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

2° la durée de ce nouveau régime;

3° le nombre maximal des journées de chômage;

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

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et l'information prévue à l'alinéa 2, 4°, doivent mentionner la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours; et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1^{er}, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

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

De kennisgeving moet vermelden :

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

2° het aantal werkloosheidsdagen;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

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

S J. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

S 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkmán het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

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

S 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

La notification doit indiquer :

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

2° le nombre des jours de chômage;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

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

S 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

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

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

S 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het versrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, laatste lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht her normaal loon aan de werkmán te betalen gedurende de periode die deze grenzen te bulren gaat,

ART. 52.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkmán ten laste van zijn werkgever recht op 100 pct. van zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen.

De eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid is een carensdag; de periode van zeven dagen begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 27 de werkgever hee loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is de carensdag de eerste volgende werkdag en bedraagt de bij het eerste lid bedoelde periode slechts zes dagen.

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

Voor de vaststelling van de carensdag wordt de gewone rustdag, die her gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd.

Het recht op loon gaat in wanneer de werkmán zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Wanneer de werkmán die anciënniteit bereikt tijdens de in hee eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, kan hij op het in het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voor-

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, dernier alinéa.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1^{er}, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

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

ART. 52.

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 100 p.c. de sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

Le premier jour ouvrable de la période d'incapacité de travail est un jour de carence; la période de sept jours prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 27 au paiement de la rémunération pour l'année au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit et la période visée à l'alinéa 1^{er} ne comprend que six jours.

Ce jour de carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Pour la détermination du jour de carence, le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

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

Lorsque l'ouvrier atteint cette ancienneté pendant la période de sept jours visée à l'alinéa premier, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants.

§ 2. La rémunération visée au § 1^{er} n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail

doet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van zeven dagen;

2° wanneer de werkmán door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval;

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkmán:

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeïd ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan regelen derden die aansprakelijk zijn voor her in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

ART. 53.

De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit:

1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 52, § 1, laatste lid, wijzigen;

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

3° bijkomende voorwaarden buiten die gesteld in de artikelen 31 en 52 opleggen.

Her paritair comité deelt zijn advies mede binnen twee maanden na verzoek daartoe, na het verstrijken van deze termijn mag een beslissing worden genomen.

Art. 54.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte, heeft de werkmán recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1^{er}.

Toutefois, la rémunération visée au § 1^{er} est due:

1° pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1^{er} durant une période de sept jours;

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

§ 3. La rémunération visée au § 1^{er} n'est pas due à l'ouvrier:

1° qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1^{er}, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

ART. 53.

Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 52, § 1^{er}, dernier alinéa;

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

3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 31 et 52.

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. 54.

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, l'ouvrier a droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte en die aan de door het ongeval getroffen of zieke werkman uitbetaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van deze periode.

§ 2. In afwijking van de artikelen 22 en 25 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij, verzekeringskas of het Fonds voor Arbeidsongevallen, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor de Beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkman verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten,

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen, niet verschuldigd.

De werkgever is verplicht aan de werkman de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben herzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst bij roepassing van artikel 50 of 51 wordt geschorst.

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

§ 3. Het totaal bedrag van het loon en van de dagelijkse vergoedingen, dat aan de door ongeval of ziekte getroffen werkman door de werkgever is verschuldigd bij roepassing van dit artikel, mag het bedrag van het loon niet overschrijden waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de in § 1 bedoelde ongeval of ziekte een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waaraan de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

AKr. SS.

Bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, behoudt de werkster het recht op het normale loon gedurende een periode van zeven dagen.

Zo de werkster buiten de voornoemde periode arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 52 van toepassing.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, et payée à l'ouvrier accidenté ou malade en vertu de l'article 27, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

§ 2. Par dérogation aux articles 22 et 25 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société, la caisse d'assurance ou le Fonds des accidents du travail visés aux articles 49 et 58 de la loi sur les accidents du travail, ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée et par l'article 42 des lois coordonnées du 3 juin 1970 précitées ne sont pas dues.

L'employeur est tenu de verser à l'ouvrier les indemnités journalières afférentes soit aux journées d'inactivité habituelle de l'entreprise, soit aux journées de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou de l'article 51.

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

§ 3. Le montant total de la rémunération et des indemnités journalières dû par l'employeur à l'ouvrier accidenté ou malade, en application des dispositions du présent article, ne peut dépasser le montant de la rémunération auquel cet ouvrier peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident ou de la maladie visés au § 1^{er} d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou en vertu d'une convention individuelle ou collective de travail.

AKr. SS.

Au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption de travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, l'ouvrière conserve le droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées ci-dessus, les dispositions de l'article 52 sont applicables.

ART. 56.

Tijdens de periodes en verloven, vastgesteld bij de artikelen 29, 30, 49, 51, 52, 54 en 55 heeft de werkmán enkel recht op het normale loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken.

Het normale loon wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

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

ART. 57.

In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij de artikelen 27, 29, 30, 49 tot 52, 54 en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

HOOFDSTUK M.

Einde van de overeenkomst.

ART. 58.

At. de uitvoering van de overeenkomst sinds meer dan zes maanden is geschorst wegens ongeval of ziekte, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, mits hij de werkmán een vergoeding betaalt die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

ART. 59.

De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.

De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtereenvolgende dagen wanneer de opzegging van de werkgever uirgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkmán uirgaat.

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

Zij moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

ART. 56.

L'ouvrier n'a droit à la rémunération normale pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 29, 30, 49, 51, 52, 54 et 55 que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

La rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

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

ART. 57.

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 de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 27, 29, 30, 49 à 52, 54 et H, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE M.

Fin du contrat.

ART. 58.

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

ART. 59.

Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

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

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

ART. 60.

Voor werklieden die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, kan de overeenkomst van artikel 59 afwijken, doch de door de werkgever in acht te nemen termijn mag niet korter zijn dan zeven dagen. De opzeggingstermijn die de werkman moet in acht nemen, mag de helft niet overschrijden van de termijn die is overeengekomen ingeval de werkgever opzegt.

ART. 61.

Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

ART. 62.

Als de werkgever opzegt vóór of tijdens een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51, moet de opzeggingstermijn het aantal arbeidsdagen omvatten dat normaal aan de werkman wordt gewaarborgd bij opzegging onder een volledige arbeidstijdregeling. De werkgever moet de werkman gedurende de opzeggingstermijn rewerksrellen onder een volledige arbeidstijdregeling; als hij dat niet doet, moet hij een vergoeding uitbetalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of van het gedeelte van die termijn gedurende welke de werkman niet was rewerkgesteld.

ART. 63.

Onder wettelijke afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkman die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkman op wettelijke wijze afdankt, aan deze werknemer een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkman al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afdankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, van deze wet, in artikel 21, § 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van her

ART. 60.

Quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, le contrat peut déroger aux dispositions de l'article 59, sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours. La durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le préavis donné par l'employeur.

ART. 61.

Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques et sociaux.

ART. 62.

Lorsque le congé est donné par l'employeur soit avant, soit pendant une période de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou 51, le délai de préavis doit comprendre le nombre de jours de travail qui est assuré normalement à l'ouvrier lorsque le congé est donné sous un régime de travail à temps plein. L'employeur doit faire travailler l'ouvrier à temps plein pendant la durée du préavis; à défaut de le faire, il doit payer une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis ou de la partie de ce délai pendant laquelle l'ouvrier n'a pas été mis au travail.

ART. 63.

Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1^{er}, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 et due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou à l'article 11^{bis}, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la

bedrijfsleven of artikel Ibis, § 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen,

ART. 64.

Van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 41, mag een- of tweemaal per week gebruik worden gemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag per week niet overschrijdt.

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 60 of 61, mag slechts een halve arbeidsdag verlet worden.

De bepalingen van artikel 41 en van het eerste en het tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing, wanneer de uitvoering van de overeenkomst krachtens artikel 50 of 51 is geschorst.

ART. 65.

§ 1. Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de werkmán de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baren, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

§ 2. Het concurrentiebeding wordt als niet-bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomsten, waarin het jaarloon 250.000 frank niet overschrijdt.

Wanneer het jaarloon tussen 250.000 en 500.000 frank ligt, mag het beding enkel worden toegepast op categorieën van functies of op functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Bij ontstentenis van een bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, hetzij omdat die organen niet werken, hetzij omdat zij niet tot een akkoord konden komen en na mislukking van de verzoeningsprocedure mogen de categorieën van functies of de functies worden aangeduid op ondernemingsniveau en op initiatief van de meest gereede partij bij akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

Bij blijvend meningsverschil tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties, kan de meest gereede partij het advies inwinnen van de commissie van goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging.

Wanneer het jaarloon 500.000 frank overschrijdt, kan het concurrentiebeding rechtsgeldig in de arbeidsovereenkom-

santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

ART. 64.

Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut s'exercer une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 60 ou 61, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

Les dispositions de l'article 41 et des alinéas 1^{er} et 2 du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou 51.

ART. 65.

§ 1^{er}. Par la clause de non-concurrence, on entend celle par laquelle l'ouvrier s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

§ 2. La clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs.

Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre 250.000 et 500.000 francs, la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue par les organes paritaires précités, soit que ces organes ne fonctionnent pas, soit qu'ils n'aient pu réaliser un accord et après échec de la procédure de conciliation, cette détermination des catégories de fonctions ou des fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente par voie d'accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

En cas de désaccord persistant entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs, la partie la plus diligente peut solliciter l'avis de la commission des bons offices instituée par la convention collective de travail du 12 février 1970 concernant la clause dérogatoire de non-concurrence.

Lorsque la rémunération annuelle dépasse 500.000 francs, la clause de non-concurrence peut valablement figurer dans

sten worden ingeschreven, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten. Bij ontstentenis van bij voorgenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, en na mislukking van de verzoeningsprocedure, kunnen deze categorieën van functies of deze functies worden vastgesteld op ondernemingsniveau volgens de in § 2, tweede en derde lid, van onderhavig artikel bepaalde procedure.

De geldigheid van elk concurrentiebeding is bovendien ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden:

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

2° het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werkmán de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;

4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werkmán dat overeenstemt met de roepingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werkmán heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de werklíeden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt. De paritaire comités, of de paritaire subcomités, kunnen deze modaliteiten nader bepalen in het licht van de voorwaarden die eigen zijn aan hun bedrijfstak.

Het beding dat aan de bepalingen van onderhavig artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, of door de werkmán om dringende reden.

Indien de werkmán het concurrentiebeding overreedt, is hij ertoe gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatsre ter toepassing van het in § 2, vijfde lid, 4°, van onderhavig artikel neergelegde beginsel heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de werkmán kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde

les contrats de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue au sein des organes paritaires précités et après échec de la procédure de conciliation, la détermination de ces catégories de fonctions ou de ces fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise selon la procédure prévue au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article.

La validité de toute clause de non-concurrence est en outre subordonnée aux conditions suivantes:

1° elle doit se rapporter à des activités similaires;

2° elle doit être géographiquement limitée aux lieux où l'ouvrier peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action. Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national;

3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;

4° elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute de l'ouvrier correspondant à la durée d'application effective de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute de l'ouvrier payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat.

Pour les ouvriers ayant une rémunération totalement ou partiellement variable, ce montant est calculé, pour la partie variable, sur la moyenne de la rémunération brute des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit déterminant les modalités d'application des conditions énoncées ci-dessus. Les commissions ou les sous-commissions paritaires peuvent préciser ces modalités selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité.

La clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par l'ouvrier pour motif grave.

En cas de violation de la clause de non-concurrence par l'ouvrier, ce dernier sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier aura payée, en application du principe énoncé au § 2, alinéa cinq, 4°, du présent article et devra en outre lui payer une somme équivalente. Cependant, à la demande de l'ouvrier, le juge peut réduire le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, en tenant

vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

TITEL III.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEDIENDEN.

HOOFDSTUK I.

Algemene bepalingen.

ART. 66.

De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

ART. 67.

S 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt,

S 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk drie of zes maanden naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 300.000 frank.

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

S 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

ART. 68.

Hij die de bediende vervangt, die onder de wapens is geroepen of niet kan werken, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van de regels van deze wet, mits de duur van de overeenkomst en de opzegtermijn betrekking hebben op de vervanging.

De reden en de voorwaarden van die indienstneming moeten, op straffe van hergeen artikel 9 voorschrift, schriftelijk worden vastgesteld.

De duur van de overeenkomst gesloten ingevolge de bepalingen van dit artikel mag twee jaar niet overschrijden. Nadien gelden voor de overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

compte notamment du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

TITRE III.

LE CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYÉ.

CHAPITRE 1^{er}.

Dispositions générales.

ART. 66.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'employé.

ART. 67.

S 1. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

S 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à trois mois ou six mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 300.000 francs,

En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective du travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de un mois.

S 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

ART. 68.

Celui qui supplée l'employé appelé sous les drapeaux ou incapable de travailler peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.

Le motif et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit sous la sanction prévue à l'article 9.

La durée du contrat conclu en vertu des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans. Au-delà de ce délai, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

ART. 69.

In afwijking van artikel 13 is het scheidsrechterlijk beding geldig voor de bediende waarvan het jaarloon hoger is dan 500.000 frank en die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid heeft die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming.

HOOFDSTUK II.

Loonregeling.

bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

ART. 70.

De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

ART. 71.

De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op 100 pct, van zijn loon voor een periode van zeven dagen.

De bepalingen van de artikelen 52, § I, en 53 gelden voor dat loon.

ART. 72.

De bediende als bedoeld in artikel 71 heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn volledig loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die aan de bediende wordt uitsluitend krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

De bepalingen van artikel 50, § 2, eerste en tweede lid, gelden voor dat loon.

ART. 73.

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan

ART. 69.

Par dérogation à l'article 13, la clause d'arbitrage est valable à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse 500.000 francs et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

CHAPITRE II.

Rémunération

en cas de suspension de l'exécution du contrat.

ART. 70.

L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

ART. 71.

L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à 100 p.c., de sa rémunération pour une période de sept jours.

Les dispositions des articles 52, § I, et 53 sont applicables à cette rémunération.

ART. 72.

L'employé visé à l'article 71 a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, à la totalité de sa rémunération pour une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail et payée à l'employé en vertu des dispositions de l'article 27, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2, sont applicables à cette rémunération.

ART. 73.

SI ... En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident

arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet opnieuw verschuldigd als een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet in de eerste veertien dagen na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon wordt betaald.

Het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of zeven dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling van het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon tijdens de periode van dertig of zeven dagen;

2° als de bediende een geneeskundig getuigschrift overlegt waaruit blijkt dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid aan een andere ziekte of een ander ongeval is te wijten.

§ 2. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet verschuldigd aan de bediende:

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld onrvangt en waarvoor de deelnemers in om her even welke vorm een loon onrvangen;

b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem geplcegde zware fout.

ART.74.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor het loon w.13 rop de bediende als bedoeld in artikel 70, recht heeft.

ART. 75.

De werkgever kan regen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar of van her werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de artikelen 70, 71 en 72, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van her loon dat aan her slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

ART.76.

§ 1. De vrouwelijke bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan

autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71.

Toutefois, la rémunération visée aux articles 70 et 71 est due:

1° pour la partie de la période de trente ou de sept jours restant à courir si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71 durant une période de trente ou de sept Jours;

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

§ 2. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due à l'employé:

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

ART. 74.

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2, sont applicables à la rémunération à laquelle l'employé visé à l'article 70 a droit.

ART.75.

L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné une suspension de l'exécution du contrat au sens des articles 70, 71 et 72, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles il est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

ART.76.

§ 1^{er}. L'employée engagée pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert nor-

de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het recht op loon voor een periode van dertig dagen.

§ 2. De vrouwelijke bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waar van de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, behoudt ten laste van de werkgever, bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking als bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, het recht op loon voor een periode van zeven dagen.

§ 3. Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of bevalling buiten de in de §§ 1 en 2 bedoelde periodes zijn de bepalingen van de artikelen 70 en 71 van toepassing.

ART.77.

Het commissieloon waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem zijn toegekend gedurende de twaalf maanden voor de in artikel 28, 2°, bedoelde arbeidsonderbreking en de in de artikelen 70, 71 en 72 bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was.

HOOFTDEEL III.

Einde van de overeenkomst.

ART. 78.

Nadat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor onbepaalde tijd aangeworven bediende meer dan zes maanden heeft geduurd, kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de bediende in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

ART.79.

Als de overeenkomst een beding van proeftijd bevat, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding beëindigen.

Herzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een

malement une occupation d'au moins trois mois conserve, à partir du début d'une des périodes de congé ou d'interruption du travail visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le droit à sa rémunération pendant une période de trente jours.

§ 2. L'employée engagée à l'essai pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, conserve à charge de l'employeur, au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le droit à sa rémunération pendant une période de sept jours.

§ 3. En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées aux §§ 1^{er} et 2, les dispositions des articles 70 et 71 sont applicables.

ART.77.

La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'interruption du travail visée à l'article 28, 2°, et l'incapacité de travail visée aux articles 70, 71 et 72 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

CHAPITRE m.

Fin du contrat.

ART.78.

Après que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée, a duré plus de six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

ART. 79.

Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

Il en est de même des contrats conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nette-

duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.

ART. 80.

Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of Indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uurmaakr niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moet worden uitberekend tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

AAT. 81.

S 1. Onverminderd de roepassing van artikel 79, kan de overeenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking.

S 2. De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Wanneer die beëindiging gebeurt tijdens de eerste maand van de proeftijd dan is de vergoeding gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn.

MT. 82.

S 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

S 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 250.000 frank, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

ment défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

ART. 80.

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

ART. 81.

SI". Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

S 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au S 1^{er}, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis.

MT. 82.

S 1^{er}. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

S 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en het tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 250.000 frank overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 250.000 frank zonder 500.000 frank te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon 500.000 frank overschrijdt.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dar de opzegging ingaat.

ART. 83.

Indien de opzegging worát gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken op het tijdstip waarop de bediende de normale leeftijd bereikt voor het volledig wenelijk pensioen, of daarna, wordt de termijn van opzegging in afwijking van het bepaalde in artikel 82 vastgesteld op zes maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, en op drie maanden, wanneer zij van de bediende uitgaat. Deze termijnen worden evenwel tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 85.

ART. 84.

De bediende die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 82, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorre opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Van deze opzegging wordt kennis gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid.

Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn een maand wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 250.000 frank en drie maanden wanneer het loon hoger is dan 250.000 frank zonder 500.000 frank te overschrijden.

Indien het jaarlijks loon hoger is dan 500.000 frank, wordt de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst gesloten vanaf het ogenblik waarop deze opzegging wordt gegeven, of door de rechter, zonder zes maanden te mogen overschrijden.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1^{er} et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 250.000 francs, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1^{er} et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 250.000 francs sans excéder 500.000 francs, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 500.000 francs.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

ART. 83.

Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat à durée indéterminée au moment où l'employé atteint l'âge normal de la pension légale complète ou après cet âge, le délai de préavis, par dérogation à l'article 82, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur et à trois mois si le congé est donné par l'employé. Ces délais sont toutefois réduits de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1^{er}, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 85.

ART. 84.

L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 82, peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4.

Nonobstant toute convention contraire, le préavis est de un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs et de trois mois si elle dépasse 250.000 francs sans excéder 500.000 francs.

Si la rémunération annuelle dépasse 500.000 francs, le préavis visé à l'alinéa 1^{er} est fixé par la convention conclue à partir du moment où le congé est donné, ou par le juge, sans pouvoir excéder six mois.

ART. 85.

De bediende wiens jaarlijks loon niet hoger is dan 250.000 frank, mag van het recht om van het werk afwezig te zijn, waarvan sprake is in artikel 41, een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

Wanneer zijn jaarlijks loon hoger is dan 250.000 frank, mag de bediende afwezig zijn binnen de in het eerste lid bepaalde perken gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts ~~ee~~ halve dag per week afwezig zijn.

ART. 86.

§ 1. De bepalingen van artikel 65 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst, worden afgeweken van het bepaalde in artikel 65, § 2, vijfde lid, 2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 2, negende lid, van hetzelfde artikel, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden :

- a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;
- b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn reworkgesteld aan werken die hen reeks of oarechtsreeks, in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn.

TITEL IV.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.

ART. 87.

De bepalingen van titel III, artikel 86 uitzonderd, en van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

ART. 85.

Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut être exercé, une ou deux fois par semaine, par l'employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse 250.000 francs, l'employé peut s'absenter dans les limites fixées à l'alinéa 1^{er}, pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

ART. 86.

§ 1^{er}. Les dispositions de l'article 65 s'appliquent au contrat de travail d'employé.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3°, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes :

- a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;
- b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

TITRE IV.

LE CONTRAT DE TRAVAIL
DE REPRESENTANT DE COMMERCE.

ART. 87.

Les dispositions du titre III, l'article 86 excepté, et du présent titre s'appliquent au contrat de travail de représentant de commerce.

ART. 88.

Op de bepalingen van deze titel kan zich alleen beroepen de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen, zelfs indien hij door zijn werkgever wordt belast met bijkomstig werk dat van andere aard is dan de handelsvertegenwoordiging. Dat voordeel wordt, met uitzondering van het bij artikel 90 toegekende recht, niet verleend aan de bediende die er af en toe mede wordt belast, samen met zijn arbeid binn- de onderneming, stappen te doen bij de cliënte.

ART. 89.

Het loon van de handelsvertegenwoordiger bestaat hetzij uit een vaste wedde, hetzij uit commissieloon, hetzij gedeeltelijk uit een vaste wedde en gedeeltelijk uit commissieloon.

ART.90.

Het commissieloon is verschuldigd voor iedere order die door de werkgever wordt aanvaard, zelfs indien op die order geen uitvoering volgr, behalve in geval van niet-uitvoering door de schuld van de handelsvertegenwoordiger,

Iedere order wordt vermoed aanvaard te zijn behoudens weigering of voorbehoud door de werkgever aan zijn handelsvertegenwoordiger schriftelijk medegedeeld binnen een in de overeenkomst bepaalde termijn. Is deze termijn niet bepaald, dan bedraagt hij een maand vanaf het doorgeven van de order.

ART. 91.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 70 tot 73 en 76, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders die hij heeft aangebracht, zelfs als zij worden aanvaard tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst.

Aa.T. 92.

Onverminderd de bepalingen van artikel 91, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders die de cliënteel gegeven tijdens de gehele duur van de schorsing of tijdens een periode van drie maanden volgend op het einde van de overeenkomst, wanneer hij bewijst dat hij gedurende de uitvoering van zijn overeenkomst met de klant reeds contact heeft tot stand gebracht dat gevolgd werd door feiten die tot de aanvaarding van bedoelde orders hebben geleid.

ART.93.

De handelsvertegenwoordiger die een bij overeenkomst bepaalde cliënteel of sector alleen moet bezoeken, heeft tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst recht op commissieloon voor de zaken die de werkgever zonder de tussenkomst van de handelsvertegenwoordiger met die cliënteel of in die sector sluit.

ART. 88.

Peut seul invoquer le bénéfice des dispositions du présent titre le représentant de commerce engagé en vue d'exercer sa profession de façon constante, même lorsqu'il est chargé accessoirement par son employeur de tâches d'une autre nature que la représentation commerciale. Ce bénéfice n'est pas accordé à l'employé chargé occasionnellement, avec son travail à l'intérieur de l'entreprise, de démarches auprès de la clientèle, à l'exception du droit inscrit à l'article 90.

ART. 89.

La rémunération du représentant de commerce consiste soit en un traitement fixe, soit en des commissions, soit en partie en un traitement fixe et en partie en des commissions.

ART.90.

La commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur, même s'il n'est pas suivi d'exécution, sauf en cas d'inexécution par la faute du représentant de commerce.

Tout ordre est présumé accepté, sauf refus ou réserves formulées par écrit par l'employeur à son représentant de commerce dans un délai fixé par le contrat. A défaut de fixation, ce délai est de un mois à partir de la transmission de l'ordre.

ART.91.

Sans préjudice des dispositions des articles 70 à 73 et 76, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres qu'il a apportés, même lorsque ceux-ci ne sont acceptés que pendant la suspension ou après la cessation du contrat.

MT. 92.

Sans préjudice des dispositions visées à l'article 91, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la cessation du contrat, lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause.

MT. 93.

Le représentant de commerce qui est chargé de visiter seul une clientèle ou un secteur déterminés par le contrat, a droit pendant l'exécution de son contrat à la commission sur les affaires que l'employeur conclut avec cette clientèle ou dans ce secteur sans l'intervention du représentant de commerce.

Hij heeft insgelijks recht op dat commissieloon voor de zaken die afgesloten worden tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst, voor zover de order tijdens de uitvoering van de overeenkomst is doorgegeven.

ART.94.

Hebben de aanvaarde orders betrekking op gespreide leveringen, dan heeft de handelsvertegenwoordiger, ingeval zijn overeenkomst een einde neemt, recht op commissieloon voor de leveringen die gedurende zes maanden na het einde van de overeenkomst worden gedaan.

ART.95.

De handelsvertegenwoordiger die de opvolger is van degene die het voordeel geniet van de bepalingen van de artikelen 91, 92, 93, tweede lid, en 94, kan geen aanspraak maken op commissieloon voor diezelfde orders.

ART. 96.

De overeenkomst bepaalt hoe het commissieloon wordt berekend. Bij ontsrentenis van contractuele bepalingen wordt het commissieloon berekend op de prijs die voorkomt op de bestelbon of in de door de werkgever aanvaarde order; bij gebreke daarvan, op de prijscouranten, -tarieven of -schalen, en bij gebreke daarvan op de gemaakte prijs.

ART. 97.

De werkgever verstrekt maandelijks aan de handelsvertegenwoordiger de staat en de documenten betreffende het voor de vorige maand verschuldigde commissieloon.

ART. 98.

Bij ontsrentenis van contractuele bepalingen, is het commissieloon eisbaar vijftien dagen na de afgifte van de staat en eventueel van de in artikel 97 bedoelde documenten.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, wordt deze maandelijks uitbetaald.

ART. 99.

Ingeval de overeenkomst een einde neemt, behoudens om een aan de handelsvertegenwoordiger te wijzen dringende reden, is de werkgever gehouden, binnen de termijn van dertig dagen volgend op het einde van de overeenkomst, aan de handelsvertegenwoordiger het volledige bedrag van het commissieloon op alle aanvaarde orders uit te betalen.

Het in de artikelen 91 en 93, tweede lid, bedoelde commissieloon moet worden uitbetaald binnen dertig dagen volgende op de aanvaarding van de order,

Il a également droit à cette commission sur les affaires conclues pendant la suspension ou après la cessation du contrat, pour autant que l'ordre a été passé au cours de l'exécution du contrat.

ART.94.

Lorsque les ordres acceptés portent sur des fournitures échelonnées, le représentant de commerce a droit, en cas de cessation de son contrat, aux commissions sur les fournitures effectuées pendant une période de six mois suivant cette cessation.

ART.95.

Le représentant de commerce qui succède au bénéficiaire des dispositions des articles 91, 92, 93, alinéa 2, et 94, ne peut prétendre à une commission sur les mêmes ordres.

ART. 96.

Le contrat détermine les bases de calcul des commissions. En l'absence de dispositions contractuelles, les commissions sont calculées sur le prix figurant au bon de commande ou à l'ordre accepté par l'employeur; à défaut de ceux-ci, sur des prix courants, tarifs ou barèmes et, à défaut de ces derniers, sur le prix fait.

ART.97.

L'employeur remet mensuellement au représentant de commerce les relevés et documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent.

ART. 98.

En l'absence de dispositions contractuelles, la commission est exigible quinze jours après la remise du relevé et, éventuellement, des documents visés à l'article 97.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci est payé mensuellement.

ART.99.

En cas de cessation du contrat, sauf pour motif grave imputable au représentant de commerce, l'employeur est tenu de régler au représentant de commerce dans le délai de trente jours qui suit la cessation du contrat, le montant intégral des commissions sur tous les ordres acceptés.

Les commissions visées aux articles 91 et 93, alinéa 2, doivent être réglées dans le délai de trente jours qui suit l'acceptation de l'ordre.

Het in de artikelen 92 en 94 bedoelde commissieloon moet uiterlijk worden uitbetaald voor het einde, respectievelijk van de vierde en van de zevende maand volgende op het einde van de overeenkomst.

ART. 100.

Het commissieloon verschuldigd tijdens de uitvoering, gedurende de schorsing of na het einde van de overeenkomst, brengt rechtens intrest op vanaf de datum van de eisbaarheid ervan.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, brengt her rechtens intrest op vanaf de normale betaaldag.

ART. 101.

Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden, is een vergoeding wegens uitwinning verschuldigd aan de handelsvertegenwoordiger die een cliënteel heeft aangebracht tenzij de werkggever bewijst dat uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel volgt voor de handelsvertegenwoordiger.

Die vergoeding is pas verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar.

Zij is gelijk aan het loon van drie maanden voor de handelsvertegenwoordiger die bij dezelfde werkgever was rewerkgesteld gedurende een periode van één tot vijf jaar. Zij wordt met het loon van een maand verhoogd bij her ingaan van elke bijkomende vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever.

Wanneer het loon van de handelsvertegenwoordiger geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, wordt dit laatste berekend op grond van het maandelijks gemiddelde van her commissieloon, verdiend gedurende de twaalf maanden die aan de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

ART. 102.

De vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 39 en 40 en de vergoeding wegens uitwinning brengen rechtens intrest op vanaf de datum van het einde van de overeenkomst.

ART. 103.

Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd om een aan de werkgever te wijten dringende reden en het bedrag van de in artikel 101 bedoelde uitwinningvergoeding het werkelijk geleden nadeel niet volledig vergoedt, kan de handelsvertegenwoordiger, mits hij de omvang van her beweerd nadeel bewijst, boven de in artikel 101 bedoelde vergoeding schadevergoeding verkrijgen ten belope van het verschil tussen het bedrag van het werkelijk geleden nadeel en het bedrag van die vergoeding.

Les commissions visées aux articles 92 et 94 doivent être réglées au plus tard avant la fin, respectivement, du quatrième et du septième mois qui suit la cessation du contrat.

ART. 100.

Les commissions dues au cours de l'exécution du contrat, pendant sa suspension ou après sa cessation, portent intérêt de plein droit à dater de leur exigibilité.

Lorsque la rémunération consiste en tout ou en partie en un traitement fixe, celui-ci porte intérêt de plein droit à partir de la date normale de paiement.

ART. 101.

Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération de un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.

Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions perçues pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.

ART. 102.

Les indemnités dues en vertu des articles 39 et 40 et l'indemnité d'éviction portent intérêt de plein droit à partir de la date de la cessation du contrat.

ART. 103.

Lorsqu'il est mis fin au contrat pour un motif grave imputable à l'employeur et que le montant de l'indemnité d'éviction visée à l'article 101 ne couvre pas l'intégralité du préjudice réellement subi, le représentant de commerce peut, mais à charge de prouver l'étendue du préjudice allégué, obtenir, en plus de l'indemnité visée à l'article 101, des dommages et intérêts à concurrence de la différence entre le montant du préjudice réellement subi et celui de cette indemnité.

ART. 104.

In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 250.000 frank niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de eenvoudige voorwaarde dat het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent.

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij gedurende de proeftijd, hetzij na de proeftijd aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden gesteld.

ART. 105.

Het concurrentiebeding schept ten gunste van de handelsvertegenwoordiger een vermoeden dat hij een cliënteel heeft aangebracht, de werkgever kan evenwel het tegenbewijs leveren.

ART. 106.

De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van schending van het concurrentiebeding, mag niet hoger zijn dan een som gelijk aan drie maanden loon.

De werkgever kan evenwel een hogere vergoeding eisen, mits hij het bestaan en de omvang van het nadeel bewijst.

ART. 107.

Behoudens in geval van zware fout of van bedrog, kan een beding waardoor de handelsvertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvennigen van de klant, maar uitwerking hebben, ten belope van een som gelijk aan het commissieloon, dat verband houdt met onverhaalbare vorderingen ten laste van de klant.

Elk delcreditebeding moet geschreven zijn.

TITEL V.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DIENSDODEN.

HOOFDSTUK J.

Algemene bepalingen.

ART. 108.

De bepalingen van deze titel zijn roepasselijk op de arbeidsovereenkomsten voor diensdoden.

ART. 104.

Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 250.000 francs, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.

La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le représentant de commerce pour motif grave.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.

ART. 105.

La clause de non-concurrence créée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant.

ART. 106.

L'indemnité forfaitaire prévue au contrat en cas de violation de la clause de non-concurrence ne peut dépasser une somme égale à trois mois de rémunération.

Toutefois, l'employeur peut réclamer une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

ART. 107.

Sauf le cas de faute lourde ou de dol, toute causemettant à la charge du représentant de commerce une responsabilité du chef de l'insolvabilité du client, ne peut avoir d'effet qu'à concurrence d'une somme égale à la commission afférente aux créances irrécouvrables à la charge du client.

Toute clause de ducroire doit être écrite.

TITRE V.

LE CONTRAT DE TRAVAIL DOMESTIQUE.

CHAPITRE I^{er}.

Généralités.

ART. 108.

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail domestique.

ART. 109.

Ondanks ieder andersluidend beding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

Tijdens die proeftijd kan elk der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving van de opzegging.

HOOFDSTUK II.

Verplichtingen der partijen.

ART. 110.

De werkgever is verplicht:

- de voor de uitvoering van het werk nodige kleding ter beschikking van de dienstbode te stellen;
- te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de hygiëne en het comfort;
- aan de dienstbode de middelen ter beschikking te stellen om zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren.

ART. 111.

Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft, buiten zijn loon in specie, recht op de voordelen in natura die hij vóór de overbrenging genoot, of op een dagvergoeding waarvan de waarde hiermede overeenstemt.

In dat geval is de werkgever ook verplicht de niet-ontvoogde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een ander persoon te plaatsen,

HOOFDSTUK III.

Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

ART. 112.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor dat loon.

ART. 109.

Nonobstant toute convention contraire, les quatorze premiers jours de l'exécution du contrat sont considérés comme période d'essai.

Pendant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat moyennant un délai de préavis de deux jours prenant cours le lendemain du jour au cours duquel le préavis a été notifié.

CHAPITRE II.

Obligations des parties.

ART. 110.

L'employeur a l'obligation:

- de mettre à la disposition du travailleur domestique les vêtements nécessaires à l'accomplissement du travail;
- de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de l'hygiène et du confort;
- de mettre à la disposition du travailleur domestique les moyens d'assurer la garde de ses objets personnels.

ART. 111.

Si l'employeur transfère provisoirement son ménage dans un autre endroit sans emmener le domestique interne, celui-ci, outre sa rémunération en espèces, a droit, tant qu'il reste au service de son employeur, aux avantages en nature dont il jouissait avant le transfert ou à une indemnité journalière qui correspond à la valeur de ceux-ci.

Dans ce cas, l'employeur a également l'obligation de renvoyer dans son foyer le domestique mineur non émancipé ou de le placer sous l'autorité d'une autre personne.

CHAPITRE III.

Suspension de l'exécution du contrat.

ART. 112.

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident de travail ou d'un accident sur le chemin du travail, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2, sont applicables à cette rémunération.

ART. 113.

Bij het begin van een van de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, bepaald bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, behoudt de vrouwelijke dienstbode het recht op haar normaal loon voor een periode van zeven dagen.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of bevaling buiten de in het eerste lid bedoelde periodes is het bepaalde in artikel 112 van toepassing.

ART. 114.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 112, 116 en 117 moet de werkgever aan de inwonende dienstbode, die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wergeving op de arbeidsongevallen.

Indien de dienstbode hierom vraagt, is de werkgever gehouden, bij ziekte of ongeval van de dienstbode, de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

HOOFDSTUK IV.

Einde van de overeenkomst.

ART. 115.

De bepalingen van de artikelen 59 en 64, eerste lid, zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

ART. 116.

Als de uitvoering van de overeenkomst sedert zes maanden is geschorst als gevolg van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, kan de werkgever te allen tijde de overeenkomst beëindigen tegen betaling van een vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt hetzij met de opzegtermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, eventueel na aftrek van het loon dat is uitbetaald sinds de achtste dag van de periode van arbeidsongeschiktheid.

ART. 117.

Tijdens de proeftijd kan de werkgever, onverminderd artikel 112, de overeenkomst beëindigen zonder vergoeding, als de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval langer duurt dan zeven dagen.

ART. 113.

Au début de l'une des périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes visées à l'alinéa 1^{er}, les dispositions de l'article 112 sont applicables.

ART. 114.

Sans préjudice des articles 112, 116 et 117, l'employeur doit assurer, aussi longtemps que nécessaire, l'hébergement normal ainsi que les soins appropriés au domestique interne qui est incapable de travailler.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à charge de l'employeur.

Si le domestique le demande, l'employeur est tenu, en cas de maladie ou d'accident du domestique, d'avertir la personne désignée par celui-ci; si le domestique est mineur non émancipé, l'employeur est tenu d'avertir la personne qui en a la garde habituelle.

CHAPITRE IV.

Fin du contrat.

ART. 115.

Les dispositions des articles 59 et 64, alinéa 1^{er}, s'appliquent au contrat de travail domestique.

ART. 116.

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant paiement d'une indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, sous déduction, le cas échéant, de la rémunération payée depuis le huitième jour de la période d'incapacité de travail.

ART. 117.

Pendant la période d'essai, l'employeur peut résilier le contrat sans indemnité, sans préjudice de l'article 112, lorsque l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident a une durée de plus de sept jours.

ART. 118.

De vrouwelijke dienstbode heeft het recht om de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen, indien deechtgenote van de werkgever of elke andere vrouw die het huishouden waarnam bij de sluiting van de overeenkomst, niet meer onder hetzelfde dak woont als de werkgever.

ART. 119.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van een inwonende niet-ontvoogde minderjarige dienstbode beëindigd wordt, moet de werkgever onmiddellijk de persoon verwittigen onder wiens hoede bedoelde dienstbode gewoonlijk is gesteld.

TITEL VI.

DE OVEREENKOMST
VOOR TEWERSTELLING VAN STJDENTEN.

ART. 120.

Deze titel regelt de tewerkstelling van srudenten die regcn loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever.

ART. 121.

Nienegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die tussen een werkgever en een student is gesloten, welke benaming daaraan ook is gegeven, vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn, tenzij her tegendeel wordt bewezen. Naargelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bediende, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet zijn geregeld.

ART. 122.

De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritarre comit~ en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van voorsrellen l'an paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën srudenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde rcgelen uit het toepassingsgebied van deze wer sluiren.

ART. 123.

De overeenkomst voor een tewerkstelling van srudenten welke onder de toepassing van deze titel valr, moet voor ieder srudent ahonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt.

ART. 118.

La travailleuse domestique a le droit de mettre fin au contrat sans préavis lorsque l'épouse de l'employeur ou toute autre femme dirigeant le ménage lors de la conclusion du contrat, cesse d'habiter sous le même toit que l'employeur.

ART. 119.

lorsque le contrat de travail d'un domestique interne mineur non émancipé prend fin, l'employeur est tenu d'en avertir immédiatement la personne qui a la garde habituelle de ce domestique.

TITRE VI.

LE CONTRAT
D'OCCUPATION D'ETIJDANTS.

ART. 120.

le présent titre règle l'occupation d'étudiants qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.

ART. 121.

Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conduit entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail de domestique, tels qu'ils sont réglés par la présente loi.

Au. 122.

le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail ou, à défaut de propositions des commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du Travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations.

ART. 123.

le contrat relatif à une occupation d'étudiants, tombant sous l'application du présent titre, doit être constaté par un écrit, pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

ART. 124.

Het in artikel 123 bedoelde geschrift moet vermelden :

1° de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;

2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;

3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;

4° de arbeidsduur per dag en per week;

5° de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

6° het overeengekomen loon, en ingeval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;

7° het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;

8° het eventuele beding van proeftijd;

9° de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;

10° het bevoegde paritair comité.

ART. 125.

Een afschrift van de in artikel 123 bedoelde overeenkomst moet binnen zeven dagen, volgend op het begin van de overeenkomst, door de werkgever medegedeeld worden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Na advies van het bevoegde paritair comité kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de mededeling van het afschrift van de overeenkomst.

ART. 126.

Is er geen geschied overeenkomstig de bepalingen van artikel 124 of geen mededeling van een afschrift van de overeenkomst bedoeld bij artikel 125, dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de studenten te allen tijde beëindigd worden zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.

ART. 127.

De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt het proefbeding onderworpen aan de bepalingen van artikel 48.

ART. 128.

De werkgever moet aan de inwonende student die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verspreken, zolang zulks nodig is.

ART. 124.

L'écrit visé à l'article 123 doit mentionner :

1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;

2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;

3° le lieu de l'exécution du contrat;

4° la durée journalière et hebdomadaire du travail;

5° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

6° la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;

7° l'époque du paiement de la rémunération;

8° la clause éventuelle d'essai;

9° le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;

10° la commission paritaire compétente.

ART. 125.

Une copie du contrat visé à l'article 123 est communiquée par l'employeur, dans les sept jours suivant le début de l'exécution du contrat, au fonctionnaire désigné par le Roi.

Après avis de la commission paritaire compétente, le Roi peut fixer des modalités particulières de communication de la copie du contrat.

ART. U6.

A défaut d'écrit conforme aux prescriptions de l'article 124 ou de la communication d'une copie du contrat visée à l'article 125, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité.

ART. 127.

Le contrat peut comporter une clause d'essai. Quelle que soit la nature du contrat, la clause d'essai est soumise aux dispositions de l'article 48.

ART. U5.

L'employeur doit assurer à l'étudiant interne atteint d'une incapacité de travail, un logement convenable et des soins appropriés, aussi longtemps que cela sera nécessaire.

De kosten van dokter, chirurg, oporheker en ziekenhuis-verpleging komen niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de student hierom vraagt, is de werkgever gehouden bij ziekte of ongeval van de student de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

ART. 129.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid langer duurt dan zeven dagen, mits beraaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

ART. 130.

Ieder van de partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de artikelen 37 en 59, eerste en vierde lid, gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggings-termijnen.

Op voorsrel van het bevoegde paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen herreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan.

TITEL VII.

SLOTBEPALINGEN.

ART. 131.

Voor de toepassing van de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104 worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden.

Om de twee jaar worden de loonbedragen, bepaald bij de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104 na advies van de Nationale Arbeidsraad bij koninklijk besluit aangepast.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ne seront pas à la charge de l'employeur.

Si l'étudiant le demande, l'employeur sera tenu, en cas de maladie ou d'accident de l'étudiant, d'avertir la personne désignée par ce dernier; si l'étudiant est un mineur non émancipé, l'employeur devra avertir la personne qui a habituellement la garde de l'étudiant.

ART. 129.

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat si elle a une durée de plus de sept jours, moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

ART. 130.

Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions des articles 37 et 59, alinéas 1^{er} et 4, sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours.

TITRE VII.

MESURES FINALES.

ART. 131.

Pour l'application des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.

Les montants de rémunération prévus aux articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104 sont adaptés par arrêté royal, tous les deux ans, après avis du Conseil national du travail.

ART. 132.

Gedurende de zes maanden die volgen op de inwerkingtreding van deze wet is, in afwijking van artikel 9, de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waar die vorm van overeenkomst met het gebruik overeenstemt.

ART. 133.

De bepalingen van deze wet zijn toepasselijk op de lopende overeenkomsten.

ART. 134.

De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

ART. 135.

Artikel 40 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Artikel 40. - De bepalingen van de artikelen 44 en 45 van de wet van ... betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing op elk loon, aan de minderjarige wegens zijn arbeid verschuldigd. »

ART. 136.

In artikel 21 van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, vervallen de woorden " de arbeidsovereenkomst voor werklieden, die voor bedienden en ».

A.Ja. 137.

Opgeheven worden:

1° met uitzondering van haar artikelen 40 en 41, de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954, 30 april 1958, 20 juli 1960, 20 juli 1961, 10 december 1962, 24 december 1963, 15 april 1964, 8 en 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972.

2° de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wettelijke bepalingen betreffende het bediendencontract, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961, 10 december 1961, 30 juli en 24 december 1963, 15 april 1964, 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969, de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972 en bij de wet van 11 juli 1973;

ART. 132.

Par dérogation à l'article 9, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas requise, pendant les six mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrat correspond à l'usage.

ART. 133.

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours.

ART. 134.

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

ART. 135.

L'article 40 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la loi du 21 novembre 1969, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 40. - Les dispositions des articles 44 et 45 de la loi du ... relative aux contrats de travail sont applicables à toute rémunération due au mineur du chef de son travail. »

ART. 136.

A l'article 21 de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience, les mots « du contrat de travail, du contrat d'emploi et » sont supprimés.

A.Ja. 137.

Sont abrogées :

1° à l'exception de ses articles 40 et 41, la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par les lois des 4 mars 1954, 30 avril 1958, 20 juillet 1960, 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 8 et 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969 et par les arrêtés royaux des 1^{er} mars 1971 et 17 juillet 1972;

2° les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, modifiées par les lois des 20 juillet 1961, 10 décembre 1962, 30 juillet et 24 décembre 1963, 15 avril 1964, 12 avril 1965, 10 octobre 1967, 5 décembre 1968, 21 novembre 1969, par les arrêtés royaux des 1^{er} mars 1971 et 17 juillet 1972 et par la loi du 11 juillet 1973;

3° de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969;

4° de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor diensrboden;

5° met uitzondering van haar artikel 12, de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten.

Brussel, 16 februari 1978.

De Voorzitter van de Senaat,

3° la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce, modifiée par la loi du 21 novembre 1969;

4° la loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique;

5° à l'exception de son article 12, la loi du 9 juin 1970 relative à l'occupation d'étudiants.

Bruxelles, le 16 février 1978.

Le Président du Sénat,

Robert VANDEKERCKHOVE.

De Secretarissen,

Les Secrétaires,

W. JORISSEN.

J. DE SERANNO.