

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 juni 2002

WETSVOORSTEL

**tot invoering van een eenheidsstatuut voor
werknemers**

(ingediend door de heren Guy D'haeseleer en
Koen Bultinck)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	21

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 juin 2002

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un statut unique pour
les travailleurs salariés**

(déposée par MM. Guy D'haeseleer et
Koen Bultinck)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	21

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de lutttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
MR	:	Mouvement Réformateur
PS	:	Parti socialiste
cdH	:	Centre démocrate Humaniste
SPA	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers Bestellingen : Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail : publicaties@deKamer.be	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants Commandes : Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail : publications@laChambre.be
--	---

SAMENVATTING

De indieners menen dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden discriminerend en achterhaald is. Daarom werken zij een eenheidsstatuut uit voor alle werknemers dat rekening houdt met de belangen van de werkgevers en de werknemers.

Zo stellen zij voor de regeling van de arbeidsovereenkomst voor bedienden op te heffen. De regeling voor «werklieden» vormt de basis voor het eenheidsstatuut. Bepaalde regelingen worden wel overgenomen uit de huidige regeling zoals ze geldt voor de bedienden (o.a. regeling inzake ziekte of ongeval, commissieloon, tijdstip aanvang opzeggingstermijn, opzeggingstermijn in geval van pensionering, tegenopzegging). Er zijn ook enkele nieuwigheden (ontslagvergoeding als vergoeding voor de opgelopen morele schade, in bepaalde gevallen wordt geen rekening meer gehouden met het loon van de werknemer, afschaffen van de carenzdag, aparte regeling inzake proefbeding en opzeggingstermijn voor jobstudenten).

Als logisch gevolg stellen de indieners voor om bij de samenstelling van de ondernemingsraden en in het sociaal procesrecht het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op te heffen. Zij stellen ook voor om het monopolie van de huidige drie interprofessionele representatieve werknemersorganisaties te doorbreken.

Tenslotte wensen zij een speciaal op te richten commissie te belasten met het wegwerken van het onderscheid «arbeiders-bedienden» in de rest van de wetgeving.

RÉSUMÉ

Les auteurs de la proposition estiment que la distinction entre ouvriers et employés est discriminatoire et désuète. C'est la raison pour laquelle ils élaborent un statut unique pour l'ensemble des travailleurs salariés, statut qui tient compte des intérêts des employeurs et des travailleurs salariés.

Ils proposent dès lors de supprimer la réglementation relative au contrat de travail d'employé. La réglementation relative aux « ouvriers » est à la base du statut unique. La présente proposition de loi reprend certaines dispositions de la réglementation actuelle telle qu'elle s'applique aux employés (notamment, la réglementation relative aux maladies ou aux accidents, aux commissions, au début du délai de préavis, au délai de préavis en cas de mise à la retraite, au contre-préavis). La loi proposée contient également certaines innovations : indemnités de licenciement en guise de réparation des dommages moraux subis non- prise en compte, dans certains cas, de la rémunération du travailleur salarié, suppression du jour de carence, création d'un régime distinct en ce qui concerne la période d'essai et instauration d'un délai de préavis pour les étudiants jobistes.

Dans cette logique, les auteurs proposent de supprimer la distinction entre ouvriers et employés pour ce qui concerne la composition des conseils d'entreprise et dans les règles régissant la procédure en matière sociale. Ils proposent en outre de briser le monopole des trois organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs salariés.

Enfin, ils souhaitent créer une commission spéciale chargée de supprimer la distinction entre « ouvriers et employés » dans le reste de la législation.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ons land is zowat de enige lidstaat van de Europese Unie waar de wet nog steeds een onderscheid maakt tussen arbeiders en bedienden. De verschillen situeren zich vooral op arbeidsrechtelijk vlak. Zo is de proeftijd voor werklieden verschillend van die voor bedienden, wordt de werkman, in tegenstelling tot de bediende, niet bezoldigd voor de eerste dag van een periode van arbeidsongeschiktheid die minder dan veertien dagen duurt (de zogenaamde carenzdag), kan de werkgever eenzijdig beslissen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor de werklieden te schorsen wegens gebrek aan werk, slecht weer of technische stoornis en bestaan er aanzienlijke verschillen inzake de opzeggingstermijnen die ten aanzien van werklieden en bedienden dienen in acht te worden genomen. Vooral op het vlak van de opzeggingstermijnen worden de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden sterk benadeeld ten opzichte van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Zo bedraagt de in de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde opzeggingstermijn, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, voor werklieden 28 dagen en 56 dagen voor die werklieden die ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven. Bij CAO nr. 75 van 20 december 1999 werden de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen voor werklieden aanvullend opgetrokken tot 35 dagen voor werklieden met minder dan 5 jaar maar meer dan zes maanden anciënniteit, tot 42 dagen voor werklieden met een anciënniteit van 5 tot 10 jaar, tot 56 dagen voor werklieden met een anciënniteit van 10 tot 15 jaar, tot 84 dagen voor werklieden met een anciënniteit van 15 tot 20 jaar en tot 112 dagen voor werklieden met een anciënniteit van meer dan twintig jaar. De door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen voor bedienden blijven evenwel nog steeds aantrekkelijker dan die voor werklieden. De opzeggingstermijn voor bedienden bedraagt, indien de opzegging van de werkgever uitgaat, immers minstens drie maanden per begonnen periode van 5 jaar dienst.

Het onderscheid tussen werklieden en bedienden is niet alleen discriminerend, maar tevens achterhaald en een overblijfsel uit het begin van het industriële tijdperk, toen de werkman niet geacht werd na te denken en beschouwd werd als een achterlijke en ongeletterde uitvoerder. Deze visie, die aan het onderscheid tussen werklieden en bedienden ten grondslag ligt, is ronduit beledigend voor meer dan de helft van de werknemers uit de privé-sector. In 1998 waren er nog steeds

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Notre pays est pratiquement le seul État membre de l'Union européenne où la loi fait toujours la distinction entre ouvriers et employés. Les différences se situent surtout sur le plan du droit du travail. C'est ainsi que la période d'essai est différente pour les ouvriers et pour les employés, que l'ouvrier, contrairement à l'employé, n'est pas rémunéré le premier jour, communément appelé jour de carence, d'une période d'incapacité de travail inférieure à quatorze jours, que l'employeur peut décider unilatéralement de suspendre l'exécution du contrat de travail pour les ouvriers en cas de manque de travail, d'intempéries ou d'accident technique et qu'il existe des différences considérables en ce qui concerne les délais de préavis à observer à l'égard des ouvriers et des employés. C'est surtout sur le plan des délais de préavis que les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier sont fortement désavantagés par rapport aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail d'employé. C'est ainsi que le délai de préavis prévu dans la loi sur les contrats de travail est fixé, lorsque le congé est donné par l'employeur, à 28 jours pour les ouvriers et à 56 jours pour les ouvriers qui sont restés sans interruption au service du même employeur pendant au moins vingt ans. La CCT n° 75 du 20 décembre 1999 a porté les délais de préavis à observer par l'employeur à 35 jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté, à 42 jours pour les ouvriers qui comptent de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté, à 56 jours pour les ouvriers qui comptent de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté, à 84 jours pour les ouvriers qui comptent de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté et à 112 jours pour les ouvriers qui comptent 20 ans et plus d'ancienneté. Les délais de préavis à observer par l'employeur pour les employés restent toutefois plus avantageux que ceux fixés pour les ouvriers. Le délai de préavis prévu pour les employés lorsque le congé est donné par l'employeur est en effet d'au moins trois mois pour chaque période de cinq ans de service entamée.

Outre qu'elle est discriminatoire, la distinction faite entre ouvriers et employés est également obsolète et constitue un vestige du début de l'ère industrielle, lorsque l'ouvrier n'était pas encore censé réfléchir et était considéré comme un exécutant arriéré et illettré. Cette vision, qui constitue le fondement de la distinction faite entre ouvriers et employés, est carrément insultante pour plus de la moitié des travailleurs du secteur privé. En 1998, on dénombrait encore 1 165 900 travailleurs

1.165.900 handarbeiders (werklieden) tegenover 1.109.100 hoofdarbeiders (bedienden). In 1981 waren er nog 1.182.000 werklieden. Hun aantal daalt met andere woorden slechts zeer langzaam (zie BLANPAIN, R., *Sire, zijn er domme werknemers in ons land. Klaaglied voor een werkman*, Brugge, Die Keure, 2001, p. 3).

In de kennis- en informatiemaatschappij van de eenentwintigste eeuw zijn handarbeid en hoofdarbeid nog nauwelijks van elkaar te scheiden en vergen alle taken een zekere mate van inzicht en creativiteit. In de praktijk is het wettelijk onderscheid tussen werklieden die hoofdzakelijk handarbeid verrichten (artikel 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet) en bedienden die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten (artikel 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet) dan ook niet meer toe te passen. Reeds tientallen jaren worstelt de rechtspraak met het probleem om uit te maken welke werknemers als werklieden en welke werknemers als bedienden moeten beschouwd worden. Chris Engels geeft een overzicht van de moeilijkheden die de rechter daarbij ondervindt (ENGELS, C., «De statuten van werkman en bediende: een juridische benadering» in BIRK, R., e.a., *Statuut werkman-bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen*, Brugge, Die Keure, p. 12-13):

- technologische innovaties maken het gedeeltelijk mogelijk zwaar fysisch en vuil labuur werk uit te sluiten of althans de omvang ervan gevoelig te vermindern;

- het manueel hanteren van technisch hoogwaardige apparatuur vereist bijna steeds een zekere intellectuele inbreng;

- in onze samenleving vereist elk manueel werk van een gespecialiseerde werkman een zekere graad van reflectie en de toepassing van technische kennis die in eerste instantie van intellectuele aard is, maar die toepassing vindt door het gebruik van de handen;

- elk manueel beroep vereist de toepassing van theoretische kennis;

- de werkman moet de fysische eigenschappen kennen van de grondstof waarmee hij werkt;

- de werkman moet op de hoogte zijn van de technische aspecten van de instrumenten die worden aangewend;

manuels (ouvriers) et 1 109 100 travailleurs intellectuels (employés). En 1981, les ouvriers étaient encore au nombre de 1 182 000. En d'autres termes, leur nombre ne se réduit que très lentement (voir BLANPAIN, R., *Sire, zijn er domme werknemers in ons land. Klaaglied voor een werkman*, Bruges, Die Keure, 2001, p. 3).

Dans la société de la connaissance et de l'information du vingt-et-unième siècle, il n'est quasi plus guère possible de distinguer le travail manuel du travail intellectuel et toutes les tâches requièrent un certain degré de compréhension et de créativité. Dans la pratique, il ne convient dès lors plus d'appliquer la distinction que la loi établit entre les ouvriers qui fournissent un travail principalement d'ordre manuel (article 2 de la loi relative aux contrats de travail) et les employés qui fournissent un travail principalement d'ordre intellectuel (article 3 de la loi relative aux contrats de travail). Cela fait des dizaines d'années que la jurisprudence se débat avec la question de savoir quels travailleurs doivent être considérés comme des ouvriers et lesquels doivent être considérés comme des employés. Chris Engels donne un aperçu des difficultés que le juge rencontre en la matière (ENGELS, C., « *De statuten van werkman en bediende : een juridische benadering* » in BIRK, R., e.a., *Statuut werkman-bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen*, Bruges, Die Keure, p. 12-13) :

- les innovations technologiques permettent d'éliminer en partie le travail physique pénible et salissant ou, à tout le moins, d'en réduire sensiblement l'importance ;

- l'utilisation manuelle d'un appareillage hautement technique suppose presque toujours un certain apport intellectuel ;

- dans notre société, tout travail manuel effectué par un ouvrier spécialisé requiert un certain degré de réflexion et l'application de connaissances techniques qui sont d'abord de nature intellectuelle, mais dont l'application suppose une opération manuelle ;

- tout métier manuel requiert l'application de connaissances théoriques ;

- l'ouvrier doit connaître les caractéristiques physiques de la matière première qu'il travaille ;

- l'ouvrier doit être informé des aspects techniques des instruments utilisés ;

– de werknemers in hun totaliteit genieten van een langere schoolse opvoeding en hogere graad van op-leiding;

– een aantal werknemers die traditioneel als bedien-den worden beschouwd, verricht arbeid die een steeds meer repetitief karakter vertoont en intellectueel min-der stimulerend is.

Het onderscheid tussen werklieden en bedienden is een groteske vereenvoudiging van de maatschappelijke realiteit en is eerder van aard vergissingen in de hand te werken dan ze te vermijden. Zo worden de beoefenaars van (nagenoeg) dezelfde beroepen door de rechtspraak de ene keer als werklieden en de andere keer als be-dienden beschouwd (voor een overzicht: zie ENGELS, C., *o.c.*, p. 19-21). De wisselvalligheid van de rechtspraak ten gevolge van het arbitraire criterium dat aan de grondslag ligt van het onderscheid tussen werklieden (hoofd-zakelijk handarbeid) en bedienden (hoofdzakelijk hoofd-arbeid) is alles behalve bevorderlijk voor de rechtszekerheid van zowel de werkgever als de werk-nemer. De invulling door de rechtspraak van het vage onderscheidingscriterium is een onmogelijke opgave gebleken. Uit de rechtspraak kunnen nauwelijks bruik-bare criteria gedestilleerd worden, waardoor de rech-terlijke uitspraken in heel wat gevallen een element van onvermijdelijke willekeur bevatten. Er stelt zich zowel een kwantitatief (hoofdzakelijk) als een kwalitatief (manueel of intellectueel: handarbeid of hoofd-arbeid) probleem. Indien de functie van de werknemer een combi-natie inhoudt van zowel hoofd-arbeid als handarbeid zal de rechter moeten overgaan tot een weging van de beide elementen om te bepalen welk van beide soorten prestaties hoofdzakelijk wordt uitgeoefend. Het gedeelte van de arbeidstijd dat aan beide soorten prestaties besteed wordt, blijkt daarbij niet steeds uitsluitend van doorslag-gevend belang te zijn. Op het kwalitatieve vlak komt het erop aan een bepaald soort arbeid als hoofd- of hand-arbeid te identificeren. De aard van het werk is princi-peel het enige criterium dat moet toelaten te bepalen of er een prestatie wordt geleverd als bediende of als werk-man. De rechter ten gronde moet op basis van de feite-lijk door de werknemer verrichte taken beslissen over de hoedanigheid van de werknemer. In de praktijk blij-ken de rechtbanken echter vaak andere elementen dan louter de aard van de geleverde prestaties in overwe-ging te nemen: de wijze en de periodiciteit van de uitbe-taling van het loon, het diploma en de verstandelijke begaafdheid van de betrokkene, het nemen van initia-tief, leiding, verantwoordelijkheid en creativiteit, de so-ciale zekerheidsaangifte als werkmans of bediende, de benaming (de kwalificatie) die de partijen aan een over-eenkomst hebben gegeven, enzovoort. Vaak lijken die elementen zelfs van doorslaggevend belang te zijn voor de beslissingen van de rechter.

– l'ensemble des travailleurs bénéficient d'une sco-larité prolongée et d'un niveau supérieur de formation ;

– un certain nombre de travailleurs traditionnelle-ment considérés comme des employés effectuent un travail dont le caractère est de plus en plus répétitif et moins stimulant sur le plan intellectuel.

La distinction entre ouvriers et employés est une simplification grotesque de la réalité sociale et est de nature à favoriser plutôt qu'à prévenir les erreurs. C'est ainsi que la jurisprudence qualifie les titulaires de pro-fessions (quasi) identiques tantôt d'ouvriers tantôt d'em-ployés (pour un aperçu : voir ENGELS, C., *o.c.*, p. 19-21). Cette inconstance de la jurisprudence, due au critère arbitraire qui sous-tend la distinction entre ouvriers (travail principalement d'ordre manuel) et em-ployés (travail principalement d'ordre intellectuel), est assurément préjudiciable à la sécurité juridique tant de l'employeur que du travailleur. La jurisprudence s'est révélée incapable de préciser davantage le vague cri-tère discriminant. Son analyse ne permettant guère d'en retirer des critères utilisables, les décisions judiciai-res comportent, dans de nombreux cas, inéluctable-ment un élément d'arbitraire. Il se pose à la fois un problème quantitatif (principalement) et un problème qualitatif (d'ordre manuel ou d'ordre intellectuel : tra-vail manuel ou travail intellectuel). Si la fonction du travailleur combine un travail manuel et un travail in-tellectuel, le juge devra évaluer les deux éléments afin de déterminer lequel des deux types de prestation est fourni principalement. Le temps de travail consacré res-pectivement aux deux types de prestation ne s'avère pas toujours déterminant à cet égard. Sur le plan quali-tatif, il s'agit de qualifier un type de travail déterminé de travail intellectuel ou manuel. En principe, la nature du travail est le seul critère devant permettre de déter-miner si une prestation est fournie en qualité d'em-ployé ou en qualité d'ouvrier. C'est sur la base des tâches effectivement fournies par le travailleur que le juge du fond doit statuer sur la qualité du travailleur. Dans la pratique, il s'avère cependant que les tribu-naux se basent souvent sur d'autres éléments que sur la simple nature des prestations : le mode et la périodi-cité du paiement de la rémunération, le diplôme et les capacités intellectuelles de l'intéressé, le fait que la fonction implique la prise d'initiatives, un travail de di-rection, des responsabilités et de la créativité, la dé-claration à la sécurité sociale en tant qu'ouvrier ou en tant qu'employé, la dénomination (qualification) don-née par les parties à un contrat, etc. Ces éléments semblent souvent même déterminants dans les déci-sions du juge.

Gezien het achterhaalde, willekeurige, onwerkbare en discriminerende karakter van het wettelijke onderscheid tussen werklieden en bedienden moet er dringend werk gemaakt worden van een eenheidsstatuut voor werknemers, dat het resultaat is van een evenwichtig en billijk vergelijk tussen de belangen van de werkgevers enerzijds en de werknemers anderzijds. Gelet op de in vergelijking met onze onmiddellijke buurlanden extreem lange opzeggingstermijnen voor bedienden kan de totstandkoming van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden niet inhouden dat van alle arbeiders bedienden worden gemaakt. Anderzijds dient er naar gestreefd te worden de eenmaking van de opzeggingstermijnen derwijze te regelen, dat dit voor de bedienden geen drastische terugschroeving van hun rechten betekent. Dit kan bereikt worden door alle werknemers een ontslagvergoeding toe te kennen die - in tegenstelling tot een opzeggingsvergoeding - niet beschouwd wordt als een vergoeding ter compensatie van de derving van inkomsten als gevolg van de niet-naleving van een opzeggingstermijn, maar wel als een vergoeding voor de tengevolge van het verlies van een dienstbetrekking geleden morele schade. De wijze waarop in België op dit ogenblik opzeggingsvergoedingen sociaal en fiscaal getaxeerd worden, grenst aan het onvoorstelbare. De ontslagvergoeding dient dan ook vrijgesteld te worden van sociale bijdragen en belastingen.

De kritiek op het onderscheid tussen bedienden en werklieden, met name op arbeidsrechtelijk vlak, dateert niet van gisteren. Op een *Rerum Novarum*-viering te Leuven in 1960 pleitte toenmalig CVP-voorzitter Théo Lefèvre er reeds voor om het onderscheid tussen het arbeids- en bediendencontract af te schaffen. Hij noemde het onderscheid kunstmatig, onrechtvaardig en daarenboven gevaarlijk, daar het een negatieve invloed uitoefent op de aantrekkingskracht van vaktechnische studierichtingen (gebrek aan stielmannen).

In 1993 werd het Arbitragehof geconfronteerd met de vraag of het onderscheid werkman-bediende inzake opzeggingstermijnen al dan niet strijdig is met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en non-discriminatie. Het Hof velde een eerder halfslachtig arrest. Enerzijds oordeelde het dat het onderscheid tussen werklieden en bedienden op dit ogenblik (1993) bezwaarlijk als objectief en redelijk te verantwoorden kan aanzien worden en onderschreef het de stelling dat het onderscheidingscriterium maatschappelijk en grondwettelijk onaanvaardbaar is. Anderzijds zou volgens het Arbitragehof een plotselinge afschaffing van het onderscheid werkman-bediende niet gerechtvaardigd zijn.

Vu le caractère désuet, arbitraire, inacceptable et discriminatoire de la distinction établie dans les textes légaux entre ouvriers et employés, l'on doit d'urgence élaborer un statut unique pour les travailleurs salariés, statut unique qui sera le fruit d'un compromis équilibré et équitable entre les intérêts des employeurs, d'une part, et ceux des travailleurs salariés, d'autre part. Étant donné que les délais de préavis pour les employés sont extrêmement longs, comparativement à ceux applicables dans les pays voisins, la création d'un statut unique pour les ouvriers et les employés ne peut pas impliquer que tous les ouvriers deviennent des employés. Par ailleurs, il convient d'unifier les délais de préavis de telle manière que cette unification ne réduise pas considérablement les droits des employés. Cet objectif sera atteint si l'on octroie une indemnité de licenciement à l'ensemble des travailleurs salariés, indemnité qui – contrairement à une indemnité de préavis – n'est pas considérée comme une indemnité visant à compenser la perte de revenus résultant du non-respect d'un délai de préavis, mais comme une indemnité visant à réparer le dommage moral résultant de la perte d'un emploi. La façon dont les indemnités de préavis sont actuellement taxées en Belgique sur le plan social et fiscal confine à l'inimaginable. L'indemnité de licenciement doit dès lors être exemptée de cotisations sociales et d'impôts.

La critique à l'égard de la distinction entre ouvriers et employés, plus particulièrement sur le plan du droit du travail, ne date pas d'hier. En 1960, lors de la commémoration de l'encyclique *Rerum Novarum* à Louvain, M. Théo Lefèvre, ancien président du CVP, plaidait déjà en faveur de la suppression de la distinction entre contrat d'ouvrier et contrat d'employé. Il qualifiait cette distinction de factice, injuste et par ailleurs dangereuse, en ce sens qu'elle diminue l'attrait des études à orientation technique (pénurie de professionnels).

En 1993, la Cour d'arbitrage a dû statuer sur la question de savoir si la distinction ouvrier-employé en matière de délais de préavis n'était pas contraire aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination. Elle a rendu un arrêt assez ambigu. D'une part, elle a jugé que la distinction entre ouvriers et employés pouvait à l'époque (1993) difficilement être considérée comme objective et équitable et elle a estimé que le critère discriminant était socialement et constitutionnellement inacceptable. D'autre part, la Cour a estimé qu'une suppression brutale de la distinction ouvrier-employé ne se justifiait pas.

In het regeerakkoord (De brug naar de eenentwintigste eeuw) van 7 juli 1999 luidt het als volgt: «Zoals in de meeste Europese landen is het ook wenselijk bepaalde modaliteiten van het sociaal statuut die overgeërfd werden van de industriële maatschappij geleidelijk te laten convergeren teneinde bestaande discriminaties weg te werken.». Op 10 maart 2000 lanceerden honderd academici ter gelegenheid van de honderdste verjaardag van de eerste arbeidsovereenkomstenwet een oproep om het onderscheid tussen werklieden en bedienden af te schaffen en werk te maken van één statuut voor de werknemers. Deze oproep leidde tot het aannemen door de Kamer van volksvertegenwoordigers op 30 april 2000 van een motie van aanbeveling waarin de regering verzocht werd onverwijld overleg te plegen met de sociale partners teneinde een methode en een kalender vast te leggen om tot een eenheidsstatuut voor de werknemers te komen. Het onderwerp stond op de agenda van de onderhandelingen voor het professioneel akkoord 2000-2001. De sociale partners slaagden er evenwel niet in om concrete oplossingen te formuleren. Aan de Nationale Arbeidsraad werd de opdracht gegeven om tegen eind 2001 voorstellen uit te werken. Het lijkt er echter op dat van uitstel afstel komt. De regering schoof het dossier voor zich uit en nam geen initiatieven. Zij legde de bal in het kamp van de sociale partners. De Nationale Arbeidsraad heeft echter nog steeds geen voorstel klaar. Er werd enkel een akkoord gesloten betreffende de zogenaamde carenzdag. Dat akkoord is overigens gekenmerkt door een hoge mate van halfslachtigheid. Zo kunnen bedrijfssectoren CAO's sluiten om het loon van werklieden bij de eerste dag ziekteverlof door te betalen. Aan wie driemaal per jaar ziek wordt, zou de derde carenzdag niet betaald worden. Arbeiders met vijftien jaar anciënniteit zouden dan weer wel driemaal per jaar ziek kunnen worden met behoud van loon.

Gezien de onbevredigende resultaten van het sociaal overleg en het gebrek aan daadkracht van de regering dient de Kamer van volksvertegenwoordigers haar verantwoordelijkheid op te nemen en zelf werk te maken van de uitvoering van haar motie van aanbeveling van 30 april 2000. Onderhavig wetsvoorstel wil daartoe een aanzet vormen. Het voorstel beoogt in de eerste plaats een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden op arbeidsrechtelijk vlak en herschrijft dan ook heel wat bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (Hoofdstuk II). Verder worden een aantal bepalingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven gewijzigd (Hoofdstuk III) en worden een aantal wijzigingen aangebracht aan het Gerechtelijk Wetboek

L'accord de gouvernement (La voie vers le XXI^e siècle) du 7 juillet 1999 est libellé comme suit : « Afin de supprimer les discriminations existantes, comme c'est le cas dans la plupart des pays européens, il est aussi souhaitable de faire progressivement converger certaines modalités des statuts sociaux hérités de la société industrielle ». Le 10 mars 2000, à l'occasion du centième anniversaire de la première loi sur les contrats de travail, une centaine d'universitaires ont appelé à la suppression de la distinction entre employés et ouvriers et à l'élaboration d'un statut unique pour les travailleurs salariés. Cet appel a débouché sur l'adoption par la Chambre des représentants, le 30 avril 2000, d'une motion de recommandation demandant au gouvernement de se concerter sans délai avec les partenaires sociaux afin de fixer une méthode et un calendrier en vue de l'élaboration d'un statut unique pour les travailleurs salariés. Ce sujet était à l'ordre du jour des négociations dans le cadre de l'accord professionnel 2000-2001. Les partenaires sociaux ne sont toutefois pas parvenus à formuler des solutions concrètes. Le Conseil national du travail a été chargé de formuler des propositions pour la fin 2001. Il semble toutefois que le dossier ait été renvoyé aux calendes grecques. Le gouvernement n'a fait que reporter le dossier sans prendre aucune initiative. Il a renvoyé la balle dans le camp des partenaires sociaux. Le Conseil national du travail n'a cependant encore formulé aucune proposition. Seul un accord concernant le jour de carence a été conclu. Cet accord est au demeurant très ambigu. Ainsi, certains secteurs peuvent conclure des CCT permettant de verser la rémunération des ouvriers dès le premier jour de leur congé de maladie. S'il tombe malade trois fois en un an, l'ouvrier ne percevrait pas sa rémunération afférente au troisième jour de carence. Les ouvriers comptant quinze ans d'ancienneté pourraient par contre être malades trois fois par an tout en conservant leur rémunération.

Vu les résultats insatisfaisants de la concertation sociale et l'apathie du gouvernement, la Chambre des représentants doit prendre ses responsabilités et veiller à exécuter elle-même sa motion de recommandation du 30 avril 2000. La présente proposition de loi constitue un premier pas dans ce sens. La loi proposée a pour objectif essentiel d'instaurer un statut unique pour les ouvriers et les employés au regard du droit du travail et reformule dès lors de nombreuses dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Chapitre II). Par ailleurs, elle vise à modifier un certain nombre de dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (chapitre III) et à apporter un certain nombre de modifications au Code judiciaire (chapitre IV). Le chapitre V prévoit no-

(Hoofdstuk IV). Hoofdstuk V voorziet onder meer in de oprichting van een commissie die ermee belast wordt om binnen een termijn van twee jaar een proeve van voorontwerp van wet op te stellen dat ertoe strekt de in de wetgeving na de inwerkingtreding van deze wet overgebleven verschillen in de behandeling tussen arbeiders en bedienden weg te werken.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK I

Artikel 1

Zoals gezegd beoogt het voorstel in de eerste plaats een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden op arbeidsrechtelijk vlak. Om dit te realiseren herschrijft het heel wat bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet (Hoofdstuk II). Dit tekstgedeelte vertolkt bij uitstek de inhoudelijke doelstelling van het voorstel en dient als gedeeltelijk bicameraal te worden gekwalificeerd.

De wijziging van een aantal bepalingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven gewijzigd (Hoofdstuk III) en van het Grondwettelijk Wetboek (Hoofdstuk IV) is hiervan een logisch doch bijkomstig gevolg.

Het tekstgedeelte dat bij uitstek de inhoudelijke doelstelling van het voorstel vertolkt, bepaalt de aangelegenheid die de wet beoogt te regelen en geeft de procedure aan die voor het geheel van de tekst moet worden gevolgd, i.c. de gedeeltelijk bicamerale procedure.

HOOFDSTUK II

Art. 2

Artikel 2 van onderhavig wetsvoorstel wijzigt artikel 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zodat er niet langer sprake is van «werklieden» en «bedienden», maar van «werknemers» in het algemeen. De verwijzing naar de handelsvertegenwoordigers en de dienstboden blijft behouden, aangezien voor deze categorieën van werknemers op sommige punten een specifieke regeling van kracht blijft.

Art. 3 en 4

Op dit ogenblik wordt de arbeidsovereenkomst voor werklieden gedefinieerd in artikel 2 en de arbeidsover-

tamment l'institution d'une commission chargée d'élaborer, dans un délai de deux ans, une esquisse d'avant-projet de loi visant à supprimer toute distinction entre ouvriers et employés qui aurait subsisté dans la législation après l'entrée en vigueur de la loi proposée.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE I^{er}

Article 1^{er}

Ainsi qu'il a été indiqué, la présente proposition de loi vise tout d'abord à instaurer un statut unique pour les ouvriers et les employés au regard du droit du travail. À cette fin, elle reformule de nombreuses dispositions de la loi relative aux contrats de travail (chapitre II). Cette partie du texte traduit par excellence l'objectif de la proposition et doit être qualifiée d'optionnellement bicamérale.

La modification d'un certain nombre de dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (chapitre III) et du Code judiciaire (chapitre IV) en est une conséquence logique mais secondaire.

La partie de texte qui exprime la quintessence de la proposition détermine la matière que la loi proposée vise à régler et, partant, la procédure à appliquer à l'ensemble du texte, à savoir la procédure optionnellement bicamérale.

CHAPITRE II

Art. 2

L'article 2 de la présente proposition de loi modifie l'article 1^{er} de la loi relative aux contrats de travail de telle sorte qu'il n'y est plus question « d'ouvriers » et d'« employés » mais, d'une manière générale, de « salariés ». Le renvoi aux représentants de commerce et aux domestiques est maintenu dès lors que ces catégories de travailleurs salariés restent soumis, à certains égards, à des dispositions qui leur sont spécifiques.

Art. 3 en 4

À l'heure actuelle, le contrat de travail d'ouvrier est défini à l'article 2 de la loi relative aux contrats de

eenkomst voor bedienden in artikel 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Onderhavig wetsvoorstel heft artikel 3 op en definieert de arbeidsovereenkomst voor werknemers in artikel 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet als «de overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever, arbeid te verrichten». Er wordt niet langer verwezen naar het onderscheid tussen «handarbeid» en «hoofdarbeid», daar dit onderscheid gezien de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen irrelevant geworden is.

Art. 5

Dit artikel betreft een terminologische aanpassing aan de afschaffing van het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Art. 6, 7, 8 en 9

Deze artikelen wijzigen artikelen van de Arbeidsovereenkomstenwet die verwijzen naar bepalingen van Titel III van de Arbeidsovereenkomstenwet («de Arbeidsovereenkomstenwet voor bedienden»). Deze titel wordt door artikel 30 van onderhavig wetsvoorstel opgeheven (zie ook de toelichting bij artikel 10 van het wetsvoorstel). De verwijzingen naar de desbetreffende bepalingen dienen dan te vervallen.

Art. 10

Op dit ogenblik luidt het opschrift van Titel II van de Arbeidsovereenkomstenwet «de arbeidsovereenkomst voor werklieden». Onderhavig wetsvoorstel strekt er evenwel toe de bepalingen die voortaan van toepassing zullen zijn op de arbeidsovereenkomsten voor werknemers, ongeacht de aard van de geleverde prestaties, op te nemen in deze titel waarvan het opschrift dienovereenkomstig gewijzigd wordt in «de arbeidsovereenkomst voor werknemers».

Art. 11

Voor de toelichting bij dit artikel volstaat het te verwijzen naar de toelichting bij artikel 10 van het wetsvoorstel.

Art. 12

Wat het beding van proeftijd betreft, wordt gekozen voor de regeling die op dit ogenblik geldt ten aanzien

travail, et le contrat de travail d'employé en son article 3. La présente proposition de loi abroge l'article 3 et définit le contrat de travail des travailleurs salariés, à l'article 2 de la loi relative aux contrats de travail, comme « le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur. ». Il n'est plus fait référence à la distinction entre « travail manuel » et « travail intellectuel » dès lors que cette distinction a perdu sa raison d'être en raison des mutations sociales et technologiques.

Art. 5

Cet article contient une modification terminologique consécutive à la suppression de la distinction entre ouvriers et employés.

Art. 6, 7, 8 et 9

Ces articles modifient les articles de la loi relative aux contrats de travail qui renvoient aux dispositions du titre III de la loi relative aux contrats de travail (« Le contrat de travail d'employé »). Ce titre est supprimé par la présente proposition de loi (voir également le commentaire de l'article 10 de la proposition de loi). Il convient donc de supprimer les renvois aux dispositions correspondantes.

Art. 10

Le titre II de la loi relative aux contrats de travail est actuellement intitulé « Le contrat de travail d'ouvrier ». La présente proposition de loi vise toutefois à reprendre sous ce titre, dont l'intitulé sera modifié en conséquence et deviendra « Le contrat de travail de salarié », les dispositions qui seront dorénavant applicables aux contrats de travail des salariés, quelle que soit la nature des prestations accomplies.

Art. 11

Pour le commentaire de cet article, on se reportera à celui de l'article 10.

Art. 12

En ce qui concerne la clause d'essai, nous optons pour le règlement qui est actuellement applicable aux

van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Dit wil zeggen dat de proeftijd niet minder dan één maand en niet langer dan zes maanden mag duren, ongeacht het jaarlijkse loon van de werknemer.

Art. 13, 14 en 15

Deze artikelen strekken ertoe de mogelijkheid tot schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens gebrek aan werk, slecht weer of technische stoornis uit te breiden tot alle werknemers.

Art. 16

Dit artikel vervangt artikel 52 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het nieuwe artikel 52 regelt de gevolgen van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van werknemers wegens ziekte of ongeval. De regeling die op dit ogenblik geldt ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt van toepassing gemaakt op alle werknemers, ongeacht de aard van de geleverde prestaties. Alle werknemers die zijn aangeworven voor onbepaalde duur, voor een bepaalde tijd van minstens drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling vergt van tenminste drie maanden, behouden daardoor het recht op gewaarborgd loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. De carenzdag wordt voor alle werknemers afgeschaft.

Art. 17

De artikelen 53 en 54 van de Arbeidsovereenkomstenwet zijn overbodig geworden aangezien de gehele regeling van de gevolgen van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval, ongeacht de aard of de oorzaak ervan, vervat is in het nieuwe artikel 52 van de Arbeidsovereenkomstenwet (zie de toelichting bij artikel 16 van het wetsvoorstel). Zij worden derhalve opgeheven.

Art. 18

Het betreft een terminologische aanpassing en een aanpassing van de verwijzing naar de relevante bepalingen van artikel 52.

salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail d'employé. Cela signifie que la période d'essai ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à six mois quel que soit le salaire annuel du salarié.

Art. 13, 14 et 15

Ces articles visent à étendre à tous les travailleurs la possibilité de suspendre l'exécution du contrat de travail en cas d'incident technique, d'intempéries ou de manque de travail.

Art. 16

Cet article remplace l'article 52 de la loi relative aux contrats de travail. Le nouvel article 52 règle les conséquences de la suspension de l'exécution du contrat de travail en cas de maladie ou d'accident. Le régime actuellement en vigueur pour les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail d'employé est étendu à tous les travailleurs, quelle que soit la nature des prestations fournies. Tous les travailleurs qui ont été engagés 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, conservent le droit à la rémunération garantie pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Le jour de carence est supprimé pour tous les travailleurs.

Art. 17

Les articles 53 et 54 de la loi relative aux contrats de travail sont devenus superflus, étant donné que l'ensemble des règles déterminant les effets de la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, quelle qu'en soit la nature ou la cause, sont contenues dans le nouvel article 52 de la loi relative aux contrats de travail (voir les développements de l'article 16 de la proposition de loi). Ils sont par conséquent abrogés.

Art. 18

Il s'agit d'une adaptation d'ordre terminologique et d'une adaptation de la référence aux dispositions concernées de l'article 52.

Art. 19

De bestaande regeling van artikel 77 van de Arbeidsovereenkomstenwet met betrekking tot het commissieloon waarop de werknemer (op dit ogenblik: «de bediende») recht heeft in geval van arbeidsongeschiktheid wordt ingeschreven in artikel 56 van de Arbeidsovereenkomstenwet dat aldus vervangen wordt.

Art. 20

Arbeidsovereenkomstenwet naar artikel 54 van dezelfde wet is overbodig geworden aangezien het laatstgenoemde artikel door artikel 17 van onderhavig wetsvoorstel wordt opgeheven.

Art. 21

De inhoud van de bepalingen van de huidige artikelen 78, 79 en 80 van de Arbeidsovereenkomstenwet met betrekking tot de beëindiging door de werkgever van een arbeidsovereenkomst voor bedienden in geval van schorsing van de overeenkomst wegens ongeval of ziekte wordt ingeschreven in artikel 58 van dezelfde wet, dat aldus gewijzigd wordt en voortaan geldt ten aanzien van alle werknemers, ongeacht de aard van de geleverde prestaties.

Art. 22

Artikel 22 van onderhavig wetsvoorstel beoogt de gelijkenschakeling van de opzeggingstermijnen voor alle werknemers door de vervanging van artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat op dit ogenblik enkel betrekking heeft op de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden. Wat het tijdstip betreft waarop de opzeggingstermijn aanvangt, wordt gekozen voor de regeling die vandaag geldt ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Dit wil zeggen dat de opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

Er werd niet voor geopteerd om de opzeggingstermijnen voor de werklieden op te trekken tot die welke thans gelden voor bedienden, daar de opzeggingstermijnen voor bedienden in vergelijking met de overige Europese landen bijzonder lang zijn. Een gelijkenschakeling in de zin van een veralgemening van de actuele opzeggingstermijnen voor bedienden naar alle werknemers toe zou een ernstige aantasting van de

Art. 19

Les règles existantes fixées à l'article 77 de la loi relative aux contrats de travail concernant la commission à laquelle le salarié (pour l'instant : « l'employé ») a droit en cas d'incapacité de travail sont inscrites à l'article 56 de ladite loi, qui est donc remplacé.

Art. 20

La référence à l'article 54 de la loi relative aux contrats de travail figurant à l'article 57 de la même loi est superflue, étant donné que le premier de ces articles est abrogé par l'article 17 de la présente proposition de loi.

Art. 21

Les dispositions des articles 78, 79 et 80 actuels de la loi relative aux contrats de travail concernant la résiliation par l'employeur d'un contrat de travail d'employé en cas de suspension du contrat pour cause d'accident ou de maladie sont insérées dans l'article 58 de la même loi, qui est donc modifié et s'appliquera désormais à tous les salariés, quelle que soit la nature des prestations fournies.

Art. 22

L'article 22 de la présente proposition de loi vise à uniformiser les délais de préavis pour tous les travailleurs salariés en remplaçant l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, qui concerne uniquement, à l'heure actuelle, les travailleurs occupés sur la base d'un contrat de travail d'ouvrier. En ce qui concerne le moment où prend cours le délai de préavis, nous avons opté pour la réglementation applicable aujourd'hui aux travailleurs occupés sur la base d'un contrat de travail d'employé. En d'autres termes, le délai de préavis prend cours le premier jour du mois suivant le mois de sa notification.

Nous n'avons pas choisi d'allonger les délais de préavis applicables aux ouvriers et de les aligner sur les délais actuellement applicables aux employés, dès lors que ces derniers sont particulièrement longs par rapport aux délais prévus dans les autres pays européens. Un alignement dans le sens d'une extension à tous les travailleurs salariés des dispositions actuellement applicables aux employés en la matière porterait un sé-

concurrentiekracht van onze ondernemingen inhouden. Anderzijds vereist de redelijkheid dat de gelijkschakeling van de opzeggingstermijnen zodanig geregeld wordt, dat dit voor de bedienden geen drastische inperking van hun rechten betekent. Dit kan onder meer gebeuren door alle werknemers met minstens vijf jaar anciënniteit bij dezelfde werkgever een ontslagvergoeding toe te kennen, ongeacht het al dan niet respecteren van de opzeggingstermijn door de werkgever, als vergoeding van de tengevolge van het verlies van de arbeidsplaats geleden morele schade (zie artikel 23 van onderhavig wetsvoorstel). Tevens dient een overgangsregeling te worden uitgewerkt die het mogelijk maakt dat de verworven rechten van de werknemers met een op het ogenblik van de inwerkingtreding van de voorgestelde wet lopende arbeidsovereenkomst voor bedienden behouden blijven (zie artikel 49 van het wetsvoorstel).

De opzeggingstermijn wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, voor alle werknemers, ongeacht de aard van de verrichte prestaties, vastgesteld op drie maanden voor werknemers die minder dan tien jaar in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, op vier maanden voor werknemers die tenminste tien jaar in dienst zijn, op vijf maanden voor werknemers die minstens vijftien jaar in dienst zijn en op zes maanden voor de werknemers die minstens twintig jaar in dienst zijn.

Indien de opzegging van de werknemer uitgaat, draagt de opzeggingstermijn, zoals op dit ogenblik het geval is, de helft van de opzeggingstermijn voor de werkgever.

Een overeenkomst mag afwijken van de in de wet bepaalde opzeggingstermijnen, maar zonder dat de door de werkgever gegeven opzeggingstermijn korter mag zijn dan deze die door de wet voorgeschreven wordt. Het gaat, wat de werkgever betreft met andere woorden om minimumtermijnen.

In tegenstelling tot de huidige regeling voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt er voor de berekening van de opzeggingstermijnen geen rekening gehouden met de hoogte van het jaarlijks loon van de betrokken werknemer.

Art. 23

Dit artikel voorziet in de invoering van een ontslagvergoeding ten laste van de werkgever en ten gunste

rieux coup à la compétitivité de nos entreprises. De plus, la raison veut que l'uniformisation des délais de préavis soit opérée de manière à ne pas mettre à mal les droits des employés. Cet objectif peut notamment être atteint en accordant une indemnité de licenciement à tous les travailleurs comptant au moins cinq ans d'ancienneté auprès du même employeur, que le délai de préavis ait été observé ou non par l'employeur, et ce, à titre de dédommagement pour le préjudice moral qu'ils ont subi en perdant leur emploi (cf. article 23 de la présente proposition de loi). Il convient également de prévoir un régime transitoire permettant de préserver les droits acquis par les travailleurs salariés occupés sur la base d'un contrat de travail d'employé à la date d'entrée en vigueur de la loi proposée (cf. article 49 de la proposition de loi).

Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé, pour l'ensemble des travailleurs salariés, nonobstant la nature des prestations effectuées, à trois mois pour les salariés demeurés au service du même employeur pendant moins de dix ans, à quatre mois pour les salariés demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins dix ans, à cinq mois pour les travailleurs demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins quinze ans et à six mois pour les travailleurs demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins vingt ans.

Lorsque le congé est donné par le salarié, le délai de préavis, comme c'est le cas à l'heure actuelle, est égal à la moitié du délai de préavis pour l'employeur.

L'on peut déroger aux délais de préavis fixés par la loi par le biais d'une convention, sans que le préavis donné par l'employeur soit toutefois inférieur aux délais de préavis fixés par la loi. En d'autres termes, il s'agit, en ce qui concerne l'employeur, de délais minimums.

Contrairement à la réglementation actuelle applicable aux salariés sous contrat d'employé, l'on ne tient plus compte, pour le calcul des délais de préavis, de la rémunération annuelle du salarié concerné.

Art. 23

Cet article prévoit l'instauration d'une indemnité de licenciement à charge de l'employeur et en faveur du

van de werknemer met minstens vijf jaar anciënniteit waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever. Een vergelijkbaar systeem wordt eveneens in Frankrijk toegepast.

In tegenstelling tot de opzeggingsvergoeding als bedoeld in artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet is de ontslagvergoeding geen loon voor verrichte arbeid of een betaling voor de niet-naleving van een opzeggingstermijn, maar een vergoeding van de morele schade omwille van het verlies van een dienstbetrekking. Bijgevolg dienen er op de ontslagvergoeding sociale bijdragen noch inkomensbelastingen betaald te worden.

De ontslagvergoeding zou 1/4 bedragen van het bruto maandloon per jaar anciënniteit met een maximum van 9 maanden. Een werknemer met een bruto maandloon van 2.400 euro en met 13 jaar anciënniteit bijvoorbeeld zou recht hebben op een ontslagvergoeding van netto 7.800 euro én een opzeggingstermijn van vier maanden (of een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met vier maanden).

Art. 24 en 25

Het betreft terminologische aanpassingen aan de afschaffing van het wettelijke onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Art. 26

De regeling van willekeurig ontslag, vervat in het huidige artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet, wordt, gezien de invoering van een eenheidsstatuut voor de werknemers, afgeschaft. De gemeenrechtelijke bepalingen inzake rechtsmisbruik blijven voor alle werknemers gelden.

Het nieuwe artikel 63 stelt de opzeggingstermijn in geval van pensionering van de werknemer vast. Er wordt gekozen voor de uitbreiding van de huidige regeling voor bedienden, thans vervat in artikel 83 van de Arbeidsovereenkomstenwet, tot alle werknemers.

Art. 27

De verwijzing in het tweede lid van artikel 64 van de Arbeidsovereenkomstenwet naar artikel 60 van dezelfde wet dient te vervallen, aangezien laatstgenoemd artikel vervangen wordt bij artikel 23 van onderhavig wetsvoorstel.

salarié qui compte au moins cinq ans d'ancienneté et dont le contrat de travail est résilié par l'employeur. Un système similaire est également d'application en France.

Contrairement à l'indemnité de préavis, visée à l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail, l'indemnité de licenciement n'est pas une rémunération pour des prestations ou un paiement pour le non-respect d'un délai de préavis, mais une réparation du préjudice moral résultant de la perte d'un emploi. Dès lors, l'indemnité de licenciement doit être exemptée de cotisations sociales et d'impôts sur les revenus.

L'indemnité de licenciement est égale au quart de la rémunération mensuelle brute par année d'ancienneté, avec un maximum de neuf mois. Un salarié dont la rémunération mensuelle brute est de 2 400 euros et comptant 13 ans d'ancienneté, par exemple, aurait droit à une indemnité de licenciement de 7 800 euros net et à un délai de préavis de quatre mois (ou une indemnité de préavis égale à la rémunération courante correspondant à quatre mois).

Art. 24 et 25

Il s'agit de corrections d'ordre terminologique découlant de la suppression de la distinction légale entre ouvriers et employés.

Art. 26

Eu égard à l'instauration d'un statut unique pour les travailleurs, les dispositions relatives au licenciement abusif, prévu actuellement à l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, sont supprimées. Les dispositions du droit commun en matière d'abus de droit restent d'application pour tous les salariés.

L'article 63 proposé fixe le délai de préavis en cas de mise à la retraite du salarié. L'option retenue est celle de l'extension à tous les salariés du régime actuellement en vigueur pour les employés, prévu à l'article 83 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 27

À l'article 64, alinéa 2, de la loi relative aux contrats de travail, il convient de supprimer le renvoi à l'article 60 de la même loi, étant donné que cet article est remplacé par l'article 23 de la présente proposition de loi.

Art. 28

Artikel 28 van onderhavig wetsvoorstel strekt ertoe een artikel 64*bis* in de Arbeidsovereenkomstenwet in te voegen, houdende de regeling van de tegenopzegging door de werknemer. De werknemer die door de werkgever is opgezegd, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn van één maand, op voorwaarde dat hij een andere betrekking heeft gevonden. Op dit ogenblik is in deze mogelijkheid enkel voorzien voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. In tegenstelling tot de huidige regeling voor bedienden, vervat in het huidige artikel 84 van de Arbeidsovereenkomstenwet, wordt geen rekening gehouden met het jaarlijks loon van de betrokken werknemer.

Art. 29

Wat het concurrentiebeding betreft, wordt gekozen voor een vereenvoudiging van de bestaande regeling en worden alle verwijzingen naar het jaarloon van de betrokken werknemer achterwege gelaten. Het afwijkingsbeding voor bedienden, vervat in het huidige artikel 86, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet, wordt veralgemeend en geldt voortaan voor alle werknemers. Alle bepalingen met betrekking tot het concurrentiebeding voor werknemers worden opgenomen in artikel 65 van de wet.

Art. 30

Titel III van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt opgeheven, aangezien alle bepalingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten voor werknemers worden opgenomen in de titels I en II van dezelfde wet.

Art. 31

Dit artikel wijzigt artikel 104 van de Arbeidsovereenkomstenwet met betrekking tot het concurrentiebeding voor handelsvertegenwoordigers. Naar analogie van de regeling inzake het concurrentiebeding voor de overige werknemers worden alle verwijzingen naar het jaarlijks loon van de handelsvertegenwoordiger weggelaten.

Art. 32

Er dient niet langer verwezen te worden naar artikel 54, § 2, eerste en tweede lid maar naar artikel 52, § 6,

Art. 28

L'article 28 de la présente proposition de loi tend à insérer dans la loi relative aux contrats de travail un article 64*bis* réglant le contre-préavis donné par le salarié. Le salarié auquel l'employeur a donné congé peut mettre fin au contrat moyennant un préavis réduit d'un mois, à condition d'avoir trouvé un autre emploi. A l'heure actuelle, cette possibilité n'existe que pour les salariés engagés dans les liens d'un contrat de travail d'employé. Contrairement à ce que prévoit actuellement l'article 84 de la loi relative aux contrats de travail, en ce qui concerne les employés, il n'est pas tenu compte de la rémunération annuelle du salarié concerné.

Art. 29

En ce qui concerne la clause de non-concurrence, nous optons pour une simplification de la réglementation existante et nous supprimons toutes les références à la rémunération annuelle du salarié. La clause dérogatoire pour les employés, prévue par l'actuel article 86, § 2, de la loi relative aux contrats de travail, est généralisée et s'appliquera désormais à tous les salariés. Toutes les dispositions relatives à la clause de non-concurrence pour les employés sont reprises à l'article 65 de la loi.

Art. 30

Le Titre III de la loi relative aux contrats de travail est abrogé, étant donné que toutes les dispositions relatives aux contrats de travail de salarié sont reprises aux titres I et II de la même loi.

Art. 31

Cet article modifie l'article 104 de la loi relative aux contrats de travail concernant la clause de non-concurrence applicable aux délégués commerciaux. Par analogie avec la réglementation relative à la clause de non-concurrence applicable aux autres travailleurs, toute référence à la rémunération annuelle des délégués commerciaux a été supprimée.

Art. 32

Il n'y a plus lieu de renvoyer à l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2, mais bien à l'article 52, §6, de la loi

van de Arbeidsovereenkomstenwet aangezien alle bepalingen met betrekking tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval vervat zijn in het nieuwe artikel 52 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Art. 33 en 34

De verwijzing naar het onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor werklieden en een arbeidsovereenkomst voor bedienden is zonder voorwerp geworden en dient achterwege gelaten te worden.

Art. 35

Bepaalde artikelen van de Arbeidsovereenkomstenwet waarnaar in artikel 119.9 van dezelfde wet verwezen wordt, worden door onderhavig wetsvoorstel opgeheven zodat de verwijzing zonder voorwerp is geworden.

Art. 36

Artikel 119.10 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt opgeheven, aangezien de carenzdag voor alle werknemers - met inbegrip van huisarbeiders - wordt afgeschaft.

Art. 37

De verwijzing in artikel 119.12 van de Arbeidsovereenkomstenwet naar de carenzdagen is zonder voorwerp geworden en wordt achterwege gelaten. Bovendien dient niet langer verwezen te worden naar de artikelen 70, 71 en 73, maar naar artikel 52, §§ 1, 2 en 4 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Art. 38

De verwijzing in het huidige artikel 121 van de Arbeidsovereenkomstenwet naar de arbeidsovereenkomst voor werklieden en de arbeidsovereenkomst voor bedienden is tengevolge van de invoering van een eenheidsstatuut zonder voorwerp geworden.

Art. 39

Inzake het proefbeding voor jobstudenten wordt in het huidige artikel 127 van de Arbeidsovereenkomsten-

relative aux contrats de travail étant donné que toutes les dispositions relatives à la suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident figurent dans le nouvel article 52 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 33 et 34

La référence à la distinction entre un contrat de travail d'ouvrier et un contrat de travail d'employé est devenue sans objet et doit par conséquent être supprimée.

Art. 35

Certains articles de la loi relative aux contrats de travail auxquels renvoie l'article 119.9 de cette même loi sont abrogés par la présente proposition de loi, de sorte que ce renvoi est devenu sans objet.

Art. 36

L'article 119.10 de la loi relative aux contrats de travail est abrogé, étant donné que le jour de carence est supprimé pour tous les salariés, y compris les travailleurs domestiques.

Art. 37

Le renvoi aux jours de carence dans l'article 119.12 de la loi relative aux contrats de travail est devenu sans objet et est supprimé. En outre, il ne faut plus faire référence aux articles 70, 71 et 73, mais à l'article 52, §§ 1^{er}, 2 et 4, de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 38

Le renvoi, dans l'actuel article 121 de la loi relative aux contrats de travail, au contrat de travail d'ouvrier et au contrat de travail d'employé est devenu sans objet à la suite de l'adoption d'un statut unique.

Art. 39

En ce qui concerne la clause d'essai pour les étudiants jobistes, il est renvoyé, dans l'actuel article 127

wet naar het proefbeding voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden verwezen. De proeftijd voor werklieden bedraagt op dit ogenblik minstens zeven dagen en hoogstens veertien dagen. Door artikel 12 van onderhavig wetsvoorstel wordt de proeftijd voor alle werknemers, ongeacht de aard van de geleverde prestaties, evenwel vastgesteld op minstens één maand en hoogstens zes maanden. Daar de tewerkstelling van studenten zeer vaak de duur van één maand niet overschrijdt, is het niet langer aangegeven in artikel 127 te verwijzen naar het gewijzigde artikel 48 van de Arbeidsovereenkomstenwet en verdient het de voorkeur de huidige regeling voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden in te schrijven in artikel 127 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Art. 40

Er dient niet langer verwezen te worden naar artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet, aangezien dit artikel vervangen wordt door artikel 22 van onderhavig wetsvoorstel en in zijn nieuwe redactie betrekking heeft op de opzeggingstermijnen voor werklieden én bedienden. Het is daarom aangewezen in artikel 130 van de Arbeidsovereenkomstenwet expliciet te bepalen dat de opzeggingstermijn voor tewerkgestelde studenten ingaat de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd, een regeling die op dit ogenblik geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Art. 41

Artikel 131 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt opgeheven, daar het zijn relevantie heeft verloren ten gevolge van het feit dat er inzake opzeggingstermijnen, concurrentiebeding en dergelijke niet langer rekening zal worden gehouden met het jaarlijkse loon.

HOOFDSTUK III

Art. 42

Wat de ondernemingsraden betreft, is het als gevolg van de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden niet langer logisch dat er bij de samenstelling van de lijsten voor de sociale verkiezingen rekening dient te worden gehouden met het onderscheid tussen werklieden en bedienden. De afzonderlijke lijsten voor werklieden en bedienden die

de la loi relative aux contrats de travail, à la clause d'essai pour les salariés occupés dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier. La clause d'essai pour les ouvriers est actuellement de sept jours au moins et de quatorze jours au plus. L'article 12 de la présente proposition de loi fixe toutefois la période d'essai pour tous les salariés, quelle que soit la nature des prestations accomplies, à un mois au moins et à six mois au plus. Étant donné que la durée de l'occupation des étudiants n'excède bien souvent pas un mois, il ne s'indique plus de renvoyer, dans l'article 127, à l'article 48 modifié de la loi relative aux contrats de travail et il est préférable de reprendre l'actuel règlement applicable aux salariés occupés dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier dans l'article 127 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 40

Il n'est plus nécessaire de faire référence à l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, étant donné que cet article est remplacé par l'article 22 de la présente proposition de loi et concerne, dans sa nouvelle rédaction, les délais de préavis applicables aux ouvriers et aux employés. Aussi s'indique-t-il prévoir explicitement, à l'article 13 de la loi relative aux contrats de travail, que les délais de préavis applicables aux étudiants occupés prennent cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle ils ont été notifiés, une disposition qui s'applique pour l'instant aux travailleurs salariés engagés dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier.

Art. 41

L'article 131 de la loi relative aux contrats de travail est abrogé, étant donné qu'il a perdu toute pertinence en raison du fait qu'il ne sera plus tenu compte du salaire annuel en ce qui concerne les délais de préavis, la clause de non-concurrence, etc.

CHAPITRE III

Art. 42

En ce qui concerne les conseils d'entreprise, il n'est plus logique, compte tenu de l'instauration d'un statut unique pour les ouvriers et les employés, que lors de la constitution des listes en vue des élections sociales, il faille tenir compte de la distinction entre ouvriers et employés. Il convient de remplacer les listes distinctes pour les ouvriers et les employés par une liste

nen vervangen te worden door één lijst van werknemers. Om die reden wordt artikel 20 van de Bedrijfsorganisatiewet gewijzigd.

Art. 43

Van de wijziging van de Bedrijfsorganisatiewet wordt gebruik gemaakt om tevens artikel 20^{ter} van deze wet te wijzigen. De tekst van artikel 44 van onderhavig wetsvoorstel herneemt de bepalingen van het door de heren Koen Bultinck en Guy D'haeseleer ingediende wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (*Parl. St. Kamer 2000-2001, 1404/1*).

Krachtens artikel 20^{ter} van de Bedrijfsorganisatiewet kunnen de afgevaardigden van het personeel in de ondernemingsraden enkel verkozen worden op lijsten die voorgedragen worden door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, d.w.z. de op nationaal vlak opgerichte organisaties die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven én ten minste 50.000 leden tellen. Deze vereiste bestendigt het monopolie van de huidige drie interprofessionele representatieve werknemersorganisaties. Artikel 43 van dit wetsvoorstel strekt ertoe de mogelijkheid te creëren dat kandidaten eveneens voorgedragen worden door minstens tien procent van de werknemers van de onderneming.

HOOFDSTUK IV

Art. 44 en 45

Het onderscheid tussen werklieden en bedienden speelt op dit ogenblik ook een rol in het sociaal procesrecht. Rechters en raadsheren in sociale zaken, benoemd als werknemer, worden hetzij benoemd als arbeider, hetzij als bediende. Voor de meeste geschillen moet bij de samenstelling van de kamer rekening worden gehouden met de hoedanigheid van de werknemer, wat betekent dat de rechter of de raadsheer, benoemd als werknemer, moet benoemd zijn als arbeider, respectievelijk bediende naargelang de betrokken werknemer arbeider of bediende is. Het gaat om geschillen inzake arbeidsovereenkomsten, leerovereenkomsten, individuele geschillen inzake de toepassing van CAO's en de overtreding van wetten en besluiten betreffende de arbeidsreglementering en aangelegenheden onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank. Indien, vóór ieder middel, de hoedanigheid van arbeider of bediende van een van de par-

unique de travailleurs salariés. C'est pour cette raison que nous modifions l'article 20 de la loi portant organisation de l'économie.

Art. 43

La modification de la loi portant organisation à l'économie est également mise à profit pour modifier l'article 20^{ter} de cette loi. Le texte de l'article 44 de la présente proposition de loi reproduit les dispositions de la proposition de loi modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, déposée par MM. Koen Bultinck et Guy D'haeseleer (*Doc. Parl., Chambre 2000-2001, 1404/1*).

Aux termes de l'article 20^{ter} de la loi portant organisation de l'économie, les délégués du personnel au conseil d'entreprise ne peuvent être élus que sur des listes de candidats présentées par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs, c'est-à-dire les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national, représentées au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie, et qui comptent au moins 50 000 membres. Or, cette condition conforte le monopole des trois organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui existent aujourd'hui. L'article 43 de la présente proposition de loi vise à faire en sorte que des candidats puissent également être présentés par au moins 10% des travailleurs de l'entreprise.

CHAPITRE IV

Art. 44 et 45

À l'heure actuelle, la distinction entre ouvriers et employés joue également un rôle dans le droit pénal social. Les juges et conseillers sociaux, nommés au titre de travailleur salarié, sont nommés soit au titre d'ouvrier soit au titre d'employé. Pour la plupart des litiges, il y a lieu de tenir compte de la qualité du travailleur pour la composition de la chambre, ce qui signifie que les juges ou les conseillers, nommés au titre de travailleur salarié, doivent être nommés respectivement au titre d'ouvrier ou d'employé, selon que le travailleur concerné est un ouvrier ou un employé. Il s'agit des litiges en matière de contrats de travail et de contrats d'apprentissage, des litiges individuels concernant l'application de CCT et les infractions aux lois et arrêtés relatifs à la réglementation du travail et des litiges concernant des matières du ressort du tribunal du travail. Si, avant tout autre moyen, la qualité d'ouvrier ou d'employé d'une des parties est

tijen wordt betwist, moet de kamer bestaan uit twee rechters in sociale zaken, benoemd als werkgever, één rechter in sociale zaken, benoemd als arbeider en één rechter in sociale zaken, benoemd als bediende. In geval van hoger beroep tegen een vonnis van een dergelijke kamer moet de kamer van het arbeidshof op gelijkaardige wijze samengesteld worden (artikel 104 Gerechtelijk Wetboek).

De artikelen 44 en 45 van onderhavig wetsvoorstel strekken ertoe alle verwijzingen naar het onderscheid tussen werklieden en bedienden, wat de samenstelling van de kamers van de arbeidsrechtbank en het arbeidshof betreft, weg te laten.

Art. 46

Dit artikel strekt ertoe de verwijzing naar het onderscheid tussen werklieden en bedienden eveneens achterwege te laten in artikel 728, §3, eerste lid van het Gerechtelijk Wetboek wat de vertegenwoordiging van de werknemers voor de arbeidsgerechten door een afgevaardigde met een schriftelijke volmacht van een representatieve werknemersorganisatie betreft.

HOOFDSTUK V

Art. 47

Behalve op het vlak van het individueel en collectief arbeidsrecht en van het sociaal procesrecht wordt er ook in andere rechtstakken, onder meer in bepaalde onderdelen van het sociale zekerheidsrecht (bijvoorbeeld inzake jaarlijkse vakantie), een onderscheid gemaakt tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Dit artikel voorziet derhalve in de oprichting van een «Commissie voor de voltooiing van het eenheidsstatuut van de werknemers» die ermee belast wordt een inventaris op te maken van de verschillen die na de inwerkingtreding van de voorgestelde wet in de wetgeving tussen «arbeiders» en «bedienden» blijven bestaan. Het is de bedoeling dat deze commissie binnen een termijn van twee jaar na de inwerkingtreding van de voorgestelde wet aan de regering verslag uitbrengt van haar werkzaamheden en bij dit verslag een proeve van voorontwerp van wet voegt dat ertoe strekt de geïnventariseerde verschillen weg te werken. Dit zou binnen de drie jaar na de inwerkingtreding van de voorgestelde wet moeten resulteren in de indiening door de regering van een wetsontwerp tot voltooiing van het eenheidsstatuut van de werknemers.

contestée, la chambre doit se composer de deux juges sociaux, nommés au titre d'employeur, d'un juge social, nommé au titre d'ouvrier, et d'un juge social, nommé au titre d'employé. En cas d'appel d'un jugement rendu par une telle chambre, la chambre de la cour du travail doit être composée de manière similaire (article 104 du Code judiciaire).

Les articles 44 et 45 de la présente proposition de loi tendent à supprimer toutes les références à la distinction entre ouvriers et employés en ce qui concerne la composition des chambres du tribunal du travail et de la cour du travail.

Art. 46

Cet article tend à supprimer également la référence à la distinction entre ouvriers et employés à l'article 728, § 3, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, en ce qui concerne la représentation des travailleurs devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration d'une organisation représentative de travailleurs.

CHAPITRE V

Art. 47

En dehors du droit du travail individuel et collectif et du droit pénal social, d'autres branches du droit, notamment certains domaines du droit de la sécurité sociale (par exemple, en matière de vacances annuelles), font également une distinction entre les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail d'employé et les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier.

Cet article prévoit dès lors d'instituer une « Commission pour le parachèvement du statut unique des salariés », chargée de dresser l'inventaire des distinctions entre « ouvriers » et « employés » qui subsistent dans la législation après l'entrée en vigueur de la loi en projet. Le but est que cette commission fasse rapport au gouvernement sur ses travaux dans un délai de deux ans à dater de l'entrée en vigueur de la loi proposée et joigne au rapport un projet d'avant-projet de loi tendant à supprimer les distinctions recensées. Cette procédure devrait déboucher, dans un délai de trois ans à dater de l'entrée en vigueur de la loi proposée, sur le dépôt d'un projet de loi parachevant le statut unique des salariés.

Art. 48

Dit artikel is een overgangsbepaling die stipuleert dat de wijzigingen van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals beoogd door de bepalingen van Hoofdstuk II van dit wetsvoorstel, toepasselijk zijn op alle arbeidsovereenkomsten die ingaan na de datum van de inwerkingtreding van de voorgestelde wetwijzigingen, alsook op de lopende overeenkomsten voor werklieden. Wat dit laatste betreft, dient erop gewezen te worden dat het vooral de werklieden zijn die het meest te winnen hebben bij de spoedige invoering van een eenheidsstatuut, met name wat de opzeggingstermijnen en de afschaffing van de zogenaamde carenzdag betreft. De wijzigingen van de Arbeidsovereenkomstenwet zijn eveneens van toepassing op de lopende arbeidsovereenkomsten voor bedienden met minder dan tien jaar dienst bij dezelfde werkgever. De bedienden met meer dan tien jaar dienst bij dezelfde werkgever zouden daarentegen de mogelijkheid krijgen ervoor te opteren onderworpen te blijven aan de huidige wettelijke regeling, namelijk door binnen een periode van drie maanden na de publicatie van de voorgestelde wet in het *Belgisch Staatsblad* van deze optie kennis te geven door middel van een aan de werkgever gericht aangetekend schrijven. Op die manier kunnen zij hun verworven rechten op arbeidsrechtelijk vlak vrijwaren.

Guy D'HAESELEER (VLAAMS BLOK)
Koen BULTINCK (VLAAMS BLOK)

Art. 48

Il s'agit d'une disposition transitoire qui prévoit que les modifications apportées à la loi relative aux contrats de travail par les dispositions du Chapitre II de la présente proposition de loi sont applicables à tous les contrats de travail prenant effet après l'entrée en vigueur de la loi proposée, ainsi qu'aux contrats de travail d'ouvrier en cours. En ce qui concerne ce dernier point, il y a lieu de noter que ce sont surtout les ouvriers qui tireraient profit de l'instauration rapide du statut unique, notamment en ce qui concerne les délais de préavis et la suppression du jour de carence. Les modifications apportées à la loi relative aux contrats de travail sont également applicables aux contrats de travail d'employé en cours si le travailleur est occupé par le même employeur depuis moins de dix ans. Les employés occupés par le même employeur depuis plus de dix ans auraient, quant à eux, la possibilité de décider de rester assujettis à la réglementation actuelle en informant leur employeur, par lettre recommandée, de leur décision dans les trois mois de la publication de la loi proposée au *Moniteur belge*. De cette manière, ils peuvent préserver leurs droits acquis en matière de droit du travail.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK I****Algemene bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II**Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten****Art. 2**

In artikel 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden de woorden «werklieden, bedienden» vervangen door het woord «werknemers».

Art. 3

In artikel 2 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) het woord «werklieden» wordt vervangen door het woord «werknemers»;
- b) de woorden «, de werkman» vervallen;
- c) de woorden «in hoofdzaak handarbeid» worden vervangen door het woord «arbeid».

Art. 4

Artikel 3 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 5

In artikel 3*bis* van dezelfde wet wordt het woord «bedienden» vervangen door het woord «werknemers».

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE I^{er}****Disposition générale****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II**Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail****Art. 2**

À l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les mots « d'ouvrier, d'employé » sont remplacés par les mots « de salarié ».

Art. 3

À l'article 2 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, sont apportées les modifications suivantes :

- a) les mots « d'ouvrier » est remplacé par les mots « de salarié » ;
- b) les mots « ,l'ouvrier, » sont supprimés ;
- c) les mots « principalement d'ordre manuel » sont supprimés.

Art. 4

L'article 3 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

Art. 5

À l'article 3*bis* de la même loi, les mots « d'employé » sont remplacés par les mots « de salarié ».

Art. 6

In artikel 31, § 2, tweede lid, van dezelfde wet vervallen de getallen « , 70, 71 ».

Art. 7

In artikel 38, § 3, laatste lid, van dezelfde wet vervalt het getal « , 67 ».

Art. 8

In artikel 39, § 1, eerste lid, van dezelfde wet vervallen de getallen « , 82, 83, 84 ».

Art. 9

In artikel 41, eerste lid, van dezelfde wet vervalt het getal « , 85 ».

Art. 10

In het opschrift van Titel II van dezelfde wet wordt het woord «werklieden» vervangen door het woord «werknemers».

Art. 11

In artikel 47 van dezelfde wet worden de woorden «werklieden» vervangen door de woorden «werknemers, onverminderd de bepalingen die gelden ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor specifieke categorieën van werknemers».

Art. 12

In artikel 48 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in § 1 wordt het woord «werkman» telkens vervangen door het woord «werknemer»;

b) in § 2 worden de woorden «zeven en niet meer dan veertien dagen» vervangen door de woorden «één maand en niet langer dan zes maanden» en worden de woorden «zeven dagen» vervangen door de woorden «één maand»;

Art. 6

À l'article 31, § 2, alinéa 2, de la même loi, les chiffres « , 70, 71 » sont supprimés.

Art. 7

À l'article 38, § 3, dernier alinéa, de la même loi, le chiffre « , 67 » est supprimé.

Art. 8

À l'article 39, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, les chiffres « , 82, 83, 84 » sont supprimés.

Art. 9

À l'article 41, alinéa 1^{er}, de la même loi, le chiffre « , 85 » est supprimé.

Art. 10

Dans l'intitulé du Titre II de la même loi, les mots « d'ouvrier » sont remplacés par les mots « de salarié ».

Art. 11

À l'article 47 de la même loi, les mots « d'ouvrier » sont remplacés par les mots « de salarié, sans préjudice des dispositions applicables au contrat de travail de certaines catégories spécifiques de travailleurs ».

Art. 12

À l'article 48 de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

a) au § 1^{er}, le mot « ouvrier » est remplacé par le mot « salarié » ;

b) au § 2, les mots « sept ni supérieure à quatorze jours » sont remplacés par les mots « un mois ni supérieure à six mois » et les mots « de sept jours » sont remplacés par les mots « d'un mois » ;

c) in § 3 vervallen de woorden «zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden»;

d) § 4 wordt opgeheven.

Art. 13

In artikel 49 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 254 van 31 december 1983 en bij de wet van 26 juni 1992, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord «werkman» wordt telkens vervangen door het woord «werknemer»;

b) in het vijfde lid wordt het woord «werklieden» vervangen door het woord «werknemers».

Art. 14

In artikel 50 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 26 juni 1992 en 26 maart 1999, wordt het woord «werkman» telkens vervangen door het woord «werknemer».

Art. 15

In artikel 51 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 254 van 31 december 1983 en bij de wetten van 22 december 1989, 29 december 1990, 26 juni 1992 en 26 maart 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord «werkman» wordt telkens vervangen door het woord «werknemer»;

b) het woord «werklieden» wordt telkens vervangen door het woord «werknemers».

Art. 16

Artikel 52 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 23 juni 1981 en bij het koninklijk besluit nr. 465 van 1 oktober 1986, wordt vervangen als volgt:

«Art. 52. — § 1. De werknemer 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

c) au § 3, les mots « , la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours » sont supprimés ;

d) le § 4 est abrogé.

Art. 13

À l'article 49 de la même loi, modifié par l'arrêté royal n° 254 du 31 décembre 1983 et par la loi du 26 juin 1992, sont apportées les modifications suivantes :

a) le mot «ouvrier» est chaque fois remplacé par le mot «salarié»;

b) à l'alinéa 5, le mot «ouvriers» est remplacé par le mot «salariés».

Art. 14

À l'article 50 de la même loi, modifié par les lois des 26 juin 1992 et 26 mars 1999, le mot «ouvrier» est chaque fois remplacé par le mot «salarié».

Art. 15

À l'article 51 de la même loi, modifié par l'arrêté royal n° 254 du 31 décembre 1983 et par les lois des 22 décembre 1989, 29 décembre 1990, 26 juin 1992 et 26 mars 1999, sont apportées les modifications suivantes:

a) le mot «ouvrier» est chaque fois remplacé par le mot «salarié»;

b) le mot «ouvriers» est chaque fois remplacé par le mot «salariés»;

Art. 16

L'article 52 de la même loi, modifié par la loi du 23 juin 1981 et par l'arrêté royal n° 465 du 1^{er} octobre 1986, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 52. — § 1^{er}. Le salarié 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

op loon gedurende de eerste dertig dagen van zijn arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

§ 2. De werknemer die is aangenomen 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 anders dan een beroepsziekte of wegens ongeval anders dan een beroepsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk, op zijn loon voor een periode van zeven dagen en op 60 % van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsuitkering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Het recht op loon gaat in wanneer de werknemer zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven. Wanneer de werknemer die anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij op het in het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 3. De werknemer als bedoeld in de vorige paragraaf heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of wegens ongeval op de weg van of naar het werk, recht op zijn 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 van of naar het werk en die aan de werknemer wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

§ 4. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, anders dan een beroepsziekte of wegens ongeval, anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk, is het in de eerste en de tweede paragraaf 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 eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon wordt betaald.

Het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of veertien dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling

pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

§ 2. Le salarié 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 sa rémunération pour une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 pour cent de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que le salarié soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois. Lorsque le salarié atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants.

§ 3. 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, le travailleur visé au paragraphe précédent a droit à sa rémunération pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

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

§ 4. 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 § 1^{er} et 2 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 § 1^{er} et 2.

Toutefois, la rémunération visée aux § 1^{er} et 2 est due :

1° pour la partie de la période de trente ou quatorze jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la

van het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon tijdens de periode van dertig of veertien dagen;

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

§ 5. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte anders dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk, is het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon niet verschuldigd aan de werknemer:

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld 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.

§ 6. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk zijn, 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, 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 Beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werknemer als bedoeld in de paragrafen 1 en 3 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.

§ 7. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg van of naar het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de eerste, de tweede en de derde paragraaf van dit artikel, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.».

rémunération prévue aux § 1^{er} et 2 durant la période de trente ou quatorze jours;

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

§ 5. 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 § 1^{er} et 2 n'est pas due au travailleur :

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.

§ 6. 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, 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 au travailleur visé aux § 1^{er} et 3 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.

§ 7. L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, accidents du travail, accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné la suspension de l'exécution du contrat visée aux § 1^{er}, 2 et 3 du présent article, 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. 17

De artikelen 53 en 54 van dezelfde wet worden opgeheven.

Art. 18

In artikel 55 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 22 december 1989, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) het woord «werkster» wordt vervangen door de woorden «vrouwelijke werknemer»;
- b) invoegen van de woorden «§§ 1 en 2» tussen de woorden «de bepalingen van artikel 52» en de woorden «van toepassing».

Art. 19

Artikel 56 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 10 juni 1993 en 3 april 1995, wordt vervangen als volgt:

«Art. 56. — Het commissieloon waarop de werknemer recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem zijn toegerekend gedurende de twaalf maanden vóór de in artikel 28, 2°, bedoelde arbeidsonderbreking en de in de artikel 52, §§ 1, 2 en 3 bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was.».

Art. 20

In artikel 57 van dezelfde wet vervalt het getal «, 54».

Art. 21

In artikel 58 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) de bestaande tekst zal § 1 vormen met dien verstande dat in het eerste lid het woord «werkman» wordt vervangen door het woord «werknemer», dat tevens in het eerste lid de woorden «die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn» vervallen en dat tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid wordt ingevoegd:

Art. 17

Les articles 53 et 54 de la même loi sont abrogés.

Art. 18

À l'article 55 de la même loi, remplacé par la loi du 22 décembre 1989, sont apportées les modifications suivantes :

- a) les mots «l'ouvrière» sont remplacés par les mots «la salariée»;
- b) les mots «, §§ 1^{er} et 2, » sont insérés entre les mots «les dispositions de l'article 52" et les mots «sont applicables».

Art. 19

L'article 56 de la même loi, modifié par les lois des 10 juin 1993 et 3 avril 1995, est remplacé par la disposition suivante :

«Art. 56. — La commission à laquelle le salarié a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions qui lui sont allouées pendant les douze mois précédant l'interruption du travail visée à l'article 28, 2°, et l'incapacité de travail visée à l'article 52, §§ 1^{er}, 2 et 3, ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service».

Art. 20

À l'article 57 de la même loi, le numéro «, 54» est supprimé.

Art. 21

A l'article 58 de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

- a) le texte actuel formera le § 1^{er}, étant entendu qu'à l'alinéa 1^{er}, les mots « à l'ouvrier » sont remplacés par les mots « au salarié » et les mots « égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir » sont supprimés et que l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2:

«Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de werknemer 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.»

b) het artikel wordt aangevuld met de §§ 2, 3 en 4, luidende:

«§ 2. 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.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst 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.

§ 3. Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer 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 verstreken is of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits een vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Onverminderd de toepassing van § 2, kan de overeenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet 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 de maand uitwerking.

De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn gesteld in het vorige lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan

« Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard du salarié, 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 »

b) L'article est complété par les §§ 2, 3 et 4, libellés comme suit :

« § 2. 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 nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

§ 3. Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident du salarié 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 n'est pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat n'est 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 le salarié 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.

§ 4. Sans préjudice de l'application du § 2, 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.

La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé à l'alinéa précédent est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours y compris les avan-

het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Wanneer die beëindiging geschiedt tijdens de eerste maand van de proeftijd dan is de vergoeding gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn.».

Art. 22

Artikel 59 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 59. — § 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.

§ 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op drie maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat voor de werknemers die minder dan tien jaar in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, op vier maanden voor de werknemers die tenminste tien jaar ononderbroken in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, op vijf maanden voor de werknemers die tenminste vijftien jaar ononderbroken in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever en op 6 maanden voor de werknemers die tenminste twintig jaar ononderbroken in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging van de werknemer uitgaat, worden de in het eerste lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht, met een maximum van twee maanden.

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

§ 4. De door de werkgever en de werknemer in acht te nemen opzeggingstermijn mag, in afwijking van § 2, eveneens vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, zonder dat evenwel de door de werkgever gegeven opzegging korter mag zijn dan de in § 2, eerste lid, vastgestelde opzeggingstermijnen.».

Art. 23

Artikel 60 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

tages acquis en vertu du contrat 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 y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis.».

Art. 22

L'article 59 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 59. — § 1^{er}. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois suivant le mois de sa notification.

§ 2. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à trois mois pour les salariés demeurés au service du même employeur pendant moins de dix ans, à quatre mois pour les salariés demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins dix ans, à cinq mois pour les travailleurs demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins quinze ans et à six mois pour les travailleurs demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins vingt ans.

Lorsque le congé est donné par le salarié, les délais de préavis visés à l'alinéa 1^{er} sont réduits de moitié, avec un maximum de deux mois de préavis.

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

§ 4. Le délai de préavis à observer par l'employeur et le salarié peut, par dérogation au § 2, également être fixé par convention conclue au plus tard au moment de la notification du préavis, sans que le préavis donné par l'employeur ne soit toutefois inférieur aux délais de préavis fixés au § 2, alinéa 1^{er}. ».

Art. 23

L'article 60 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

«Art. 60. — De werknemer die sinds tenminste vijf jaar ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde werkgever en waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt overeenkomstig artikel 37, § 1, vierde lid, heeft ten laste van zijn werkgever recht op een ontslagvergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan 1/4 van het bruto maandloon per jaar anciënniteit met een maximum van negen maanden.

De in het vorige lid bedoelde ontslagvergoeding wordt, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid en voor de toepassing van de bepalingen van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, niet als loon beschouwd.»

Art. 24

In artikel 61, § 2, van dezelfde wet, toegevoegd bij de wet van 20 juli 1991, wordt het woord «werkman» vervangen door het woord «werknemer».

Art. 25

In artikel 62 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 17 juli 1985, wordt het woord «werkman» telkens vervangen door het woord «werknemer».

Art. 26

Artikel 63 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 63. — § 1. Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt, wordt de opzeggingstermijn, in afwijking van artikel 59, vastgesteld op zes maanden. Deze leeftijd wordt tot zestig jaar teruggebracht en de opzeggingstermijn wordt tot drie maanden herleid wanneer het ontslag van de werknemer uitgaat. De opzeggingstermijn die de werkgever of de werknemer moet eerbiedigen, wordt tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming. Voor de leden van het stuurpersoneel of het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart worden de leeftijden van 65 en van 60 jaar vervangen door de leeftijd van 55 jaar.

§ 2. De opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van de wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in arti-

« Art. 60 — Le salarié demeuré sans interruption au service du même employeur pendant cinq ans au moins et dont le contrat de travail est résilié conformément à l'article 37, § 1^{er}, alinéa 4, a droit à une indemnité de préavis à charge de son employeur. Celle-ci est égale à ¼ de sa rémunération mensuelle brute par année d'ancienneté, avec un maximum de neuf mois.

L'indemnité de préavis visée à l'alinéa précédent n'est pas considérée, pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale et pour l'application du Code des impôts sur les revenus 1992, comme une rémunération. ».

Art. 24

A l'article 61, § 2, de la même loi, inséré par la loi du 20 juillet 1991, les mots « l'ouvrier » sont remplacés par les mots « le salarié ».

Art. 25

A l'article 62 de la même loi, remplacé par la loi du 17 juillet 1985, les mots « l'ouvrier » sont à chaque fois remplacés par les mots « le salarié ».

Art. 26

L'article 63 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 63. — § 1^{er}. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le salarié atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis est, par dérogation à l'article 59, fixé à six mois. Cet âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par le salarié. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par le salarié est réduit de moitié lorsque ce dernier a moins de cinq ans de service dans l'entreprise. Pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, les âges de soixante-cinq ans et de soixante ans sont remplacés par l'âge de cinquante-cinq ans.

§ 2. Le délai de préavis à respecter par le salarié est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1^{er}, IX, 2^o, de la

kel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.».

Art. 27

Artikel 64, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 28

In dezelfde wet wordt een artikel 64*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 64*bis*. — De werknemer die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 59, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte 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, één maand.».

Art. 29

In artikel 65 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in § 1 wordt het woord «werkman» vervangen door het woord «werknemer»;

b) § 2, eerste, tweede, derde en vierde lid worden opgeheven;

c) in § 2, vijfde lid worden de woorden «bovendien ondergeschikt» vervangen door de woorden «onderworpen» en wordt het woord «werkman» vervangen door het woord «werknemer»;

d) in § 2, zesde lid wordt het woord «werkman» telkens vervangen door het woord «werknemer»;

e) in § 2, zevende lid, wordt het woord «werklieden» vervangen door het woord «werknemers»;

f) in § 2, negende en tiende lid wordt het woord «werkman» telkens vervangen door het woord «werknemer».

loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. ».

Art. 27

L'article 64, alinéa 2, de la même loi, remplacé par la loi du 18 juillet 1985, est abrogé.

Art. 28

Un article 64*bis*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 64*bis*. — Le salarié auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 59, 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, alinéa 2 à 4.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est de un mois. ».

Art. 29

À l'article 65 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000, sont apportées les modifications suivantes :

a) au § 1^{er}, les mots « l'ouvrier » sont remplacés par les mots « le salarié » ;

b) au § 2, les alinéas 1^{er}, 2, 3 et 4 sont abrogés ;

c) au § 2, alinéa 5, les mots « en outre subordonnée » sont remplacés par le mot « soumise » et les mots « l'ouvrier » sont remplacés par les mots « le salarié » ;

d) au § 2, alinéa 6, les mots « de l'ouvrier » sont chaque fois remplacés par les mots « du salarié » ;

e) au § 2, alinéa 7, le mot « ouvriers » est remplacé par le mot « salariés » ;

f) au § 2, alinéas 9 et 10, les mots « l'ouvrier » sont chaque fois remplacés par les mots « le salarié » et les mots « de l'ouvrier » sont remplacés par les mots « du salarié » ;

g) het artikel wordt aangevuld met een § 3, luidende:

«§ 3. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en werknemers 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 § 2, eerste lid, 2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 2, vijfde lid, in zoverre daarin voorzien is 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 redenen. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het beding 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 werknemers die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks 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.».

Art. 30

Titel III van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 31

In artikel 104 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven;

b) het tweede lid wordt vervangen als volgt:

«De geldigheid van elk concurrentiebeding is afhankelijk van de drievoudige 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.».

g) l'article est complété par un § 3, libellé comme suit :

« § 3. En ce qui concerne les entreprises et les salariés 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 du § 2, alinéa 1^{er}, 2° et 3°, ainsi qu'au disposition du § 2, alinéa 5, 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 salariés 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. ».

Art. 30

Le titre III de cette même loi est abrogé.

Art. 31

À l'article 104 de cette même loi, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1^{er}, modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est supprimé ;

2° l'alinéa 2 est remplacé par la disposition suivante :

« 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. »

Art. 32

In artikel 112, tweede lid, van dezelfde wet worden de woorden «de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid» vervangen door de woorden «de bepalingen van artikel 52, § 6».

Art. 33

In artikel 119.1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, vervallen de woorden «Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet».

Art. 34

In artikel 119.2 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in § 1 worden de woorden «,naargelang het geval, de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden of de arbeidsovereenkomst voor bedienden» vervangen door de woorden «de bepalingen van Titel II»;

b) in § 2 worden de woorden «betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden of bedienden» vervangen door de woorden «van Titel II».

Art. 35

In artikel 119.9, 2°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, vervallen de getallen «54», «70», «71», «73», en «119.10».

Art. 36

Artikel 119.10 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, wordt opgeheven.

Art. 37

In artikel 119.12 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) § 1 wordt opgeheven;

Art. 32

A l'article 112, alinéa 2, de cette même loi, les mots « les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2 » sont remplacés par les mots les dispositions de l'article 52, § 6 ».

Art. 33

A l'article 119.1 de cette même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les mots « Selon le cas il s'agira d'un contrat d'ouvrier ou d'employé, tels qu'ils sont réglés par la présente loi. » sont supprimés.

Art. 34

À l'article 119.2 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, sont apportées les modifications suivantes :

a) au § 1^{er}, les mots « les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, selon le cas, » sont remplacés par les mots « les dispositions du titre II » ;

b) au § 2, les mots « relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé » sont remplacés par les mots « du titre II ».

Art. 35

À l'article 119.9, 2°, de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les chiffres « 54 », « 70 », « 71 », « 73 » et « 119.10 » sont supprimés.

Art. 36

L'article 119.10 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, est abrogé.

Art. 37

À l'article 119.12 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, sont apportées les modifications suivantes :

a) le § 1^{er} est abrogé ;

b) in § 2 worden de woorden «de artikelen 70, 71 en 73» vervangen door de woorden «artikel 52, §§ 1, 2 en 4».

Art. 38

In artikel 121 van dezelfde wet worden de woorden «voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet geregeld zijn» vervangen door de woorden «overeenkomstig de bepalingen van de titels II, IV of V».

Art. 39

In artikel 127 van dezelfde wet worden de woorden «Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt het proefbeding onderworpen aan de bepalingen van artikel 48.» vervangen door de woorden «De proeftijd mag niet minder dan zeven dagen 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. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing van de proeftijd zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.».

Art. 40

In artikel 130, derde lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden «de artikelen 37 en 59, eerste en vierde lid,» worden vervangen door de woorden «artikel 37»;

b) het lid wordt aangevuld als volgt:

«Deze opzeggingstermijnen gaan in de maandag volgend op de week waarin ze betekend werden.».

Art. 41

Artikel 131 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985, wordt opgeheven.

b) au § 2, les mots « aux articles 70, 71 et 73 » sont remplacés par les mots « à l'article 52, §§ 1^{er}, 2 et 4 ».

Art. 38

À l'article 121 de la même loi, les mots « d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail domestique, tels qu'ils sont réglés par la présente loi » sont remplacés par les mots « conforme aux dispositions des titres II, IV ou V ».

Art. 39

À l'article 127 de la même loi, les mots « Quelle que soit la nature du contrat, la clause d'essai est soumise aux dispositions de l'article 48. » sont remplacés par les mots « La période d'essai ne peut être inférieure à sept jours ni supérieure à quatorze jours. Si ni le contrat de travail individuel ou la convention collective de travail, ni le règlement de travail ne précise sa durée, la période d'essai est de sept jours. 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. ».

Art. 40

À l'article 130, alinéa 3, sont apportées les modifications suivantes :

1° les mots « des articles 37 et 59, alinéas 1^{er} et 4, » sont remplacés par les mots « de l'article 37 » ;

2° le même alinéa est complété comme suit :

« Ces délais de préavis prennent cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle ils ont été notifiés. ».

Art. 41

L'article 131 de la même loi, modifié par la loi du 22 janvier 1985, est abrogé.

HOOFDSTUK III

Wijzigingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

Art. 42

In artikel 20 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het tweede lid, vervangen bij de wet van 22 januari 1985, vervallen de woorden «werklieden, bedienden en» en worden de woorden «elk van die categorieën» vervangen door het woord «deze categorie»;

b) in het vijfde lid, vervangen bij de wet van 7 juli 1994, worden de woorden «werklieden, bedienden en kaderleden» vervangen door de woorden «kaderleden in de zin van het tweede lid enerzijds en van andere werknemers anderzijds»;

c) het achtste lid, vervangen bij de wet van 28 januari 1968 en gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, wordt opgeheven;

d) het negende lid, vervangen bij de wet van 23 januari 1975, wordt opgeheven;

e) het tiende lid wordt opgeheven.

Art. 43

In artikel 20^{ter} van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd bij de wet van 22 januari 1985, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid, vervangen bij de wet van 5 maart 1999, wordt vervangen als volgt:

«De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door:

1° de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 4°, a);

2° ten minste 10 pct. van het aantal werknemers van de onderneming.»;

b) tussen het eerste en het tweede lid worden twee nieuwe leden ingevoegd:

CHAPITRE II

Modifications de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Art. 42

A l'article 20 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie sont apportées les modifications suivantes :

a) à l'alinéa 2, remplacé par la loi du 22 janvier 1985, les mots « d'ouvriers, d'employés et » sont supprimés et les mots « chacune de ces catégories » sont remplacés par les mots « cette catégorie » ;

b) au § 5, remplacé par la loi du 7 juillet 1994, les mots « d'ouvriers, d'employés et cadres » sont remplacés par les mots « de cadres au sens de l'alinéa 2, d'une part, et d'autres salariés, d'autre part » ;

c) l'alinéa 8, remplacé par la loi du 28 janvier 1968 et modifié par l'arrêté royal n°4 du 11 octobre 1978, est abrogé ;

d) l'alinéa 9, remplacé par la loi du 23 janvier 1975, est abrogé ;

e) l'alinéa 10 est abrogé.

Art. 43

À l'article 20^{ter} de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation à l'économie, inséré par la loi du 22 janvier 1985, sont apportées les modifications suivantes :

a) l'alinéa 1^{er}, remplacé par la loi du 5 mars 1999, est remplacé par l'alinéa suivant

« Les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentés par :

1° les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, §1^{er}, alinéa 2, 4°, a) ;

2° au moins 10 % des salariés de l'entreprise. » ;

b) deux nouveaux alinéas, libellés comme suit, sont insérés entre les alinéas 1^{er} et 2 :

«Een werknemer kan slechts één lijst bedoeld in het eerste lid, 2° steunen.

Indien er een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, wordt de 10 pct. bedoeld in het eerste lid, 2° berekend op het aantal werknemers verminderd met het aantal kaderleden.».

HOOFDSTUK IV

Wijzigingen van het gerechtelijk wetboek

Art. 44

In artikel 81 van het Gerechtelijk Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het derde lid worden de woorden «arbeider of als bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken werknemer» vervangen door het woord «werknemer»;

b) het vierde lid wordt opgeheven.

Art. 45

In artikel 104 van hetzelfde wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het tweede lid vervallen de woorden «werknemer-arbeider of als werknemer-bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken»;

b) in het derde lid worden de woorden «respectievelijk benoemd als arbeider en als bediende» vervangen door de woorden «benoemd als werknemer».

Art. 46

In artikel 728, § 3, eerste lid, van hetzelfde Wetboek worden de woorden «arbeiders of bedienden» vervangen door het woord «werknemers» en worden de woorden «arbeider of bediende» vervangen door het woord «werknemer».

« Un salarié ne peut appuyer qu'une liste visée à l'alinéa 1^{er}, 2°.

S'il existe un collège électoral propre aux cadres, les 10 % visés au 2° sont calculés sur la base du nombre de salariés diminué du nombre de cadres. ».

CHAPITRE IV

Modifications du code judiciaire

Art. 44

À l'article 81 du Code judiciaire sont apportées les modifications suivantes :

a) à l'alinéa 3, les mots « d'ouvrier ou au titre d'employé, selon la qualité du travailleur en cause » sont remplacés par les mots « de salarié » ;

b) l'alinéa 4 est abrogé.

Art. 45

À l'article 104 du même code sont apportées les modifications suivantes :

a) à l'alinéa 2, les mots « de travailleur ouvrier ou de travailleur employé, selon la qualité du travailleur en cause » sont remplacés par les mots « de salarié » ;

b) à l'alinéa 3, les mots « respectivement au titre d'ouvrier et d'employé » sont remplacés par les mots « au titre de salarié ».

Art. 46

À l'article 728, § 3, alinéa 1^{er}, du même code, les mots « d'ouvriers ou d'employés » sont remplacés par les mots « de salariés » et les mots « l'ouvrier ou l'employé » sont remplacés par les mots « le salarié ».

HOOFDSTUK V

Slotbepalingen

Art. 47

§ 1. Er wordt een commissie ingesteld, «Commissie voor de voltooiing van het eenheidsstatuut van de werknemers» genoemd.

§ 2. De Koning bepaalt de nadere regels met betrekking tot de samenstelling, de organisatie en de werking van de Commissie.

§ 3. De Commissie maakt een inventaris op van de wetbepalingen waarin na de inwerkingtreding van deze wet het onderscheid tussen werklieden en bedienden blijft bestaan.

§ 4. De Commissie brengt binnen een termijn van twee jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Koning verslag uit van haar werkzaamheden. Bij het verslag voegt zij een proeve van voorontwerp van wet die het onderscheid tussen werklieden en bedienden wegwerpt dat in de wetgeving na de inwerkingtreding van deze wet is blijven bestaan.

§ 5. De Koning dient binnen een termijn van drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet in de Kamer van volksvertegenwoordigers een wetsontwerp in dat het door de Commissie geïnventariseerde onderscheid tussen werklieden en bedienden wegwerpt dat in de wetgeving na de inwerkingtreding van deze wet is blijven bestaan.

Art. 48

De bepalingen van hoofdstuk II zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die ingaan na de datum van de inwerkingtreding van deze wet en op de lopende overeenkomsten voor werklieden.

Zij zijn eveneens van toepassing op de lopende overeenkomsten voor bedienden, indien de werknemer minder dan tien jaar in dienst is bij dezelfde werkgever. Op de lopende overeenkomsten voor bedienden met meer dan tien jaar dienst bij dezelfde werkgever zijn zij van toepassing, bij ontstentenis, binnen een periode van drie maanden na de publicatie van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*, van een door de bediende aan de werkgever gericht ter post aangetekend schrijven, waarin de bediende kennis geeft van het feit dat hij wenst dat de bepalingen van dit hoofdstuk II niet van toepassing zijn op zijn arbeidsovereenkomst. Dit aan-

CHAPITRE V

Dispositions finales

Art. 47

§ 1^{er}. Il est institué une commission, dénommée « Commission pour le parachèvement du statut unique des salariés ».

§ 2. Le Roi fixe les modalités relatives à sa composition, son organisation et son fonctionnement.

§ 3. La Commission dresse l'inventaire des dispositions légales dans lesquelles la distinction entre ouvriers et employés subsiste après l'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 4. La Commission fait rapport au Roi sur ses travaux dans un délai de deux ans à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi. Au rapport, elle joint une esquisse d'avant-projet de loi qui supprime toute distinction entre ouvriers et employés qui a subsisté dans la législation après l'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 5. Dans un délai de trois ans à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi, le Roi dépose à la Chambre des représentants un projet de loi qui supprime toute distinction entre ouvriers et employés qui a été relevée par la Commission et a subsisté dans la législation après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 48

Les dispositions du chapitre II sont applicables aux contrats de travail prenant effet après l'entrée en vigueur de la présente loi et aux contrats de travail d'ouvrier en cours.

Elles sont également applicables aux contrats de travail d'employé en cours si le travailleur est occupé par le même employeur depuis moins de dix ans. Elles sont applicables aux contrats de travail d'employé en vertu desquels un employé est occupé par le même employeur depuis plus de dix ans, à défaut pour l'employé d'adresser à l'employeur, dans les trois mois de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*, une lettre recommandée dans laquelle il déclare souhaiter que les dispositions du présent chapitre II ne s'appliquent pas à son contrat de travail. Une lettre recommandée produit ses effets le troisième jour qui suit ce-

getekend schrijven heeft uitwerking op de derde dag na de dag van de verzending. De werkgever meldt bij een ter post aangetekend schrijven onverwijld de goede ontvangst van dit schrijven aan de bediende.

Art. 49

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de hoofdstukken III en IV, die in werking treden op de door de Koning te bepalen datum en ten vroegste op de eerste dag van de derde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

25 april 2002

Guy D'HAESELEER (VLAAMS BLOK)
Koen BULTINCK (VLAAMS BLOK)

lui de son envoi. L'employeur accuse, sans délai, la réception de cette lettre par courrier recommandé adressé à l'employé.

Art. 49

La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*, à l'exception des chapitres III et IV, qui entrent en vigueur à la date fixée par le Roi et au plus tôt le premier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

25 avril 2002