

Kamer der Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1959-1960

25 MEI 1960.

WETSONTWERP

tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

WETSVOORSTEL

inzake het gewaarborgd weekloon.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE ARBEID (1), UITGEBRACHT
DOOR DE HEER CLAEYS.

INHOUDSTAFEL.

	Bladz.
Inleiding	2
Uiteenzetting van de Minister	2
Algemene bespreking	10
Toelichting bij de amendementen van de Regering	28

(1) Samenstelling van de Commissie:

Voorzitter: de heer Martel.

A. — Leden: de heren Barbeaux, Bertrand, Claeys, Debucquoy, De Paepe, Lebas, Peeters (Lode), Pêtre, Van den Daele, Van Elslande, Verhenne, Willot. — Deconinck, Dedoyard, De Keuleneir, Deruelles, Mevr. Fontaine-Borquet, de heren Hicquet, Major, Namèche, Van Acker (A.). — D'haeseleer, Martens.

B. — Plaatsvervangers: de heren Bode, Décarpentrie, Mevr. De Riemaecker-Legot, de heren Duvivier, Tanghe, Wirix. — Brouhon, Castel, Mevr. Copée-Gerbinet, de heren Demets, Leburton. — Cornet.

Zie:

a) 414 (1959-1960):

- N° 1: Wetsontwerp.
- N° 2 tot 11: Amendementen.

b) 21 (B. Z. 1958):

- N° 1: Wetsvoorstel.
- N° 2: Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1959-1960.

25 MAI 1960.

PROJET DE LOI

instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

PROPOSITION DE LOI

concernant le salaire hebdomadaire garanti.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL (1)
PAR M. CLAEYS.

SOMMAIRE.

	Page
Introduction	2
Exposé du Ministre	7
Discussion générale	10
Commentaire des amendements du Gouvernement	28

(1) Composition de la Commission:

Président: M. Martel.

A. — Membres: MM. Barbeaux, Bertrand, Claeys, Debucquoy, De Paepe, Lebas, Peeters (Lode), Pêtre, Van den Daele, Van Elslande, Verhenne, Willot. — Deconinck, Dedoyard, De Keuleneir, Deruelles, M^{me} Fontaine-Borquet, MM. Hicquet, Major, Namèche, Van Acker (A.). — D'haeseleer, Martens.

B. — Suppléants: MM. Bode, Décarpentrie, M^{me} De Riemaecker-Legot, MM. Duvivier, Tanghe, Wirix. — Brouhon, Castel, M^{me} Copée-Gerbinet, MM. Demets, Leburton. — Cornet.

Voir:

a) 414 (1959-1960):

- N° 1: Projet de loi.
- N° 2 à 11: Amendements.

b) 21 (S. E. 1958):

- N° 1: Proposition de loi.
- N° 2: Amendements.

Bespreking van de artikelen	29
Tekst aangenomen door de Commissie	43

Bijlage I.

1. Tabel van de Nederlandse tekst van het ontwerp en van de amendementen	52
2. Tabel van de Franse tekst van het ontwerp en van de amendementen	76

Bijlage II.

Vergelijkingstabel tussen het bedienden- en het arbeidscontract ...	100
---	-----

Bijlage III.

Paritaire Comité's die een overeenkomst hebben afgesloten betreffende het « klein verlet »	102
--	-----

DAMES EN HEREN.

Iedereen is overtuigd van de belangrijke nieuwigheid, die de invoering van het gewaarborgd weekloon in onze sociale wetgeving betekent.

Uw Commissie heeft alle aspecten van de kwestie grondig onderzocht. Anderzijds heeft zij, om de werknemers niet te lang te laten wachten op de voordelen van de nieuwe regeling, de Minister gevolgd, waar deze op spoed aandrong. De vrucht van haar bedenkingen vindt U hierna. Het volsta hier de aandacht erop te vestigen dat de Regering, ingevolge de in uw Commissie naar voor gebrachte argumenten, het oorspronkelijk ontwerp op enkele essentiële punten grondig gewijzigd heeft.

INLEIDING.**1) Enkel voorafgaande beschouwingen.**

De uitdrukking « gewaarborgd weekloon » bevat twee begrippen, nl. een waarborg inzake de betrekking en een waarborg betreffende het loon.

Het probleem van de *waarborg van betrekking* rijst ingeval het contract van dienstverhuring wordt verbroken. Dan is het de vorm en de duur van de vooropzegging die het al of niet aanwezig zijn van een waarborg bepaalt.

De wetgeving op het arbeidscontract van 10 maart 1900 had desbetreffend een grote leemte gelaten. Het wetsvoorstel van de heer De Paepe (Stuk van de Kamer, n° 128, buitengewone zitting 1950), dat de wet werd van 4 maart 1954 (*Belgisch Staatsblad*, 12 maart 1954), heeft die leemte in zekere mate verholpen.

Daarin wordt onder meer het gewaarborgd dagloon ingevoerd voor de arbeider die zich normaal op het werk aanbiedt en die om redenen onafhankelijk van zijn wil niet arbeiden kan (art. 12). Nieuwe bepalingen worden ingelast omtrent de schorsing en omtrent de opzeggingstermijnen bij verbreking van het arbeidscontract. De waarborg van betrekking wordt hierin voor een bepaalde duur verzekerd door de verplichting een vooropzegging te geven.

De *waarborg van loon* biedt echter deze eigenaardigheid, dat hij juist dan van toepassing wordt wanneer

Examen des articles	29
Texte adopté par la Commission	43

Annexe I.

1. Tableau des textes néerlandais du projet et des amendements	52
2. Tableau des textes français du projet et des amendements ...	76

Annexe II.

Tableau comparatif du contrat d'emploi et du contrat de travail	100
---	-----

Annexe III.

Commissions paritaires au sein desquelles un accord est intervenu au sujet des « petits chômages »	102
--	-----

MESDAMES, MESSIEURS,

Chacun est persuadé que l'introduction, dans notre législation sociale du salaire hebdomadaire garanti constitue une innovation importante.

Votre Commission a examiné dans les détails tous les aspects de cette question. En outre, afin que les travailleurs ne restent pas privés pendant trop longtemps des avantages du nouveau régime, elle a reconnu avec le Ministre, qu'il y avait urgence. Le présent rapport résume les délibérations de la Commission. Signalons que le gouvernement, se ralliant aux arguments formulés en Commission, a modifié complètement certains points essentiels du projet initial.

INTRODUCTION.**1) Quelques considérations préliminaires.**

L'expression « salaire hebdomadaire garanti » contient deux notions; celle d'une garantie relative à l'emploi et celle d'une garantie relative au salaire.

Le problème de la *garantie d'emploi* se pose en cas de rupture du contrat de louage de services. La forme et la durée du préavis déterminent alors s'il existe ou non une garantie dans ce cas.

La législation sur le contrat de travail du 10 mars 1900 présentait, sous ce rapport une importante lacune. La proposition De Paepe (Doc. Chambre n° 128, session extraordinaire 1950), qui est devenue la loi du 4 mars 1954 (*Moniteur belge* du 12 mars 1954), y a porté remède tout au moins dans une certaine mesure.

Celle-ci instaure notamment le salaire garanti pour l'ouvrier qui se présente normalement à son travail mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler (art. 12). Des dispositions nouvelles sont insérées en matière de suspension et de préavis en cas de rupture du contrat de travail. La garantie d'emploi se trouve dans ce cas assurée pour une certaine durée, du fait de l'obligation de donner préavis.

La *garantie de salaire* présente toutefois cette particularité qu'elle n'est applicable qu'en cas de *suspension* du contrat

het contract van dienstverhuring *geschorst wordt*. Hij geeft recht op volledig of gedeeltelijk loon voor een tijdsduur tijdens dewelke geen arbeidsprestaties geleverd worden.

Waar bij het invoeren van het betaald verlof in ons land, in 1936, en ook daarna, in sommige kringen heel wat ergernis werd verwekt, omdat men arbeiders zou moeten betalen voor dagen waarop zij niet werkten, is niet alleen iedereen nu stilaan gewoon geworden aan dit feit, maar is men (uitzonderingen daargelaten) ook gaan inzien dat het loon van de arbeider meer is dan alleen maar het nauw afgemeten betalen van de gepresteerde arbeidsuren en -minuten.

Steeds duidelijker is het inzicht gegroeid dat het loon in feite niet alleen verband houdt met de prestaties, maar evenzeer met de persoon van de arbeider, met zijn persoonlijke en familiale *behoeften* en *noodwendigheden*.

Wanneer een onderneming een arbeider in dienst neemt, is het niet alleen het arbeidsvermogen of de arbeidskracht welke in dienst treedt, maar de gehele mens met al zijn gaven en zijn tekorten, met zijn vermogen tot presteren en ook zijn menselijke behoeften. Een mens wiens *inkomen* en dienstengevolge wiens bestaansmogelijkheid gebonden worden aan en afhankelijk worden van die onderneming.

Het is in deze geest dat sedert tal van jaren heel wat grote en kleine ondernemingen allerlei schikkingen hebben genomen om, in sommige gevallen, wanneer de arbeider geen arbeidsprestaties leveren kan om redenen onafhankelijk van zijn wil, zekere toeslagen toe te kennen die tijdelijk het inkomen verzekeren.

Het is diezelfde bekommernis die de arbeidersorganisaties er sedert jaren heeft toe aangezet te ijveren voor een wettelijke regeling inzake gewaarborgd weekloon, des te meer daar de wet op het bediendencontract reeds sedert 7 augustus 1922 bepaalt dat de bediende recht heeft op zijn volledige wedde gedurende de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. In de praktijk beschikt de bediende door toedoen van de wet en van de collectieve overeenkomsten en door het gebruik, over een gewaarborgd maandloon.

Een wet op het gewaarborgd weekloon is klaarblijkelijk een poging om de toestand van de arbeiders nader te brengen bij die van de bedienden. Het weze uw verslaggever toegelaten er tevens op te wijzen dat duizenden arbeiders en bedienden, die in Staats- of openbare dienst werken, over een gewaarborgde betrekking en een gewaarborgd loon beschikken die verder gaan dan een week, een maand of een jaar, maar die een ganse loopbaan omvatten.

Het zal niemand ontgaan zijn dat sedert tal van jaren juist deze waarborg van betrekking en van inkomen voor zeer velen het bijzonderste motief is geweest om hun betrekking (dikwijls beter bezoldigd) in de privaat-bedrijven te laten staan en naar een betrekking in overheidsdienst over te gaan. Niet zonder reden vragen duizenden arbeiders uit de private industrie zich af of de taak die zij zelf vervullen zoveel minder waarde heeft voor de gemeenschap.

Iedereen die begrip heeft voor de evolutie en de behoeften van het huidige en toekomstig sociaal en economisch leven zal ook aandacht moeten verlenen aan dit uitzicht van de kwestie.

2) Verwezenlijkingen in dezelfde richting in andere landen.

Zonder aanspraak te willen maken op volledigheid, achten wij het nuttig enkele pogingen te onderlijnen, die in het buitenland in dezelfde richting ondernomen werden.

Oostenrijk :

Wettelijk hebben de arbeiders recht op een volledig loon gedurende een week, behalve in geval van ziekte. Bij

de louage de services. Elle ouvre un droit à un salaire plein ou partiel pour une période pendant laquelle aucun travail est fourni.

Alors que l'instauration, en 1936, des congés payés avait fortement ému certains milieux, parce qu'on allait devoir payer les ouvriers pour des journées d'inactivité, chacun s'est depuis lors accoutumé à ce fait et (à part quelques exceptions) on s'est rendu compte en outre que le salaire de l'ouvrier est plus que la rémunération du nombre d'heures et de minutes de travail fournies.

De plus en plus on admet que le salaire ne se rapporte en fait non seulement aux prestations, mais aussi — dans une égale mesure — à la personne du travailleur, avec ses *besoins* et ses *nécessités* personnelles et familiales.

Lorsqu'une entreprise engage un travailleur, c'est non seulement la faculté ou la force de travail qui est jugée, mais également toute la personne humaine avec tous ses dons et déficiences, avec ses facultés de travail et ses besoins humains. Un homme dont le revenu et par conséquent ses possibilités d'existence sont liés à cette entreprise et en dépendent.

C'est dans cet esprit que, depuis des années déjà, de grandes et de petites entreprises ont pris diverses dispositions pour que dans certains cas où le travailleur, pour des motifs indépendants de sa volonté, ne peut fournir des prestations de travail, lui soient octroyées certaines allocations lui assurant un revenu temporaire.

C'est cette même préoccupation qui, depuis des années, a incité les organisations de travailleurs à revendiquer un régime légal en matière de salaire hebdomadaire garanti, d'autant plus que la loi relative au contrat d'emploi prévoyait, dès le 7 août 1922, que pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, par suite de maladie ou d'accident, l'employé conserve le droit à l'intégralité de sa rémunération. Dans la pratique, en vertu de la loi, des conventions collectives et de l'usage, l'employé dispose d'un salaire mensuel garanti.

La loi relative au salaire hebdomadaire garanti constitue manifestement une tentative en vue d'assimiler la situation des ouvriers à celle des employés. Qu'il soit permis à votre rapporteur de signaler que des milliers d'ouvriers et d'employés occupés dans les services de l'État ou dans les services publics, disposent d'un emploi garanti et d'un salaire garanti dépassant la semaine, le mois ou l'année, pour embrasser toute la carrière.

Il n'échappera à personne que, depuis de nombreuses années, cette garantie d'emploi et de revenu a été la raison principale pour de nombreux travailleurs d'abandonner leur emploi (souvent mieux rémunéré) dans des entreprises privées pour un emploi public. Des milliers de travailleurs de l'industrie privée se demandent, avec raison si la tâche qu'ils remplissent, présente une valeur tellement moindre pour la communauté.

Quiconque comprend l'évolution et les besoins de la présente et future vie économique et sociale, devra consacrer son attention à cet aspect du problème.

2) Réalisations dans d'autres pays.

Sans avoir la prétention d'être complet, nous estimons utile de signaler certaines tentatives faites à l'étranger.

Autriche :

La loi assure aux travailleurs un salaire hebdomadaire plein, sauf en cas de maladie. En cas d'incapacité pour

arbeidsongeschiktheid wegens ziekte is er een wachtperiode voorzien van 3 dagen en betaalt de ziekteverzekering, vanaf de 4^e dag, een vergoeding die 50 % bedraagt van het loon, waarop de bijdrage van de sociale zekerheid is berekend.

Daarbij komt echter dat in bijna alle collectieve overeenkomsten bepaald is dat de werkgever vanaf de 1^e dag ziekte het volle loon betaalt. Vanaf de 4^e dag betaalt hij het verschil tussen de 50 % die de ziekteverzekering betaalt en het volledig loon. Door deze oplossing is het probleem van de drie carentiedagen ondervangen. Praktisch hebben de arbeiders dus een gewaarborgd weekloon. In vele collectieve overeenkomsten heeft men daarbij nog de formule ingeschreven dat de werkgevers, na de eerste week arbeidsongeschiktheid, verder het verschil van 50% zullen bijbetalen. De duur van deze periode verschilt van bedrijfstak tot bedrijfstak en is door de collectieve overeenkomsten geregeld.

Wat de controle over de misbruiken betreft, is er de gewone staatscontrole. Van belang is echter dat het waken voor de toepassing en het naleven van de sociale wetgeving in het algemeen onder de bevoegdheid valt van de ondernemingsraden. In tegenstelling met wat bij ons bestaat, treft men in Oostenrijk reeds een ondernemingsraad in de ondernemingen, die minstens 20 arbeiders tellen. In de onderneming, die minstens 6 arbeiders telt, kiest men een vertrouwensman die dezelfde bevoegdheid bezit als een lid van de ondernemingsraad. De reden waarom er praktisch geen misbruiken zijn, vindt men in het feit dat, langs de ondernemingsraad om, de arbeiders zelf zorg dragen voor de toepassing van hun eigen wetgeving.

Luxemburg :

Men staat hier ook voor het probleem van de carentiedagen, maar slechts twee i.p.v. drie, zoals het bij ons het geval is.

Het meerendeel van de verzekerden genieten een vergoeding, die 66 % bedraagt van het loon.

Theoretisch is de betaling verplicht met ingang van de derde volledige dag van arbeidsongeschiktheid. Het meerendeel van de plaatselijke of ondernemingsfondsen verlenen echter de betaling in de vorm van een extra-uitkering vanaf de eerste volledige dag, indien de arbeidsongeschiktheid meer dan acht dagen duurt.

De uitoefening van de controle is aan de Inspectie van de Sociale instellingen onderworpen.

Duitsland :

In Duitsland stelt zich het probleem van de carentiedagen niet omdat de ziekteverzekering vanaf de eerste dag een vergoeding van 65 % van het loon uitbetaalt.

Krachtens de Duitse wetgeving op het bediendencontract is aan de bedienden, tijdens hun ziekte of arbeidsongeval, de wedde verzekerd voor de eerste zes weken van hun arbeidsongeschiktheid. Het is opvallend dat er voor beide groepen in hetzelfde geval een zo groot onderscheid bestaat. Daarom hebben de werknemersorganisaties een actie tot gelijkstelling ingezet. Theoretisch is men er niet in geslaagd volledige gelijkheid te verkrijgen, want er is geen wet die aan de arbeiders een loon voor zes weken waarborgt. Praktisch echter is er een gelijkschakeling. De werkgever is nu verplicht door toepassing van collectieve overeenkomsten, een aanvulling te betalen tot 90 % van de nettoverdiensten. De sociale vergoedingen en deze aanvulling zijn vrij van belastingen, zodat met dit systeem de arbeiders praktisch gelijkgesteld zijn met de bedienden. De

cause de maladie, la loi prévoit une période d'attente de 3 jours, tandis que l'assurance-maladie paie, à partir du 4^e jour, une indemnité s'élevant à 50 % du salaire servant de base au calcul de la cotisation pour la sécurité sociale.

En outre, presque toutes les conventions collectives prévoient que l'employeur paie le salaire plein à partir du 1^{er} jour de maladie. A partir du 4^e jour, il paie la différence entre les 50 % alloués par l'assurance-maladie et le salaire plein. Le problème des 3 jours de carence se trouve ainsi résolu. Pratiquement, les travailleurs disposent donc d'un salaire hebdomadaire garanti. De nombreuses conventions collectives prévoient en outre une formule selon laquelle, après la première semaine d'incapacité, les employeurs continuent à payer la différence de 50 %. La durée de cette période varie de secteur à secteur et est réglée par les conventions collectives.

Le contrôle des abus est assuré normalement par les autorités. Il y a cependant lieu de noter que le contrôle, quant à l'application de la législation sociale en général, est de la compétence des conseils d'entreprise. Contrairement à ce qui existe dans notre pays, il y a en Autriche un conseil d'entreprise pour toute entreprise employant au moins 20 travailleurs. Dans les entreprises employant au moins 6 travailleurs, on choisit un homme de confiance qui a la même compétence qu'un membre du conseil d'entreprise. S'il n'y a pratiquement pas d'abus, la raison en est que, par la voie du conseil d'entreprise, les travailleurs eux-mêmes veillent à l'application de leur propre législation.

Luxembourg :

Ici se pose également le problème des jours de carence, qui ne sont toutefois que deux au lieu de trois, comme c'est le cas chez nous.

La plupart des assurés bénéficient d'une allocation de 66 % du salaire.

En théorie, le paiement est obligatoire à partir de la 3^e journée entière d'incapacité. Cependant, la majorité des caisses locales ou des caisses d'entreprise accordent l'allocation sous forme d'une allocation supplémentaire à partir de la première journée entière si l'incapacité dépasse huit jours.

Le contrôle est assuré par l'Inspection des organismes sociaux.

Allemagne :

En Allemagne, le problème de la journée de carence ne se pose pas, l'assurance-maladie accorde une allocation de 65 % du salaire à partir de la première journée.

En vertu de la législation allemande sur le contrat d'emploi, le traitement est assuré aux employés pour les six premières semaines de leur incapacité par suite de maladie ou d'accident. Il est frappant de constater que pour le même cas, il existe une si grande différence entre les deux catégories. Aussi, les organisations des travailleurs ont-elles revendiqué l'égalité des droits. En théorie, elles n'ont pas réussi à obtenir l'égalité complète, car aucune loi ne garantissant aux ouvriers un salaire de six semaines. Toutefois, dans la pratique il y a synchronisation. En application des conventions collectives l'employeur doit payer maintenant un supplément de 90 % du salaire net. Les allocations sociales ainsi que ce supplément sont exonérés de l'impôt, de sorte que, pratiquement, ce système assure aux ouvriers l'égalité avec les employés. La seule condition requise en

enige voorwaarde om die voordelen te genieten is dat de arbeider minstens 4 weken door de patroon moet tewerkgesteld zijn.

Groot-Brittannië :

In Groot-Brittannië is het beginsel van het gewaarborgd weekloon algemeen aanvaard.

De waarborg slaat op het loon van één week. De methode die men gebruikt is deze van de collectieve overeenkomsten. Ofschoon het systeem algemeen aanvaard is, verschillen de clausules van bedrijfstak tot bedrijfstak.

Meestal is de waarborg slechts van toepassing voor zover de arbeider, tijdens zijn werktijd, beschikbaar en bereid is om op bevredigende wijze het werk, dat met zijn gewone betrekking overeenkomt, uit te voeren. Bijna alle overeenkomsten bepalen dat het loon niet gewaarborgd is in geval van ziekte, invaliditeit en feestdagen, omdat er dan een ander systeem van bestaanszekerheid geldt.

De toekenning hangt af van volgende voorwaarden :

- anciënniteit in het bedrijf;
- geregelde aanwezigheid.

Verenigde Staten van Amerika :

Een wettelijke schikking desbetreffend is, gezien de Amerikaanse gewoonten, aldaar niet denkbaar. Niettemin is het gewaarborgd loon in de U. S. A. sedert lange jaren bekend. Het is bijna onmogelijk de toestand in Amerika weer te geven, omdat er meer dan 200 stelsels in toepassing zijn.

Meestal bedraagt de periode, tijdens dewelke het loon gewaarborgd is, drie maanden, maar deze periode kan ook een jaar en zelfs meer bedragen. De toepassingsvoorwaarden zelf verschillen van bedrijf tot bedrijf. Op te merken valt dat het loon vanaf de eerste dag gewaarborgd is.

* * *

Naast deze initiatieven, waarbij de werkgevers zelf rechtstreeks betrokken zijn, bestaan er in verscheidene landen allerlei schikkingen, waarbij de ziekteverzekering vanaf de eerste dag van werkonbekwaamheid wegens ziekte of ongeval het loon geheel of gedeeltelijk uitbetaalt.

Tenslotte dient erop gewezen te worden, dat in tal van landen en sedert tal van jaren hetzij bij wet hetzij door collectieve arbeidsovereenkomsten, voorzien wordt in de betaling van het normaal loon voor dagen, waarop niet gewerkt wordt, zoals feestdagen of dagen waarop de arbeider bepaalde familiale of burgerlijke verplichtingen te vervullen heeft (in Nederland « Kort verzuim » genoemd).

3) Bondig historisch overzicht voor ons land.

Het vraagstuk van het gewaarborgd weekloon werd voor het eerst opgeworpen tijdens de Nationale Arbeidsconferentie van 30 maart 1948, die besliste een speciale commissie in te stellen om de kwestie te onderzoeken. Die com-

vue de bénéficier de ces avantages est que l'ouvrier ait été occupé par l'employeur pendant 4 semaines au moins.

Grande-Bretagne :

En Grande-Bretagne, le principe du salaire hebdomadaire est généralement admis.

La garantie porte sur le salaire d'une semaine. La méthode utilisée est celle des conventions collectives. Bien que le système soit généralement admis, les clauses varient de secteur à secteur.

Dans la plupart des cas, la garantie ne joue que dans la mesure où l'ouvrier est disponible pendant la durée de son travail et est disposé à effectuer de façon satisfaisante le travail correspondant à son activité habituelle. La presque totalité des conventions prévoit que le salaire n'est pas garanti en cas de maladie, d'invalidité durant les jours de fête, étant donné qu'un autre régime de sécurité d'existence est applicable dans ces cas.

La garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- ancienneté dans la profession;
- assiduité au travail.

Etats-Unis d'Amérique :

Un régime légal en cette matière n'est pas concevable dans ce pays, étant donné les traditions américaines. Toutefois le salaire garanti est connu aux U. S. A. depuis de nombreuses années. Il est pratiquement impossible de décrire la situation en Amérique, plus de 200 régimes y étant en vigueur.

En général, la période pendant laquelle le salaire est garanti, est de trois mois, mais elle peut être d'un an ou même davantage. Quant aux modalités d'application, celles-ci varient selon les secteurs. Notons que le salaire est garanti à partir du premier jour.

* * *

A côté de ces initiatives, auxquelles les employeurs eux-mêmes sont associés directement, il existe, dans plusieurs pays, divers régimes prévoyant, dès le premier jour d'incapacité de travail, le paiement du salaire plein ou partiel pour cause de maladie ou d'accident.

Enfin, signalons que, depuis de nombreuses années, plusieurs pays garantissent le paiement du salaire normal, soit par la loi, soit par des conventions collectives, pour les jours d'inactivité, tels que les jours fériés ou les jours où l'ouvrier doit s'acquitter de certaines obligations familiales ou civiles (connu au Pays-Bas sous le nom de « Kort verzuim »).

3) Rétroactes.

Le problème du salaire hebdomadaire garanti fut, pour la première fois, soulevé à la Conférence nationale du Travail, le 30 mars 1948, où il fut décidé de créer une commission spéciale chargée de l'examen de la question.

missie kwam echter nooit tot stand. De zaak kwam wel voor de toenmalige Algemene Paritaire Raad op 8 en 29 april en 27 mei 1948. Deze Raad verzocht de studiediensten van het Ministerie van Arbeid het probleem te onderzoeken in het kader van de hervorming van de sociale zekerheid en van de wijzigingen aan te brengen in de wet op het arbeidscontract. Een verdere bespreking bleef echter aanslepen, juist omdat de kwestie gesteld werd in het raam van een gehele omvorming der maatschappelijke zekerheid.

De Algemene Paritaire Raad hernam de behandeling van het onderwerp op 20 oktober 1951 en op 10 april 1952. De zaak werd evenwel opnieuw verdaagd, ingevolge moeilijkheden die oprezen in verband met loonaanpassingen. In januari 1953 werd de Nationale Arbeidsraad geïnstalleerd en reeds op 2 februari van datzelfde jaar kwam het gewaarborgd weekloon op de agenda van de Raad. Tijdens de vergadering van 26 maart 1953 besprak de Nationale Arbeidsraad het probleem, evenwel zonder resultaat, omdat de vertegenwoordigers der werkgevers zich tegen elke formule van gewaarborgd weekloon bleven verzetten.

Op 23 juni 1953 diende de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg een wetsontwerp in op het gewaarborgd weekloon. De hervorming, zoals ze in het bedoeld ontwerp werd voorgesteld, zou alleen toepaselijk zijn op de ondernemingen met meer dan 200 arbeiders; ze voorzag in de uitkering van 80 % van het loon gedurende 3 dagen, met behoud der carentiedagen van de ziekteverzekering; er werd in het ontwerp niet gesproken over klein verlet en de regeling zou pas van kracht worden na advies van elk paritair comité. Hieraan werd door het Parlement geen gevolg gegeven, ingevolge het feit dat de Nationale Arbeidsraad, die door de Voorzitter van de Kamer zelf werd geraadpleegd, zich tegen het ontwerp had verzet. In de Nationale Arbeidsraad immers stuitte het ontwerp op de weigering der werkgeversvertegenwoordigers, terwijl het volgens de werknemersvertegenwoordigers niet ver genoeg ging.

Ondertussen werden op het wetsvoorstel van de heer De Paepe dd. 8 augustus 1950 (stuk Kamer, n° 128, B. Z. 1950), houdende wijziging van de wet op het arbeidscontract, een aantal amendementen ingediend die tot doel hadden een bepaalde formule van gewaarborgd weekloon te verwezenlijken. Deze werden echter niet aangenomen.

De collectieve akkoorden inzake bestaanszekerheid kan men eveneens als wegbereidend voor het gewaarborgd weekloon aanzien. Hier werden bijkomende lasten op bepaalde werkgevers gelegd in periode van werkloosheid wegens de aard of de organisatie van het werk.

Een gedeeltelijke verwezenlijking van wat door het gewaarborgd weekloon wordt bedoeld, betekenden ook de steeds talrijker wordende akkoorden inzake betaling van « klein verlet ».

Zelfs de wetgeving op de betaalde feestdagen, hoewel van enigszins andere oorsprong, kan in dit verband vermeld worden.

Kwamen er dus afzonderlijke regelingen, die betrekking hadden op een bepaald gedeelte van de doelstellingen van het gewaarborgd weekloon, dan betekende voor dit laatste in zijn geheel de periode van 1954 tot 1958 een tijd gedurende dewelke de verwezenlijking op zich liet wachten.

In 1958 kwam het probleem van het gewaarborgd weekloon echter opnieuw in de volle actualiteit. Inderdaad, de heer Servais, Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg,

Cette commission ne fut toutefois jamais constituée. La question fut soumise les 8 et 29 avril ainsi que le 27 mai 1948 au Conseil Paritaire Général de l'époque. Celui-ci demanda aux services d'études du Ministère du Travail d'examiner le problème dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale et des modifications à apporter à la loi sur le contrat de travail. Mais les choses traînèrent en longueur étant donné que la question se posait dans le cadre d'une réforme totale de la sécurité sociale.

Le 20 octobre 1951 et le 10 avril 1952, le Conseil Paritaire Général reprit l'examen de la question. L'affaire fut cependant ajournée à nouveau à cause de difficultés surgies au sujet d'aménagements de salaires. En janvier 1953, le Conseil National du Travail fut installé et dès le 2 février de la même année, le salaire hebdomadaire garanti fut porté à l'ordre du jour du Conseil. Au cours de sa réunion du 26 mars 1953, le Conseil National du Travail a délibéré, sans résultat, sur le problème, les représentants des employeurs restant hostiles à toute formule de salaire garanti.

Le 23 juin 1953, M. le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale déposa un projet de loi relatif au salaire hebdomadaire garanti. La réforme préconisée par le projet en question ne serait applicable qu'aux entreprises comptant plus de 200 travailleurs; elle prévoyait le paiement de 80 % du salaire durant 3 jours, avec maintien des jours de carence de l'assurance-maladie; il n'était pas question dans le projet des interruptions de courte durée, et le régime ne pourrait entrer en vigueur qu'après avis de chaque commission paritaire. Le Parlement n'a pas retenu le projet, le Conseil National du Travail, consulté par le Président de la Chambre lui-même, s'y étant opposé. Au sein du Conseil National du Travail, le projet s'était en effet heurté au refus des représentants des employeurs, tandis que les représentants des travailleurs estimaient qu'il n'allait pas assez loin.

Entretemps, divers amendements furent présentés à la proposition De Paepe du 8 août 1950, (doc. Chambre, n° 128, S. E. 1950), modifiant la loi sur le contrat de travail; ils visaient à réaliser une formule déterminée de salaire hebdomadaire garanti. Toutefois ces amendements ne furent pas adoptés.

Les conventions collectives en matière de sécurité d'existence peuvent également être considérées comme ayant ouvert la voie au salaire hebdomadaire garanti. Dans ce domaine, des charges complémentaires furent imposées, en période de chômage, à certains employeurs en raison de la nature ou de l'organisation du travail.

En outre, les conventions de plus en plus nombreuses pour les interruptions de courte durée constituaient également une réalisation partielle de ce que l'on entend par salaire hebdomadaire garanti.

Même la législation relative aux jours fériés rémunérés, bien qu'ayant une autre origine, peut être signalée à ce propos.

S'il est vrai que des règlements distincts ont réalisé en partie le salaire hebdomadaire garanti, la période de 1954 à 1958 fut à cet égard une période d'attente.

En 1958, le problème du salaire hebdomadaire garanti revient au premier plan. En effet, M. Servais, Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, avait demandé le

verzocht de Nationale Arbeidsraad, op 22 juli 1958, hem te willen laten weten of hij het wenselijk achtte het beginsel van het gewaarborgd weekloon in onze wetgeving op te nemen, en, zo ja, hoe deze kwestie zou kunnen geregeld worden.

Op 30 juli 1958 diende de heer Major, in de Kamer een wetvoorstel in (n° 21/1). Uw Commissie behandelde dit voorstel een eerste maal op 31 juni 1956. Alsdan werd besloten het voorstel te bespreken samen met het inmiddels door de Regering aangekondigde ontwerp.

Op 10 maart 1959 verzocht de heer Behogne, Minister van Arbeid, de Nationale Arbeidsraad om advies over een meer algemeen objekt, waarvan de kwestie van het gewaarborgd weekloon een onderdeel is, nl. welke maatregelen dienen genomen om de stabiliteit van dienstbetrekking en de bezoldiging van de werknemers beter te waarborgen. Tijdens de vergadering van 28 mei 1959 bracht de Raad zijn advies n° 108 uit dat echter niet eensluidend is. De standpunten van de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers bleven uiteenlopen over het beginsel zelf van het gewaarborgd weekloon. Twee vakbonden, het A. C. V. en het A. B. V. V., kwamen tot een gemeenschappelijke nota.

Zo komen wij aan het onderhavige ontwerp van wet, ingediend voor de heer O. Behogne, Minister van Arbeid, op 2 februari 1960.

UITEENZETTING VAN DE MINISTER.

De Minister bevestigt dat dit ontwerp één der fasen is van een beleid dat er op gericht is de toestand van de arbeiders beter te waarborgen tegen de onvastheid van de betrekking en van het inkomen.

Zijn doelstelling bestaat erin, in de wet te bepalen dat het normaal loon gedurende één week behouden blijft, wanneer de arbeider, wegens een omstandigheid onafhankelijk van zijn wil, in de onmogelijkheid verkeert om de bij de overeenkomst bepaalde arbeid te verrichten.

Het ontwerp heeft echter evenzeer een morele als een materiële draagwijdte: het is erop gericht de juridische verhoudingen tussen werkgever en werknemer te versimpelen door de verplichting, een arbeid van een bepaalde duur of een bepaalde hoeveelheid werk te verrichten, soepeler te maken.

Men schakelt de opvatting uit volgens welke de arbeid enkel een koopwaar is — of men tracht ze ten minste uit te schakelen — en men beijvert zich daarentegen om de opvatting te versterken dat de arbeider deelneemt aan de activiteit van een gemeenschap: de onderneming. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen enkel baat vinden bij deze verandering van optiek.

Het ontwerp streeft er verder naar de onverantwoorde verschillen, die thans bestaan tussen het statuut van de arbeider en dit van de bediende, geleidelijk weg te werken.

Deze verschillen zouden slechts gerechtvaardigd zijn indien zij beantwoordden aan het streven de zwaksten te beschermen of aan de noodzaak de belangrijkheid en de kwalificatie van de aan de gemeenschap bewezen diensten te erkennen en te belonen.

Het verschil van behandeling tussen de arbeider en de bediende is steeds minder te verantwoorden omdat:

- het intellectueel peil van sommige arbeiders hoger ligt dan dat van sommige bedienden;
- sommige arbeiders vrij belangrijker taken uitvoeren en een grotere verantwoordelijkheid dragen dan de bedienden;

22 juillet 1958 au Conseil National du Travail de lui faire savoir s'il estimait souhaitable d'introduire le principe du salaire hebdomadaire garanti dans notre législation et, dans l'affirmative, par quels moyens cette question pourrait être réglée.

Le 30 juillet 1958, M. Major déposa à la Chambre une proposition de loi (n° 21/1) examinée une première fois par votre Commission le 30 juin 1956. Il fut décidé de joindre l'examen de la proposition à celui du projet annoncé par le Gouvernement:

Le 10 mars 1959, M. Behogne, Ministre du Travail, demanda l'avis du Conseil National du Travail sur un objet plus général dont la question du salaire hebdomadaire garanti ne constitue qu'un des éléments, à savoir quelles mesures devaient être envisagées afin de mieux garantir la stabilité d'emploi et la rémunération des travailleurs. Au cours de sa séance du 28 mai 1959, le Conseil émit l'avis n° 108, qui n'est cependant pas unanime. En matière de salaire hebdomadaire garanti, les points de vue des représentants des travailleurs et des employeurs restèrent divergents. Les deux syndicats ouvriers, la C. S. C. et la F. G. T. B., mirent au point une déclaration commune.

Ainsi, nous arrivons au présent projet de loi, déposé le 2 février 1960 par M. O. Behogne, Ministre du Travail.

EXPOSE DU MINISTRE

Le Ministre affirme que le présent projet constitue une des étapes d'une politique tendant à mieux garantir la situation des travailleurs contre l'instabilité de l'emploi et du revenu.

Son objectif consiste à inscrire dans la loi que le salaire normal subsistera dorénavant durant une semaine, lorsque le travailleur se trouve dans l'impossibilité, pour une raison indépendante de sa volonté, d'exécuter le travail prévu au contrat.

Mais le projet a une portée morale autant que matérielle: il tend à personnaliser les relations juridiques entre employeurs et travailleurs, en rendant moins rigide l'obligation d'effectuer un travail d'une certaine durée ou d'une certaine quantité.

On élimine ou on essaie tout au moins d'éliminer la conception suivant laquelle le travail est une marchandise, et on s'attache par contre à renforcer celle suivant laquelle le travailleur collabore aux activités d'une communauté: l'entreprise. Ce changement d'optique ne peut que profiter tant à l'employeur qu'au travailleur.

Ensuite le projet tend à réduire progressivement les écarts injustifiés qui existent actuellement entre le statut de l'ouvrier et celui de l'employé.

Ces différences ne se justifiaient que si elles répondaient au souci de protéger les plus faibles ou à la nécessité de reconnaître et de récompenser l'importance et la qualité des services rendus à la communauté.

Actuellement, la différence de traitement entre l'ouvrier et l'employé se justifie de moins en moins parce que:

- certains ouvriers ont un niveau intellectuel plus élevé que certains employés;
- certains ouvriers exécutent des tâches et assument des responsabilités autrement importantes que celles exécutées ou assumées par des employés;

— de toename van de niet gekwalificeerde betrekkingen in de kantoren de vrees doet ontstaan dat ze het opgeven van handarbeid zal aanmoedigen, vandaar :

— de noodzaak de handarbeid te herwaarderen.

Om al deze redenen is de Regering van oordeel dat het statuut van de arbeider en dit van de bediende dichter bij elkaar moeten gebracht worden.

Nog andere redenen pleiten ten gunste van een gelijkstelling.

Zo oriënteren de ouders — zonder zich genoegzaam te bekommeren om de toekomstmogelijkheden van hun kinderen — deze laatsten bij voorkeur naar intellectuele loopbanen veeleer dan naar handarbeidberoepen ten aanzien waarvan men sommige verouderde en ongegronde vooroordelen koestert.

Het is onbetwistbaar dat de intellectuele bijdrage die in sommige industriële centra van de arbeider gevraagd wordt, veel groter is dan de fysische en heel wat belangrijker dan de intellectuele inspanning die men van sommige bedienden vergt. Deze geschoolde arbeiders hebben zich trouwens voor hun opleiding dikwijls een discipline moeten opleggen en gedurende jaren cursussen moeten volgen.

Dat neemt niet weg dat de bestaanszekerheid van de bedienden beter is gewaarborgd dan die van de arbeiders : in geval van ziekte ontvangen de bedienden hun volledig loon gedurende de eerste maand van de ziekte, de gebruikelijke opzegging begint slechts te lopen na een maand, enz.

Daarentegen ontvangen de arbeiders in geval van ziekte geen enkele tegemoetkoming tijdens de eerste drie dagen van de arbeidsongeschiktheid.

Wat de opzeg betreft, had de heer Van den Daele, tijdens zijn ambtsperiode reeds een verbetering aangebracht.

De Regering is van plan in deze richting voort te gaan zonder overijld haast, maar met de vaste wil, zoals reeds hierboven werd gezegd, het statuut van de arbeider dichter bij dat van de bediende te brengen.

De Minister schetst vervolgens de voorgeschiedenis van het ontwerp.

In juli 1958 werd het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd omtrent het principe en de modaliteiten van een wetgeving tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

In maart 1959 werd een nieuw advies gevraagd omtrent de wenselijkheid en de modaliteiten van nieuwe vorderingen in de richting van een grotere vastheid van betrekking.

Het antwoord van de Nationale Arbeidsraad werd medegedeeld op 19 mei 1959.

De adviezen waren uiteenlopend : de vertegenwoordigers der arbeiders spraken zich uit ten gunste van de hervorming langs wettelijke weg; de vertegenwoordigers der werkgevers waren hiertegen gekant.

* * *

In zijn ontleding van het ontwerp maakt de Minister een onderscheid tussen, enerzijds, de definitieve bepalingen en anderzijds, de tijdelijke bepalingen.

Definitieve bepalingen.

Het weekloon wordt door het ontwerp gewaarborgd :

a) ingeval de arbeider in de onmogelijkheid geplaatst wordt te arbeiden door een van zijn wil onafhankelijke

— la multiplication, dans les bureaux, d'emplois non qualifiés risque d'encourager la désertion des emplois manuels, d'où :

— la nécessité de révaloriser le travail manuel.

Pour tous ces motifs le gouvernement estime que des progrès doivent être faits dans la voie du rapprochement du statut de l'ouvrier de celui de l'employé.

D'autres motifs encore militent en faveur d'une égalisation.

Ainsi les parents — sans se soucier suffisamment des débouchés offerts à leurs enfants — orientent ceux-ci de préférence vers les carrières intellectuelles plutôt que vers les professions manuelles, à l'égard desquelles on nourrit certains préjugés dépassés et sans fondement.

Il est un fait que, dans certains centres industriels, l'apport intellectuel que l'on demande à l'ouvrier qualifié est beaucoup plus considérable que l'apport physique et autrement important que l'effort intellectuel demandé à certains employés. D'ailleurs ces ouvriers qualifiés n'ont-ils pas, dans le cadre de leur formation, dû se soumettre souvent à une discipline et suivre des cours pendant des années ?

Il n'empêche que la sécurité d'existence des employés est beaucoup mieux garantie que celle des ouvriers : en cas de maladie les employés touchent leur salaire plein pendant le premier mois de maladie; ce n'est qu'après un mois que le préavis éventuel commence à courir, etc...

Par contre les ouvriers sont, en cas de maladie, privés de toutes ressources pendant les trois premiers jours d'incapacité de travail.

En ce qui concerne le préavis, M. le Ministre Van den Daele avait déjà, en son temps, apporté une correction.

Le gouvernement a l'intention de progresser dans cette voie sans hâte intempestive mais avec la ferme volonté de rapprocher davantage, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, le statut de l'ouvrier de celui de l'employé.

Le Ministre rappelle ensuite les antécédents du projet :

L'avis du C. N. T. a été demandé en juillet 1958 sur les principes et les modalités d'une législation tendant à instaurer le salaire hebdomadaire garanti.

Un nouvel avis a été demandé en mars 1959 sur l'opportunité et les modalités de nouveaux progrès dans le sens d'une plus grande stabilité d'emploi.

La réponse du C. N. T. a été communiquée le 19 mai 1959.

Les avis étaient divergents, les membres travailleurs se prononçant en faveur de la réforme par la voie légale, les membres employeurs y étant opposés.

* * *

Dans son analyse du projet, le Ministre a fait une distinction entre, d'une part, les dispositions définitives et, d'autre part, les dispositions temporaires.

Dispositions définitives.

Le salaire hebdomadaire est garanti par le projet :

a) au cas où l'ouvrier est mis dans l'impossibilité de travailler pour une cause indépendante de sa volonté; on vise

oorzaak; men bedoelt onder andere het geval van de arbeider, die zich voor zijn werk aanbiedt en die zonder verwittiging in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden.

b) ingeval zich binnen de onderneming een *technische stoornis* voordoet :

- 1) is het loon van de begonnen dag verschuldigd;
- 2) is deze begonnen dag de eerste van een periode van zeven dagen tijdens welke het loon verschuldigd is;
- 3) moet de arbeider vervangingswerk aanvaarden dat overeenstemt met zijn bekwaamheid en zijn geschiktheid, zoniet loopt hij gevaar om het recht op loon te verliezen (indien bijv. slechts één afdeling van de fabriek door de technische stoornis getroffen is).

c) bij het begin van een der rustperiodes, vóór of na de bevalling, is het normaal loon verschuldigd gedurende de eerste zeven dagen.

d) bij arbeidsongeval is het loon eveneens gedurende de eerste zeven dagen verschuldigd;

e) bij gedeeltelijke werkloosheid zal de werkgever de huidige reglementering moeten in acht nemen; zo moet hij de inrichting van de gedeeltelijke werkloosheid om economische redenen zeven dagen vooraf bekend maken.

Hij zal dus zijn personeel niet meer naar eigen goeddunken werkloos kunnen maken.

In dit geval is de werkgever eveneens verplicht de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid op de hoogte te brengen, die zal oordelen of de gedeeltelijke werkloosheid regelmatig werd ingevoerd. Zoniet heeft de arbeider gedurende zeven dagen recht op zijn normaal loon.

f) naar aanleiding van familiegebeurtenissen (overlijden, geboorte) en voor de vervulling van staatsburgelijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

De werkgever is nochtans ontslagen van de hierboven opgesomde verplichtingen indien een door de Koning bindend verklaarde beslissing van het Paritair Comité het fonds voor de bestaanszekerheid met die verplichting heeft belast.

Ten einde rekening te houden met sommige toestanden is de Koning anderzijds gemachtigd de werkgevers, die onder zekere Paritaire Comité's ressorteren, voor een hernieuwbare periode van 12 maanden te ontslaan van alle of van een gedeelte der verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon.

Tijdelijke bepalingen.

Deze bepalingen zijn toepasselijk :

- 1) vanaf de datum van de inwerkingtreding van de wet tot 31 december 1961;
- 2) op de werkgevers die ten minste tien werkgevers in dienst hebben.

Op de voordracht van een Paritair Comité kan de Koning ze toepasselijk verklaren op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben.

De arbeider heeft recht op 80 % van zijn normaal loon in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van ten minste veertien dagen, op voorwaarde dat hij gedurende ten minste sedert zes maanden bij de onderneming in dienst is.

De arbeider moet zijn arbeidsongeschiktheid bewijzen.

notamment le cas de l'ouvrier qui se présente à son travail, et qui, sans avertissement, est mis dans l'impossibilité de travailler.

b) au cas où il se produit un *accident technique* à l'intérieur de l'entreprise :

- 1) une journée commencée est due;
- 2) la journée commencée est la première d'une période de sept jours durant laquelle le salaire est dû;
- 3) l'ouvrier doit accepter tout travail de remplacement conforme à ses capacités et à ses aptitudes, sous peine de perdre le droit au salaire (si par exemple une division seulement de l'usine est frappée par l'accident technique).

c) au début d'une des périodes de repos, avant ou après l'accouchement, le salaire normal est dû pendant 7 jours:

d) en cas d'accident de travail le salaire normal est dû également les sept premiers jours;

e) en cas de chômage partiel l'employeur sera tenu d'observer la réglementation actuelle; ainsi, il doit annoncer sept jours à l'avance l'organisation du chômage partiel pour cause économique.

Il ne pourra donc plus, à sa guise, mettre son personnel en chômage.

Dans ce cas il est également tenu de prévenir l'Office national du placement et du chômage, qui appréciera si le chômage a été instauré régulièrement. Sinon l'ouvrier a droit à son salaire normal durant sept jours.

f) en cas d'événements familiaux (décès, naissance), d'acquiescement d'obligations civiques ou de missions civiles;

Cependant l'employeur est dispensé des obligations énumérées ci-dessus, si une décision de la Commission Paritaire rendue obligatoire par le Roi a mis ces obligations à charge du fonds de sécurité d'existence.

D'autre part, pour tenir compte de certaines situations, le Roi est autorisé à dispenser les employeurs relevant de certaines Commissions Paritaires de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal et ce, pour une période de 12 mois, renouvelable.

Dispositions temporaires.

Ces dispositions sont applicables :

- 1) depuis l'entrée en vigueur de la loi jusqu'au 31 décembre 1961;
- 2) aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs.

Le Roi peut, sur proposition de la Commission Paritaire, les rendre applicables aux employeurs occupant moins de dix travailleurs.

Le salaire normal est dû à 80 % lors d'une incapacité par suite de maladie de 14 jours au moins, à condition que l'ouvrier ait été occupé dans l'entreprise pendant six mois au moins.

L'ouvrier doit justifier de son incapacité de travail.

Hij moet aanvaarden zich met dat doel te laten onderzoeken door een geneesheer, die door de werkgever gemachtigd en betaald is.

De Minister wijst erop dat een gelijkaardig stelsel wordt toegepast door de N. M. B. S., waar het voldoening schenkt aan de arbeiders en aan de maatschappij zelf.

De Koning kan evenwel, na advies van het bevoegd Paritair Comité :

- a) de duur van de vereiste anciënniteit wijzigen;
- b) deze voorwaarde door andere vervangen;
- c) bijkomende voorwaarden bepalen.

De Koning kan eveneens, op de voordracht van het Paritair Comité :

- a) de duur van de arbeidsongeschiktheid (14 dagen) inkorten of afschaffen;
- b) het percentage van het loon (80 %) tot 100 % ten hoogste brengen.

Van 1 januari 1962 af zal de kwestie van de tijdelijke bepalingen tot uiterlijk 31 december 1964 geregeld worden bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, dat :

- a) ofwel ze kan verlengen;
- b) ofwel de duur van de periode van arbeidsongeschiktheid kan inkorten;
- c) ofwel het percentage van het loon tot 100 % kan verhogen;
- d) ofwel de wet toepasselijk kan verklaren op de ondernemingen met minder dan 10 arbeiders.

De Minister zegt tot besluit dat het ontwerp natuurlijk niet voor 100 % beantwoordt aan de opvatting, die men van het gewaarborgd weekloon kan gehad hebben.

Zo zou het normaal zijn dat een zieke arbeider recht heeft op 100 % van zijn loon, ongeacht zijn anciënniteit en het aantal arbeiders van de onderneming waarin hij werkt.

Maar tijdens de voorbereiding van het ontwerp is gebleken dat de afstand, die ligt tussen het huidige stelsel van de arbeider en de ideale formule van het gewaarborgd weekloon, moeilijk in een keer kan afgelegd worden.

Men dient met een zekere voorzichtigheid te handelen om onze arbeiders vertrouwd te maken met de gedachte van de veralgemeende bestaanszekerheid, terwijl men hardnekkig moet voortgaan met de geleidelijke aanpassing van het sociale stelsel van de arbeider aan dit van de bediende.

ALGEMENE BESPREKING.

Een lid van de Commissie schetst de verschillende initiatieven die, sedert de bevrijding, op het gebied van het gewaarborgd weekloon genomen zijn en onderlijnt dat zelfs onder de bezetting door sommige patroons een weekloon aan hun arbeiders werd gewaarborgd.

Hij meent dat de huidige meerderheidspartijen steeds het probleem hebben ontweken.

Hij acht het opzet van de Minister om het statuut van de arbeider dichter bij dit van de bediende te brengen « inefficiënt ».

Hij verwijst in dit verband naar de uitsluiting van bepaalde bedrijven uit het ontwerp, naar de mogelijke uitsluiting van nog andere bedrijven op grond van niet-eenstemmige adviezen van de paritaire comité's, naar de verschuiving van een definitieve regeling van sommige aspecten van het ontwerp tot een nog ver verwijderde datum.

Il doit à cette fin accepter de se laisser examiner par un médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

Le Ministre signale qu'un système analogue est pratiqué par la S. N. C. B. où il donne satisfaction, tant aux travailleurs, qu'à la société elle-même.

Cependant le Roi pourra, après avis de la Commission Paritaire compétente :

- a) modifier la durée de l'ancienneté requise;
- b) remplacer cette condition par d'autres;
- c) fixer des conditions supplémentaires.

Le Roi peut également, sur proposition de la Commission Paritaire :

- a) réduire la durée de l'incapacité (14 jours) ou la supprimer;
- b) porter à 100 % maximum le pourcentage du salaire (80 %).

A partir du 1^{er} janvier 1962 le sort des dispositions temporaires sera réglé jusqu'au 31 décembre 1964 au plus tard, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres qui pourra :

- a) soit les proroger;
- b) soit réduire la durée de la période d'incapacité;
- c) soit porter à 100 % le pourcentage de salaire;
- d) soit rendre la loi applicable aux entreprises comptant moins de 10 travailleurs.

Le Ministre termine en disant que, bien entendu, le projet ne réalise pas à 100 % l'idée que l'on s'est faite du salaire hebdomadaire garanti.

Ainsi il serait normal qu'un ouvrier malade ait droit à 100 % de son salaire quelle que soit son ancienneté et quel que soit le nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise où il travaille.

Mais au cours de l'élaboration du projet, il est apparu qu'il était difficile de franchir en une seule fois la distance qui sépare le régime actuel de l'ouvrier de la formule idéale du salaire hebdomadaire garanti.

Il faut s'y prendre avec une certaine modération pour familiariser nos ouvriers avec l'idée de la sécurité d'existence généralisée, tout en poursuivant avec ténacité le rapprochement progressif du régime social de l'ouvrier de celui de l'employé.

DISCUSSION GENERALE.

Un membre passe en revue les différentes initiatives qui ont été prises depuis la libération dans le domaine du salaire hebdomadaire garanti, et il souligne que, même sous l'occupation, certains employeurs ont garanti un salaire hebdomadaire à leurs ouvriers.

Il estime que la majorité actuelle a toujours éludé le problème.

A son avis, l'objectif du Ministre consistant à rapprocher le statut de l'ouvrier de celui de l'employé est inefficace.

A ce sujet, il attire l'attention sur l'exclusion de certaines entreprises, sur l'éventuelle exclusion d'autres entreprises à la suite d'avis divergents des commissions paritaires et sur l'ajournement jusqu'à une date lointaine, d'une solution définitive en ce qui concerne certains aspects du projet.

De kwestie van het gewaarborgd weekloon kwam te berde op alle arbeidsconferenties die sedert de bevrijding gehouden zijn en werd besproken in officiële organismen als de Nationale Arbeidsraad, in de schoot waarvan een akkoord bereikt werd tussen de grote vakbondfederaties, het A. B. V. V. en het A. C. V.

Het lid verklaart dat de door de heer Major ingediende amendementen (Stuk n° 5) niets anders zijn dan de tekst van het akkoord tussen de bedoelde vakverbonden.

Hij wijst vervolgens op enkele punten in het ontwerp, waarmede hij zich niet kan verenigen :

1) men dient de uitkering van het loon gedurende zes dagen na de eerste dag onvrijwillig werkverzuim te waarborgen, anders gaat men moeilijkheden tegemoet in verband met de vijfdaagse week;

2) men dient in geval van ziekte of ongeval 100 % van het loon te garanderen in plaats van 80 %, zoals bij het ontwerp geschiedt.

Spreeker wijst op het belang van deze maatregel in verband met de sanering van de ziekteverzekering, voor wie de vergoeding voor werkverlet een zware uitgave betekent.

In het stelsel van het gewaarborgd weekloon zal de patroon dit verlet wegens ziekte betalen, met als corollarium dat hij ook het recht moet hebben door een eigen dokter, op zijn kosten, wegens ziekte afwezige arbeiders te doen onderzoeken.

Kleinere werkgevers kunnen zich desgewenst onderling verstaan om samen dit toezicht te organiseren.

Dergelijk stelsel zal heel wat misbruiken voorkomen.

3) een « enorm groot percentage » arbeiders wordt door de bepalingen van het ontwerp van de voordelen van het gewaarborgd weekloon uitgesloten, aldus :

a) de bepaling dat men 14 achtereenvolgende dagen ziek moet zijn.

Men sluit al degenen uit, die minder dan 14 dagen ziek zijn, wat de grote massa is, met het gevolg dat men de misbruiken bevordert.

b) de bepaling dat men minstens gedurende zes maanden bij dezelfde patroon moet gewerkt hebben.

Daardoor sluit men hele sectoren uit; aldus de seizoenarbeiders, bepaalde categorieën van transportarbeiders, de meeste arbeiders uit het bouwbedrijf, de textiel, enz.

c) de bepaling dat de arbeiders uit bedrijven met minder dan 10 werknemers niet in aanmerking komen voor 80 % van het gewaarborgd weekloon bij ziekte.

In bepaalde sectoren zal dit de bestaande spanningen tussen grotere en kleinere ondernemingen nog vergroten, vooral omdat in deze laatste precies de ontduikingen op het gebied van de sociale wetgeving reeds legio zijn.

Tot besluit meent het lid dat er geen rekening gehouden is met de argumenten door de twee grote vakverbonden naar voren gebracht.

Hij schrijft de leemten in het ontwerp toe aan de meningsverschillen, die daaromtrent in de schoot van de huidige meerderheid bestaan.

Aldus heeft zich ongetwijfeld de sterke druk van de middenstand doen gevoelen, die het gewaarborgd weekloon wel goedvindt voor de grote bedrijven, maar beweert zelf niet in staat te zijn die last te dragen, terwijl de vertegenwoordigers van het patronaat van hun kant ook alle mogelijke

Le problème du salaire hebdomadaire garanti a été soulevé à toutes les Conférences nationales du travail tenues depuis la libération et a fait l'objet de discussions dans des organismes officiels, notamment le Conseil National du Travail, au sein duquel les deux grandes organisations syndicales, la F. G. T. B. et la C. S. C. sont arrivées à un accord.

Le membre déclare que les amendements présentés par M. Major (Doc. n° 5) ne font que reprendre le texte de l'accord entre ces deux syndicats.

Il attire ensuite l'attention sur quelques points du projet, auxquels il ne peut se rallier :

1) Il faut garantir le paiement du salaire pendant 6 jours après le premier jour d'interruption involontaire sinon on va au-devant de difficultés quant à la semaine de cinq jours;

2) en cas de maladie ou d'accident, il convient de garantir 100 % du salaire et non pas 80 % comme le projet le prévoit.

L'orateur fait ressortir l'importance de cette mesure dans le cadre de l'assainissement de l'assurance-maladie pour laquelle l'indemnité pour interruption de travail constitue une lourde dépense pour celle-ci.

Dans le régime du salaire hebdomadaire garanti, le paiement de cette indemnité incombe au patron, ce qui entraîne que ce dernier doit avoir le droit de faire examiner les travailleurs absents pour cause de maladie par un médecin délégué et rémunéré par lui.

Les petits employeurs peuvent éventuellement s'entendre afin d'organiser ensemble ce contrôle.

Pareil régime préviendra bien des abus.

3) les dispositions du projet sont telles qu'un « pourcentage très élevé » des travailleurs sont exclus du bénéfice du salaire hebdomadaire garanti, ainsi :

a) la disposition prévoyant une durée de maladie de 14 jours consécutifs.

On exclut tous les ouvriers qui sont malades pendant moins de 14 jours et qui forment la grande masse, de sorte que l'on favorise les abus.

b) la disposition suivant laquelle il faut être au service du même employeur depuis six mois.

De la sorte, on exclut des secteurs entiers : les ouvriers saisonniers, certaines catégories d'ouvriers des transports, la majeure partie des ouvriers du bâtiment, de l'industrie textile, etc.

c) la disposition que les travailleurs des entreprises occupant moins de 10 ouvriers n'entrent pas en ligne de compte en cas de maladie pour les 80 % du salaire hebdomadaire garanti.

Dans certains secteurs, cette mesure ne fera qu'accroître les tensions existant entre les grandes et les petites entreprises, surtout parce que dans ces dernières les fraudes en matière de sécurité sociale sont déjà légion.

Pour conclure, l'orateur estime qu'il n'a pas été tenu compte des arguments développés par les deux grandes organisations syndicales.

Il attribue les lacunes du projet aux divergences de vues existant à ce sujet au sein de la majorité actuelle.

Il s'agit sans doute d'une manifestation de la forte pression des classes moyennes, qui veulent bien admettre le salaire hebdomadaire garanti pour les grandes entreprises, mais qui prétendent ne pas être en mesure de supporter elles-mêmes cette charge, tandis que les repré-

argumenten van economische aard aangevoerd hebben om aan deze sociale vooruitgang te ontsnappen.

De kwestie van het gewaarborgd weekloon is thans rijp. Er moet buiten alle politieke bekommernissen om een ernstige wet tot stand komen.

* * *

Een ander commissielid geeft op zijn beurt een historisch overzicht van de kwestie en wijst speciaal op de Amerikaanse experimenten betreffende het gewaarborgd jaarloon dat nog steeds het bijzonderste objectief der Amerikaanse Vakbonden blijft.

Sedert 1945 werd de kwestie van het gewaarborgd weekloon in ons land gesteld door een Kongres van het A. B. V. V.

Sindsdien werd dit probleem door verschillende internationale vergaderingen op de agenda van hun werkzaamheden geplaatst.

In het handvest van de « Rechten van de Mens » zelf, dat op 10 december 1948 werd uitgevaardigd, is bepaald dat « iedereen die werkt, recht heeft op een billijke en toereikende bezoldiging, die hem alsmede zijn familie een bestaan in overeenstemming met de menselijke waardigheid waarborgt, enz. »

Onze sociale wetgeving, zegt het lid, heeft de arbeidersklasse reeds grote voldoeningen geschonken. Het kan nochtans niet geloofwaardig worden dat de in ons land geldende bepalingen, onder meer ten aanzien van de werkloosheid, de verzekering tegen ziekte en invaliditeit en de bestaanszekerheid, slechts zeer onvolkomen in de behoeften voorzien.

Hij herinnert eraan dat een werkloosheidsdag in de week slechts vergoed wordt op voorwaarde dat hij valt in een periode van drie opeenvolgende dagen, dat de overeenkomsten over het klein verlet niet algemeen toegepast worden, dat de eerste drie ziektedagen ten laste van de arbeider blijven, dat de werking van de Fondsen voor bestaanszekerheid beperkt blijft tot enkele sectoren van de nijverheid.

Hij is van oordeel dat het dus hoog tijd is om deze toestand recht te zetten.

Het Commissielid ontleedt op zijn beurt het ontwerp. Hij vindt hierin de volgende grote principes terug :

1) het principe van het weekloon te bekrachtigen om de toestand van de arbeiders te waarborgen en ze op meer doelmatige wijze te beschermen tegen de onvastheid van de betrekking en de onzekerheid van hun inkomen;

2) de juridische verhoudingen tussen werkgever en werknemer te verpersoonlijken door het verband tussen de verplichting een arbeid te verrichten, die in duur of hoeveelheid kan worden gemeten, en de verplichting een loon uit te betalen dat strikt evenredig is met die arbeid, minder eng en minder stroef te maken;

3) het loon niet meer te beschouwen als de prijs van een « koopwaar-arbeid », maar als het persoonlijk inkomen dat de arbeider ontvangt in ruil voor zijn deelneming aan de activiteit van een gemeenschap, in dit geval de onderneming;

4) ernaar te streven geleidelijk het onverantwoord verschil tussen het statuut van de arbeider en dit van de bediende te verminderen.

Niet alleen gelden de nieuwe bepalingen slechts voor een zeker aantal toestanden, doch bovendien vallen alle handels-, ambachts- en nijverheidsondernemingen met minder dan tien arbeiders er buiten.

Verder is de betaling van het loon in geval van ziekte onderworpen aan de voorwaarde, dat de arbeider zonder

sentants des employeurs ont de leur côté cité tous les arguments possibles d'ordre économique pour échapper à ce progrès social.

Le problème du salaire hebdomadaire garanti est arrivé au stade de la maturité. Il faut qu'une loi sérieuse soit élaborée en faisant abstraction de toutes préoccupations politiques.

* * *

Un autre membre fait, à son tour, l'historique de la question et signale tout spécialement les expériences américaines en ce qui concerne le salaire annuel garanti, qui reste l'objectif principal des syndicats américains.

Déjà en 1945, le problème du salaire hebdomadaire garanti fut soulevé à un congrès de la F. G. T. B.

Depuis lors, plusieurs assemblées internationales ont porté cette question à l'ordre du jour de leurs travaux.

La charte des « Droits de l'Homme » elle-même, promulguée le 10 décembre 1948, précise que « quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et suffisante qui lui garantit ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, etc. ».

Notre législation sociale, déclare un membre, a déjà apporté de grandes satisfactions aux classes laborieuses. Néanmoins, il est incontestable que les dispositions en vigueur dans notre pays, notamment en matière de chômage, d'assurance maladie-invalidité et de sécurité d'existence, ne répondent que très imparfaitement aux nécessités.

Il rappelle qu'un jour de chômage au cours de la semaine n'est indemnisé qu'à condition qu'il soit inclus dans une période de trois jours consécutifs, que les conventions relatives aux « petits chômages » sont loin d'être généralisées, que les trois premiers jours de maladie restent à charge de l'ouvrier, que les Fonds de sécurité d'existence ne fonctionnent que dans certains secteurs de l'industrie.

Il estime qu'il est donc grand temps de remédier à cette situation.

Le commissaire analyse à son tour le projet. Il y trouve les grands principes suivants :

1) consacrer légalement la notion du salaire hebdomadaire pour garantir la situation des travailleurs et les protéger plus efficacement contre l'instabilité d'emploi et l'insécurité de leurs revenus;

2) personnaliser les relations juridiques entre les employeurs et les travailleurs en rendant moins étroits et moins rigides les liens entre l'obligation d'effectuer des prestations mesurables en durée ou en quantité et celle de payer un salaire strictement proportionnel à ces prestations;

3) ne plus considérer le salaire comme le prix d'une « marchandise-travail » mais comme le revenu personnel reçu par le travailleur en échange de sa participation aux activités d'une communauté, représentée en l'occurrence par l'entreprise;

4) viser à réduire progressivement les écarts injustifiés existant entre les statuts « ouvrier » et « employé ».

Cependant, l'application des nouvelles dispositions se limite non seulement à un certain nombre de situations mais, en outre, toutes les petites entreprises commerciales, artisanales et industrielle ne groupant pas dix ouvriers y échappent.

En outre, le paiement du salaire en cas de maladie est subordonné à la condition que le travailleur soit sans

onderbreking gedurende ten minste zes maanden in dienst van dezelfde onderneming is.

Alleen reeds deze bepaling sluit automatisch ongeveer 100.000 bouwarbeiders uit van het genot van het gewaarborgd weekloon.

Het Commissielid doet vervolgens de onvolmaaktheden van het wetsontwerp uitschijnen, door na te gaan in hoeverre dit laatste de erin bedoelde risico's dekt.

Wat het klein verlet betreft, bepaalt het ontwerp dat bijkomende vereisten inzake regelmatige aanwezigheid kunnen vastgesteld worden.

Het verdient waarschijnlijk de voorkeur de lijst van het aangenomen « klein verlet » niet in de wet op te nemen en de zorg voor de vaststelling ervan over te laten aan de Koning. Op deze wijze zal Hij, indien nodig, de lijst kunnen wijzigen of aanvullen zonder verplicht te zijn zich daartoe vooraf in betrekking te stellen met het Parlement.

In ieder geval moet de opsomming van het « klein verlet » op bladzijden 2 en 3 van de amendementen van de heer Major (Stuk n° 5) als een minimum beschouwd worden.

De vereisten inzake regelmatige aanwezigheid schijnen te kunnen aanvaard worden voor zover evenwel iedere dag gerechtvaardigde afwezigheid met een arbeidsdag gelijkgesteld wordt.

Het lid kan zich niet akkoord verklaren met :

- de uitsluiting van de arbeiders werkzaam in ondernemingen met minder dan 10 arbeiders;
- de toekenning van een vergoeding die slechts 80 % van het loon bedraagt;
- de voorwaarden welke gesteld worden om voor die vergoeding in aanmerking te komen.

Hij begrijpt de zorg van de Minister die voorzichtigheid aanprijst vooral wegens het gebrek aan nauwkeurig inzicht in de afwezigheid wegens ziekte van korte duur en met de bekommernis de vermenigvuldiging van de afwezigheid wegens ziekte te voorkomen. Maar hij meent dat de voorgenomen schikkingen juist de arbeiders zullen aanmoedigen om hun afwezigheid te verlengen ten einde in aanmerking te kunnen komen voor de vergoedingen, terwijl anderzijds alleen in de bouwnijverheid 100.000 arbeiders zullen uitgesloten zijn van die vergoeding bij ziekte, aangezien 18.000 patroons uit de bouwnijverheid minder dan 10 arbeiders tewerkstellen en dienduizenden bouwarbeiders nooit 6 maanden bij dezelfde werkgever werken.

Wat de toegekende vergoeding betreft: deze hem in tegenstrijd met het begrip zelf van gewaarborgd weekloon. Niet een vergoeding, maar het normale loon moet gewaarborgd worden. Niet de schikkingen die de Koning in 1962 nemen kan interesseren de arbeiders, naar datgene wat onmiddellijk van toepassing wordt.

Daarom is het lid voorstander van :

- a) de afschaffing van de voorwaarde betreffende de anciënniteit in de onderneming;
- b) de afschaffing van de voorwaarde betreffende de duur van de arbeidsongeschiktheid;
- c) de vaststelling, in alle gevallen, van het loon op 100 %;
- d) de toepassing van de wet op alle werkgevers ongeacht het aantal arbeiders die ze in dienst hebben.

Bevallingsverlof.

Het Commissielid stemt in met de voorgenomen hervorming op dit gebied.

interruption au service de la même entreprise pendant au moins 6 mois.

Cette seule clause exclut automatiquement quelque 100.000 ouvriers du bâtiment du bénéfice du salaire hebdomadaire.

Le membre fait ensuite ressortir les imperfections du projet de loi en examinant dans quelle mesure celui-ci couvre les risques qui y sont visés.

En ce qui concerne les « petits chômages » le projet stipule que des conditions complémentaires d'assiduité peuvent être prévues.

Il peut être préférable de ne pas mentionner dans la loi la liste des « petits chômages » admis et de laisser le soin de les déterminer au Roi. De cette façon, celui-ci pourra toujours, en cas de nécessité, rectifier ou compléter la liste sans être obligé d'en référer préalablement au Parlement.

En tout état de cause, le relevé des « petits chômages » repris aux pages 2 et 3 des amendements de M. Major (Doc. n° 5) doit être considéré comme un minimum.

Quant aux conditions d'assiduité, celles-ci semblent pouvoir être admises pour autant toutefois que soit assimilée à un jour de travail chaque journée d'absence justifiée.

Le membre ne peut se rallier à :

- l'exclusion des travailleurs occupés dans les entreprises de moins de 10 travailleurs;
- l'octroi d'une indemnité de maladie n'atteignant que 80 % du salaire;
- aux conditions prévues pour bénéficier de cette indemnité.

Il comprend le souci du Ministre lorsqu'il demande de faire preuve de prudence, surtout en raison du manque de données précises quant aux absences pour maladie de courte durée et pour éviter la multiplication des absences pour cause de maladie. Mais selon lui, les précautions prises auront précisément pour effet de pousser les ouvriers à prolonger leur absence afin de pouvoir bénéficier des indemnités. D'autre part, dans la seule industrie du bâtiment, 100.000 travailleurs seront exclus du bénéfice de l'indemnité en cas de maladie parce que 18.000 employeurs utilisent moins de 10 ouvriers et que des dizaines de milliers d'ouvriers ne travaillent jamais 6 mois chez le même employeur.

Il lui semble que l'indemnité octroyée est en contradiction avec la notion même du salaire hebdomadaire garanti. La garantie doit porter sur le salaire normal et non pas sur une indemnité. Les travailleurs s'intéressent à ce qui est d'application immédiate et non pas aux dispositions que le Roi pourra prendre en 1962.

C'est pourquoi le membre désire voir :

- a) supprimer la condition d'ancienneté dans l'entreprise;
- b) supprimer la condition de durée de l'incapacité;
- c) fixer dans tous les cas le salaire à 100 %;
- d) appliquer la loi à tous les employeurs indistinctement quel que soit le nombre d'ouvriers qu'ils occupent.

Repos d'accouchement.

Le membre se rallie à la réforme envisagée en ce domaine.

Werkloosheid.

1) Gedeeltelijke.

Om de werkgevers ertoe aan te sporen hun activiteiten beter te organiseren en te vermijden dat sommigen zich zouden beroepen op het geval van overmacht ter rechtvaardiging van onderbrekingen in de produktie, die veeleer aan hun onbedachtzaamheid of hun nalatigheid te wijten zijn, beoogt artikel 7 een betere bescherming van de arbeiders die werkloos vallen ten gevolge van gebrek aan werk wegens economische omstandigheden.

De Commissaris betuigt zijn voldoening over deze bepaling.

2) Toevallige.

In artikel 28 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst is onder meer bepaald dat, in geval van technische stoornissen in de onderneming, de overeenkomst geschorst wordt voor zover deze stoornissen de arbeider verhinderen te werken.

Krachtens de nieuwe bepalingen wordt de overeenkomst eerst geschorst na een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van de technische stoornis; zodoende wordt het weekloon gewaarborgd.

Er wordt evenwel nog altijd gepreciseerd dat de technische stoornis zich moet voordoen in de onderneming, binnen de omheining, waar het werk onder de leiding van de werkgever wordt verricht.

Zijn dus uitgesloten de toevallige onderbrekingen ingevolge een stoornis die zich voordoet buiten de onderneming, zoals bij voorbeeld een elektriciteitsdefect, het springen van een waterleiding buiten de onderneming.

Welnu, het is niet billijk dat de arbeiders de gevolgen dragen van een stoornis, waarvoor zij hoegenaamd niet aansprakelijk zijn.

Het gaat om een uitzonderlijke gebeurtenis, die even weinig of zelfs nog minder kan voorzien worden dan de weersomstandigheden, waarvan hierboven sprake is.

Waarom zou men ook in dergelijke omstandigheden geen tussenkomst van het Fonds voor bestaanszekerheid voorzien, die samen met de werkloosheidsuitkering, de tegenwaarde van het normale loon zou vertegenwoordigen?

3) Bestaanszekerheid.

Luidens het ontwerp wordt in de bedrijfstakken, waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, de werkgever ontslagen van het geheel of een gedeelte van de voorgeschreven verplichtingen betreffende het behoud van het normale loon, in zover een door de Koning bindend verklaarde beslissing van het paritair comité, aan het Fonds voor bestaanszekerheid die verplichting heeft opgelegd.

De Minister verantwoordt zijn standpunt door te verklaren dat het meer geschikt en billijker is, in sommige sectoren waar de arbeiders dikwijls van werkgever veranderen om reden van het zeer onregelmatig karakter van de activiteit, alle of een gedeelte van de wettelijke verplichtingen ten laste te leggen van een Fonds voor bestaanszekerheid, dat gestijfd wordt door alle ondernemingen samen.

Dit standpunt kan enkel verdedigd worden op twee voorwaarden :

a) in de eerste plaats, dat de som van de door het Fonds toegekende vergoeding en van de werkloosheidsuitkering gelijk is aan het bedrag van het normaal loon van de arbeider;

b) vervolgens, dat de verschillende Fondsen voor Bestaanszekerheid zouden samengesmolten worden tot één

Chômage.

1) Partiel.

Pour inciter les employeurs à mieux organiser leurs activités et éviter que d'aucuns n'excipent abusivement du cas de force majeure pour justifier des interruptions de production dues plutôt à leur imprévoyance ou à leur négligence, l'article 7 du projet tend à assurer une meilleure défense des ouvriers mis en chômage par suite du manque de travail résultant de causes économiques.

Le membre se félicite de cette disposition.

2) Accidentel.

L'article 28ter de la loi sur le contrat de travail stipule notamment que les accidents techniques survenant dans l'entreprise, suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où ils empêchent l'ouvrier de travailler.

Les nouvelles dispositions reportent la suspension du contrat après une période de 7 jours prenant cours à la date de l'accident technique et, dès lors, garantissent le salaire hebdomadaire.

Néanmoins, elles précisent toujours que l'accident technique doit avoir eu lieu dans l'entreprise, à l'intérieur de l'enceinte où s'exécute le travail sous la direction de l'employeur.

Sont donc exclues, les interruptions accidentelles provoquées par un accident extérieur comme, par exemple, une panne d'électricité, une rupture de canalisation d'eau survenue au dehors.

Or, il n'est pas juste que les travailleurs supportent les conséquences d'un accident dont ils ne sont nullement responsables.

Il s'agit d'un événement extraordinaire tout aussi imprévisible sinon plus encore que les intempéries, dont il a été question ci-dessus.

Dès lors, pourquoi ne pas envisager, en pareille circonstance, une intervention d'un Fonds de Sécurité d'existence qui, ajoutée à l'allocation de chômage, représenterait l'équivalent du salaire normal?

3) Fonds de sécurité d'existence.

Aux termes du projet, dans les branches d'activité où existe un tel fonds, l'employeur serait dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal telles qu'elles sont définies, dans la mesure où une décision de la commission paritaire rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de Sécurité d'existence.

Le Ministre justifie sa position en expliquant que dans certains secteurs où les ouvriers changent fréquemment d'employeur en raison du caractère très irrégulier de l'activité, il est plus expédient et plus équitable de mettre tout ou partie des obligations légales à charge d'un Fonds de Sécurité d'existence alimenté par l'ensemble des entreprises.

Ce point de vue n'est défendable qu'à deux conditions :

a) d'abord que le total de l'indemnité allouée par le Fonds et de l'allocation de chômage corresponde au montant du salaire normal de l'ouvrier;

b) ensuite, que les divers Fonds de Sécurité d'existence soient fusionnés en un seul dont l'intervention serait ren-

Fonds, dat zou moeten optreden in alle gevallen waarin de betaling van het loon niet ten laste van de werkgever kan gelegd worden. (Weersomstandigheden, technische storingen buiten de onderneming, enz.).

Arbeidsongeval of ongeval op de weg naar het werk.

De arbeider zou recht hebben op het normaal loon gedurende zeven dagen, te rekenen van de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

Deze bepaling schenkt voldoening aan het lid.

Beroepsziekten.

Hieromtrent is er niets te vinden in het ontwerp. Het lid meent dat deze leemte, hoe betreurenswaardig ook, onvrijwillig is.

Tot besluit doet het Commissielid een beroep op zijn collega's van de fractie van de Christelijke Volkspartij opdat in de Kamer een meerderheid zou tot stand komen, die vastbesloten is gestalte te geven aan het werkelijk gewaarborgd weekloon, dat niet alleen beantwoordt aan de innige wens van de arbeiders, doch daarenboven voorkomt op het eisenprogramma der christelijke, socialistische en liberale vakverenigingen.

* * *

Een commissielid verklaart dat het ontwerp niet perfect is, dat het een gematigde stap is naar de gelijkschakeling van het statuut van de arbeiders en de bedienden, maar dat daarvoor reeds de Minister de erkentelijkheid van alle arbeiders verdient.

Daarop licht het lid de positieve aspecten van het ontwerp toe :

- het gewaarborgd weekloon wordt verzekerd in geval van ziekte die 14 dagen en meer bedraagt;
- het sociaal en juridisch statuut van de arbeider en de bediende worden nader bij elkaar gebracht;
- er wordt een einde gemaakt aan de opvatting dat de arbeid een koopwaar is, dat het loon geruimd wordt tegen een hoeveelheid werk; de arbeider wordt daarentegen verheven tot een medewerker in het kader van de onderneming;
- het verzekeren van de stabiliteit van de werkgelegenheid draagt er toe bij het verbruik te verhogen en het probleem van een snellere stijging van de productie dan van de consumptie in een sterk geïndustrialiseerd land als het onze op te lossen.

Het verzet, dat in middenstandskringen tegen het ontwerp gerezen is, heeft het evenwel noodzakelijk gemaakt sommige voorwaarden te stellen en een controle in te voeren; een controle is aanvaardbaar en gewettigd; sommige andere voorwaarden zijn het niet, alhoewel men een proeftijd wel kan verdedigen.

Daarop ontwikkelt het lid zijn voornaamste bezwaren tegen het ontwerp : het onderscheid dat tussen de arbeiders gemaakt wordt naar gelang dat zij in een grotere of in een kleine onderneming werken, is niet te verdedigen, ja zelfs gevaarlijk. Ook nu reeds bestaat er een hiërarchie onder de arbeiders, die haar weerspiegeling vindt in het loon, al naargelang dat een werk min of meer verantwoordelijkheid met zich brengt. Maar dit is een feitelijke hiërarchie, die door de belanghebbenden wordt aanvaard. Het wordt heel wat anders, wanneer de wetgever zelf een discriminatie invoert.

* * *

due obligatoire dans tous les cas où le paiement du salaire ne pourrait être mis à charge de l'employeur. (Intempéries, accidents techniques survenus en dehors de l'entreprise, etc...).

Accident du travail et sur le chemin du travail.

A compter du jour de l'incapacité, l'ouvrier aurait droit au salaire normal pendant les sept premiers jours.

Cette disposition donne satisfaction au membre.

Maladies professionnelles.

A ce propos, le projet est muet. Pour regrettable que soit cette omission, le membre veut croire qu'elle est involontaire.

En guise de conclusion, le membre fait appel à ses collègues sociaux-chrétiens pour qu'au sein de la Chambre se dégage une majorité décidée à réaliser l'objectif du salaire hebdomadaire garanti réel, objectif qui non seulement répond au désir profond des travailleurs, mais qui est aussi revendiqué par les organisations syndicales chrétiennes, socialistes et libérales unanimes.

* * *

Un membre estime que le projet n'est pas parfait, qu'il constitue néanmoins un pas prudent dans la voie de la synchronisation du statut de l'ouvrier et du statut de l'employé et, de ce fait, le Ministre mérite la reconnaissance de tous les travailleurs.

Le membre précise ensuite les aspects positifs du projet :

- le salaire hebdomadaire est garanti en cas de maladie d'une durée de 14 jours et plus;
- il constitue un rapprochement entre le statut social et juridique de l'ouvrier et celui de l'employé;
- l'abandon de la conception selon laquelle le travail est à considérer comme une marchandise, le salaire constituant la contre-partie d'une quantité de travail fourni; le travailleur se voit au contraire élevé au rôle de collaborateur dans le cadre de l'entreprise;
- la garantie de la stabilité de l'emploi contribue à l'augmentation de la consommation et à la solution du problème posé par l'accélération de la production par rapport à la consommation dans un pays très fortement industrialisé comme le nôtre.

A cause de l'opposition des classes moyennes au projet, il est toutefois nécessaire de prévoir certaines conditions et d'instaurer un contrôle. Un contrôle est admissible et légitime. On ne peut pas en dire autant de certaines autres conditions, bien que le régime de transition puisse se défendre.

Le membre développe ensuite ses principales objections contre le projet : la discrimination entre les travailleurs selon qu'ils sont occupés dans une grande ou une petite entreprise est indéfendable, voire dangereuse. Il existe déjà une hiërarchie entre les travailleurs, qui se reflète dans le salaire, et qui est fonction de la responsabilité plus ou moins grande pour un travail. Il s'agit toutefois d'une hiërarchie de fait acceptée par les intéressés. Il en est tout autrement quand le législateur introduit lui-même une discrimination.

* * *

Een ander lid heeft met veel interesse geluisterd naar de inleidende uiteenzetting van de Minister, die aansluit bij de vele officiële stellingnemingen der jongste dagen, welke tot thema hebben dat de economie in dienst moet staan van de mens. Maar het ontwerp zet dit beginsel niet voldoende om in de werkelijkheid.

Spreeker vraagt dat de regering de kwestie van het gewaarborgd weekloon tot een vrije kwestie zou maken, opdat het ontwerp zo dicht mogelijk zou benaderen datgene wat door de arbeiders wordt gewenst.

Het huidige ontwerp blijft ver verwijderd van het ideaal van een gelijk statuut voor de arbeider en de bediende. Indien het ongewijzigd wordt aangenomen, zal het de indruk geven een halve wet te zijn, een politieke koop over een sociale kwestie.

Spreeker betoogt, dat de bezwaren die de socialistische fractie en hij persoonlijk tegen het ontwerp hebben, gedeeld worden door een hele reeks publicaties van de Christelijke Vakverenigingen.

Hij doet een beroep op zijn democratische C. V. P.-collega's van de commissie en van de Kamer om samen met de socialistische een meerderheid te vormen, die de hervorming door de arbeiders gewenst, er zal doorhalen.

Ingaand op het ontwerp zelf, is spreker van oordeel, dat, in de kleine bedrijven, waar de werkgever zijn arbeiders allemaal persoonlijk kent, de misbruiken het minst te vrezen zijn. Men moet veeleer beducht zijn voor misbruiken vanwege de werkgever zelf, als bv. afdanking in geval van ziekte.

Wat de bezwaren betreft vanwege bepaalde sectoren, zoals de textiel, die in structurele moeilijkheden verkeren, ook deze houden bij nader onderzoek geen steek. Men hoeft daaromtrent maar de studie te lezen, die in een A. C. V.-publicatie is verschenen. Aldus zijn er in de textielsector de jongste tijd geen sociale verbeteringen doorgevoerd, alhoewel onlangs de kostprijs van de electriciteit, die in deze nijverheid een zeer belangrijke rol speelt, gevoelig werd verlaagd. Men voert ook aan dat het gewaarborgd weekloon het absentisme onder de vrouwelijke arbeidskrachten in de textielsector zal aanmoedigen. Maar dit absentisme doet zich ook nu voor, en heeft heel andere oorzaken dan de loonregeling of de vergoeding in geval van ziekte. De oplossing van dit en andere problemen moet uiteindelijk gezien worden in een ruim perspectief, dat evenwel nog niet in een nabije toekomst ligt, zoals het half-time werk voor gehuwde vrouwen.

Tot besluit doet spreker nogmaals een beroep op de Regering, daarbij verwijzend naar een verklaring onlangs door de Eerste-Minister afgelegd, om van de kwestie van het gewaarborgd weekloon een vrije kwestie te maken.

* * *

* * *

Een volgend Commissielid betoogt dat het principe van het gewaarborgd weekloon in de echte zin van het woord, in geen enkele partij op noemenswaardig verzet stuit.

Het lid is de Minister dankbaar om de gevoelige stap die door het ontwerp naar de statutaire gelijkheid van arbeiders en bedienden wordt gezet. Dit ontwerp zal ook de werkgevers en de werknemers dichter bij elkaar brengen in het voordeel zelf van de onderneming. Immers uit die toenadering zal een groter verantwoordelijkheidsbesef bij de arbeiders voortvloeien.

Hij wijst vervolgens op de afstand die er nog bestaat tussen het arbeiders- en het bediendencontract uit het oogpunt van :

Un autre membre a suivi avec un vif intérêt l'exposé introductif du Ministre, qui fait suite aux nombreuses déclarations officielles de ces derniers jours et dont le thème est que l'économie doit être au service de l'homme. Mais le projet ne réalise pas suffisamment cette conception.

L'orateur demande au Gouvernement de considérer le problème du salaire hebdomadaire garanti comme une question libre, afin que le projet réponde le plus possible au désir des travailleurs.

Ce projet reste encore très éloigné de l'idéal d'un statut plaçant sur un pied d'égalité l'ouvrier et l'employé. S'il était approuvé tel quel, il ne serait considéré que comme une demi-mesure, comme un marchandage politique au sujet d'une question sociale.

L'orateur fait valoir que les objections du groupe socialiste et de lui-même contre le projet, sont reprises dans toute une série de publications du syndicat chrétien.

Il fait appel à ses collègues démocrates-chrétiens de la Commission et de la Chambre en vue d'arriver à une entente avec les socialistes pour former une majorité qui fera aboutir la réforme souhaitée par les travailleurs.

Revenant au projet, le membre estime, que dans les petites entreprises, où l'employeur connaît personnellement tous ses ouvriers, les abus sont le moins à craindre. Il faut plutôt redouter les abus de la part de l'employeur lui-même, par exemple, le licenciement en cas de maladie.

Les objections de certains secteurs, l'industrie textile, par exemple, qui ont à faire face à des difficultés d'ordre structurel, ne résistent pas non plus à un examen approfondi. Il suffit de lire à ce sujet l'étude parue dans une publication de la C. S. C. C'est ainsi que des progrès sociaux n'ont pas été réalisés ces derniers temps dans l'industrie textile, bien que le coût de l'électricité, qui y joue un rôle très important, ait été sensiblement réduit. On prétend également que le salaire hebdomadaire garanti encouragera l'absentisme parmi la main-d'œuvre féminine dans l'industrie textile. Mais l'absentisme sévit également à l'heure actuelle, et il trouve son origine dans des causes tout autre que le régime des salaires ou des allocations en cas de maladie. La solution de ce problème et d'autres encore, doit, en fin de compte être considérée dans une perspective plus large mais encore lointaine, notamment le travail half-time des femmes mariées.

En concluant, l'orateur se référant à une déclaration récente du Premier Ministre, adresse un nouvel appel au Gouvernement, pour que la question du salaire hebdomadaire garanti soit considérée comme une question libre.

Un autre membre souligne que le principe du salaire hebdomadaire garanti, au sens propre, ne rencontre de l'opposition dans aucun parti.

Le membre félicite le Ministre du progrès important qui a été accompli par l'élaboration de ce projet d'égalité statutaire des ouvriers et employés. Ce projet rapprochera les employeurs et les employés dans l'intérêt même de l'entreprise. De ce rapprochement naîtra un plus grand sens des responsabilités chez les ouvriers.

Il attire ensuite l'attention sur l'écart qui existe encore entre le contrat de travail et le contrat d'emploi en ce qui concerne :

- a) de verbintenis op proef;
- b) de oproeping en wederoproeping onder de wapens;
- c) de schorsing van het contract bij ziekte;
- d) de schorsing voor rust bij bevalling;
- e) de verbreking van het contract bij arbeidsongeschiktheid;
- f) de opzeggingstermijnen.

Het commissielid stelt vast dat er voor- en tegenstanders zijn van een proefperiode van 2 jaar, wat betreft de vergoeding bij ziekte.

Het lid zelf heeft geen bezwaar tegen een proefperiode :

— omdat men begrip moet betonen voor de positie van beide partijen : voor de grote bedrijven betekent het gewaarborgd weekloon een kleine last; voor de kleine bedrijven is evenwel voorzichtigheid geboden;

— de proefperiode maakt het mogelijk dat het stelsel in het voordeel van de arbeider gewijzigd wordt, waar en wanneer dit nodig is.

Het lid haalt het voorbeeld aan van de Rijkswaarschappelijke zekerheid en de ziekteverzekering, waarmee men bij de bevrijding blijkbaar te snel is van wal gestoken.

Een proefperiode is dus verdedigbaar en bij de lezing van het ontwerp blijkt dat dit, ondanks alles, werkelijk een gevoelige verbetering ten opzichte van de bestaande toestand brengt, iets waarvoor men de Minister dient geluk te wensen.

Het commissielid handelt vervolgens over de betwistbare aspecten van het ontwerp.

- a) 80 % van het loon voor de eerste zeven dagen ziekte.

Men kan in dit verband met recht zeggen, dat het ontwerp geen echt gewaarborgd weekloon behelst. Zoniet diende men 100 % van het loon uit te keren, zoals voor de rust bij bevalling (art. 4) en bij arbeidsongevallen (art. 5).

Hij wenst te weten hoeveel, in geval van invoering van het integraal gewaarborgd weekloon bij ziekte, in de sector Z. I. V. zou kunnen gespaard worden.

Hij wenst, in het geval van artikel 5 van het ontwerp (arbeidsongevallen), ook te weten hoeveel de verzekeringsmaatschappijen zullen besparen (7 van de eerste 28 dagen, tijdens welke een vergoeding ten bedrage van 80 % van het loon dient te worden uitgekeerd).

Het spreekt vanzelf, dat, aangezien de verzekeringsmaatschappijen besparingen zullen doen, de werkgever geen dubbele last dient te dragen en de premie moet verminderd worden.

- b) de minimumduur van 14 dagen ziekte.

Deze termijn is waarschijnlijk ingevoegd geweest om misbruiken te keer te gaan. Maar men zou wel eens tot het tegenovergestelde resultaat kunnen komen, nl. tot het uitlokken van misbruiken bij de arbeiders ingevolge het minder inkomen dat zij zullen genieten, wanneer zij vóór afloop van de termijn van veertien dagen het werk hervatten.

Het lid geeft volgend voorbeeld (art. 14 van het ontwerp) :

Geval : een arbeider werkt onder het stelsel van de zes dagen-week en verdient een bruto dagloon van 200 frank.

- a) l'engagement à l'essai;
- b) l'appel et le rappel sous les drapeaux;
- c) la suspension du contrat en cas de maladie;
- d) la suspension pour le repos d'accouchement;
- e) la rupture du contrat en cas d'incapacité de travail;
- f) les délais de préavis.

Le membre constate qu'il existe des défenseurs et des adversaires quant à l'instauration d'une période d'essai de 2 ans en vue de l'indemnisation en cas de maladie.

Il n'y est pas hostile personnellement :

— parce qu'il faut faire montre de compréhension à l'égard de la position des deux parties : pour les grandes entreprises, le salaire hebdomadaire garanti constitue une charge minime; pour les petites entreprises, toutefois, la prudence s'impose;

— la période d'essai permet de modifier le système en faveur des travailleurs, à l'endroit et au moment où le besoin se fait sentir.

Le membre cite l'exemple de la sécurité sociale et de l'assurance maladie qui, à la libération, ont manifestement été mises sur pied avec trop de précipitation.

Une période d'essai peut dès lors se justifier et il ressort de la lecture du projet que celui-ci constitue, malgré tout, une sensible amélioration par rapport à la situation existante, ce dont il convient de féliciter le Ministre.

Ce membre traite ensuite des aspects du projet qui donnent lieu à critique :

- a) 80 % du salaire pour les six premiers jours de maladie.

À ce sujet on peut dire avec raison que le projet n'instaure pas un véritable salaire hebdomadaire garanti. Sinon, on aurait dû octroyer 100 % du salaire, comme pour le repos en cas d'accouchement (art. 4) et pour les accidents du travail (art. 5).

Il désire connaître le montant des économies découlant pour l'assurance maladie-invalidité de l'instauration du salaire hebdomadaire garanti intégral en cas de maladie.

Il désire en ce qui concerne l'article 5 (accidents du travail), connaître également les économies qui en résulteront pour les sociétés d'assurance (7 des 28 premiers jours, pendant lesquels une allocation égale à 80 % du salaire doit être payée).

Il est évident qu'étant données les économies que réaliseront les compagnies d'assurance, l'employeur n'aura pas à supporter une double charge et que la prime devra être réduite.

- b) la durée minimum de 14 jours de maladie.

Ce délai a sans doute été prévu pour éviter des abus. On pourrait fort bien arriver au résultat inverse, c'est-à-dire provoquer des abus chez les travailleurs qui verront diminuer leurs revenus s'ils reprennent le travail avant l'expiration du délai de 14 jours.

Le membre cite l'exemple suivant (art. 14 du projet) :

Exemple : ouvrier travaillant sous le régime de la semaine des six jours et gagnant un salaire journalier brut de 200 francs.

Berekening van de dagelijkse vergoeding door de mutualiteit: valt in de categorie van 180,01 frank tot 200 frank = 190 frank

$$\text{Formule: } \frac{190 \times 60}{100} = 114 \text{ frank per dag.}$$

A. — Hij is 14 dagen (twee arbeidsweken) ziek:

1) 6 dagen aan 80 % van het loon, zijnde 200 fr.	=	960 fr.
2) 6 dagen (vergoeding mutualiteit) × 114 fr.	=	684 fr.
		<u>1.644 fr.</u>

B. — De arbeider is 5 dagen ziek:

1) Verlies van 3 carentiedagen.		
2) 2 dagen × 114 fr.	=	228 fr.
3) 7 dagen loon × 200 fr.	=	1.400 fr.
		<u>1.628 fr.</u>

Verschil 1.644 fr.
— 1.628 fr.

Minder inkomen 16 fr.

De arbeider is 6 dagen ziek:

1) Verlies van 3 carentiedagen.		
2) 3 dagen × 114 fr.	=	342 fr.
3) 6 dagen × 200 fr.	=	1.200 fr.
		<u>1.542 fr.</u>

Verschil 1.644 fr.
— 1.542 fr.

Minder inkomen 102 fr.

De arbeider is 7 dagen ziek:

1) Verlies van 3 carentiedagen.		
2) 4 dagen × 114 fr.	=	456 fr.
3) 5 dagen × 200 fr.	=	1.000 fr.
		<u>1.456 fr.</u>

Verschil 1.644 fr.
— 1.456 fr.

Minder inkomen 188 fr.

De arbeider is 8 dagen ziek:

1) Verlies van 3 carentiedagen.		
2) 5 dagen × 114 fr.	=	570 fr.
3) 4 dagen × 200 fr.	=	800 fr.
		<u>1.370 fr.</u>

Verschil 1.644 fr.
— 1.370 fr.

Minder inkomen 274 fr.

Calcul de l'indemnité journalière par la mutualité: tombe dans la catégorie de 180,01 francs à 200 francs = 190 francs.

$$\text{Formule: } \frac{190 \times 60}{100} = 114 \text{ francs par jour.}$$

A. — Il est malade pendant 14 jours (deux semaines de travail):

1) 6 jours à 80 % du salaire, soit 200 fr.	=	960 fr.
2) 6 jours (indemnité de la mutualité) × 114 fr.	=	684 fr.
		<u>1.644 fr.</u>

B. — Le travailleur est malade pendant 5 jours:

1) Perte de 3 jours de carence.		
2) 2 jours à 114 fr.	=	228 fr.
3) 7 jours de salaire × 200 fr.	=	1.400 fr.
		<u>1.628 fr.</u>

Différence 1.644 fr.
— 1.628 fr.

Revenu en moins 16 fr.

Le travailleur est malade pendant 6 jours:

1) Perte de trois jours de carence.		
2) 3 jours × 114 fr.	=	342 fr.
3) 6 jours × 200 fr.	=	1.200 fr.
		<u>1.542 fr.</u>

Différence 1.644 fr.
— 1.542 fr.

Revenu en moins 102 fr.

Le travailleur est malade pendant 7 jours:

1) Perte de trois jours de carence.		
2) 4 jours à 114 fr.	=	456 fr.
3) 5 jours à 200 fr.	=	1.000 fr.
		<u>1.456 fr.</u>

Différence 1.644 fr.
— 1.456 fr.

Revenu en moins 188 fr.

Le travailleur est malade pendant 8 jours:

1) Perte de trois jours de carence.		
2) 5 jours à 114 fr.	=	570 fr.
3) 4 jours à 200 fr.	=	800 fr.
		<u>1.370 fr.</u>

Différence 1.644 fr.
— 1.370 fr.

Revenu en moins 274 fr.

De arbeider is 9 dagen ziek :

1) Verlies van 3 carentiedagen.	
2) 6 dagen $\times$ 114 fr.	= 684 fr.
3) 3 dagen $\times$ 200 fr.	= 600 fr.
	1.284 fr.

Verschil	1.644 fr.
	- 1.284 fr.

Minder inkomen	360 fr.
----------------	---------

De arbeider is 10 dagen ziek :

1) Verlies van 3 carentiedagen.	
2) 7 dagen $\times$ 114 fr.	= 798 fr.
3) 2 dagen $\times$ 200 fr.	= 400 fr.
	1.198 fr.

Verschil	1.644 fr.
	- 1.198 fr.

Minder inkomen	446 fr.
----------------	---------

De arbeider is 11 dagen ziek :

1) Verlies van 3 carentiedagen.	
2) 8 dagen $\times$ 114 fr.	= 912 fr.
3) 1 dag $\times$ 200 fr.	= 200 fr.
	1.112 fr.

Verschil	1.644 fr.
	- 1.112 fr.

Minder inkomen	532 fr.
----------------	---------

Indien men de hierboven geschetste werkelijkheid onder ogen neemt, dringt zich de vaststelling op dat men met het stelsel van het ontwerp de misbruiken eigenlijk gaat legaliseren. Het komt als het ware neer op een uitnodiging tot de arbeider om zijn werkonbekwaamheid een paar dagen te doen aanslepen, ten einde aan de hierboven aangegeven verminderingen van zijn inkomen te ontsnappen.

Kan dit niet verholpen worden ?

c) de 6 maanden anciënniteit.

Het gaat niet op een anciënniteit te bepalen, zoals bij het ontwerp gebeurt. Inderdaad, men kan alsdan niet meer spreken van een gewaarborgd weekloon, maar wel van een anciënniteitspremie, die een nieuwe discriminatie tussen de arbeiders invoert.

In dit opzicht verdient een formule de voorkeur zoals die door de heer Van den Daele, toenmalig Minister van Arbeid, in 1953 voorgesteld, nl. minstens zes maanden onderworpen zijn aan de maatschappelijke zekerheid. Dergelijke wachtperiode bestaat ook in andere sectoren van de M. Z.

Het stelsel van het ontwerp brengt bovendien het gevaar met zich, dat asociale patroons arbeidskrachten zouden af-danken vóór dat zij de voorwaarden vervullen om de voordelen van het gewaarborgd weekloon te genieten.

Deze bepaling is ook strijdig met het doel zelf van het ontwerp, dat er in bestaat het arbeiders- en bediendencontract dichter bij elkaar te brengen, daar het in de wetgeving een nieuw verschil in het nadeel van de arbeiders invoert.

Le travailleur est malade pendant 9 jours :

1) Perte de 3 jours de carence.	
2) 6 jours $\times$ 114 fr.	= 684 fr.
3) 3 jours à 200 fr.	= 600 fr.
	1.284 fr.

Différence	1.644 fr.
	- 1.284 fr.

Revenu en moins	360 fr.
-----------------	---------

Le travailleur est malade pendant 10 jours :

1) Perte de trois jours de carence.	
2) 7 jours $\times$ 114 fr.	= 798 fr.
3) 2 jours à 200 fr.	= 400 fr.
	1.198 fr.

Différence	1.644 fr.
	- 1.198 fr.

Revenu en moins	446 fr.
-----------------	---------

Le travailleur est malade pendant 11 jours :

1) Perte de 3 jours de carence.	
2) 8 jours $\times$ 114 fr.	= 912 fr.
1) 1 jour $\times$ 200 fr.	= 200 fr.
	1.112 fr.

Différence	1.644 fr.
	- 1.112 fr.

Revenu en moins	532 fr.
-----------------	---------

Lorsqu'on s'en tient à la réalité, telle qu'elle ressort du tableau ci-dessus, on arrive à la constatation que le système du projet légalise en somme les abus. Il invite en quelque sorte le travailleur à prolonger son incapacité de quelques jours, afin d'échapper aux diminutions de salaire indiquées ci-dessus.

Ne pourrait-on pas y remédier ?

c) les 6 mois d'ancienneté.

Il n'y a pas lieu de fixer une ancienneté comme c'est le cas dans le projet. En effet, il n'est plus question alors d'un salaire hebdomadaire garanti, mais d'une prime d'ancienneté, établissant une nouvelle discrimination entre les ouvriers.

A cet égard, la préférence doit aller à la formule proposée en 1953 par M. Van den Daele à l'époque Ministre du Travail, c'est-à-dire être assujetti au moins six mois à la sécurité sociale. Pareil délai existe dans d'autres secteurs de la sécurité sociale.

Le système préconisé dans le projet présente en outre le danger de voir des patrons asociaux licencier leurs ouvriers avant que ceux-ci remplissent les conditions pour bénéficier du salaire hebdomadaire garanti.

Cette disposition est également contraire à l'objet même du projet, qui consiste à rapprocher le contrat de travail et le contrat d'emploi, parce qu'il introduit dans la législation une nouvelle différenciation au préjudice des ouvriers.

d) *het recht van onderzoek en controle van de zieke arbeider door de dokter van de werkgever.*

Er dient natuurlijk, zoals in alle sectoren van de maatschappelijke zekerheid, aan controle gedaan.

Maar het gaat niet om een stelsel van controle dat in de N. M. B. S. bestaat, met al de mogelijkheden die een grote maatschappij in dit opzicht biedt, te willen toepassen op het stuk van de verhoudingen tussen werkgever en werknemer in de gewone bedrijven. Dit is vooral het geval in kleine ondernemingen, waar werkgevers en werknemers zeer dicht bij elkaar leven en dergelijk rigied stelsel de verhoudingen tussen beiden dreigt te vertroebelen.

Er stellen zich nog andere vragen in dit opzicht.

Wie zal de betwistingen beslechten? Wat zal men doen, wanneer bv. de huisdokter 14 dagen werkonbekwaamheid voorschrijft en de controlerende geneesheer minder? Wie van beiden zal uitmaken of een werknemer al dan niet ziek is? Wie van beide dokters zal bepalen, wanneer de werknemer het werk dient te hervatten? In de veronderstelling dat de werknemer vroeger het werk hervat op advies van de geneesheer van de werkgever en hervalt: wie zal de gevolgen hiervan moeten dragen? En indien de werknemer geen gevolg geeft aan het advies van de dokter van zijn werkgever, zal deze hem dan kunnen afdanken, te meer daar een reden, zoals gebrek aan werk, gemakkelijk te vinden is?

e) *Artikel 13 van het ontwerp en de voorlopige niet-toepassing van het ontwerp op bedrijven met minder dan 10 werknemers.*

Het Commissielid begrijpt niet hoe men er toe gekomen is dergelijke discriminatie in het wetsontwerp in te voeren. Trouwens, in de praktijk is die discriminatie onhoudbaar.

Dit moeten zelfs de kleine werkgevers, die oprecht zijn, toegeven: wanneer men hun vraagt wat zij hun personeel in ruil voor het gewaarborgd weekloon zullen aanbieden, kunnen zij niet antwoorden.

Bovendien zal deze discriminatie uiteindelijk te hunnen nadele uitvallen. Het is niet uitgesloten dat zij nog slechts tweede-rangswerkkrachten zullen kunnen aanwerven.

Ook het sluikwerk zal er door aangemoedigd worden.

Geen enkel commissielid zal ontkennen dat die discriminatie uit het ontwerp moet verdwijnen.

Spreeker stelt de Minister eveneens de vraag, waarom hij precies het cijfer van 10 werknemers heeft aangehouden: het personeelseffectief is niet steeds een betrouwbare barometer voor de economische toestand van het bedrijf.

Voorts wijst hij op het groot aantal bedrijven en werknemers, die ingevolge de bepaling van artikel 13 van de voordelen van het gewaarborgd weekloon zullen uitgesloten zijn.

Het lid wenst in dit verband ook te vernemen, welke besparingen in de sector Z. I. V. ingevolge de invoering van het gewaarborgd weekloon zullen gedaan worden, zowel met als zonder toepassing van artikel 13.

Hij overloopt dan de formules die de indieners van amendementen behorend tot de drie partijen in de plaats willen stellen van de tekst van het ontwerp.

Spreeker is er van overtuigd dat op dit punt een regeling zal gevonden worden, die zoveel mogelijk iedereen voldoende zal schenken en die er terzelfdertijd zal toe bijdragen om de discriminaties uit de sociale wetgeving te weren.

* * *

Een lid onderstreept dat de collectieve overeenkomsten, waarbij het zogenaamde « Klein Verlet » in de meeste sectoren van ons bedrijfsleven werd ingevoerd, reeds stappen waren in de richting van de doelstellingen van het overgelegde ontwerp.

d) *droit à examen et contrôle de l'ouvrier malade par un médecin de l'employeur.*

Il est naturel qu'un contrôle soit effectué, à l'instar de ce qui se fait dans tous les secteurs de la sécurité sociale.

Mais il n'y a pas lieu d'appliquer le système de contrôle adopté par la S. N. C. B. — qui dispose de toutes les possibilités propres à une grande société, — au domaine des relations existant entre l'employeur et le travailleur dans les entreprises ordinaires. Ceci vaut surtout pour les petites entreprises, où les employeurs et les travailleurs travaillent coude à coude et où un système d'une telle rigidité risque de troubler les rapports mutuels.

D'autres questions se posent à cet égard.

Qui tranchera les contestations? Que fera-t-on par exemple si le médecin traitant prescrit une incapacité de 14 jours et que le médecin contrôleur ne va pas si loin? Lequel des deux médecins établira que l'ouvrier est malade ou non? Dans l'hypothèse où l'ouvrier reprend le travail plus tôt, sur avis du médecin de l'employeur, et qu'il se produit une rechute: qui en supportera les conséquences? Et si l'ouvrier ne se conforme pas à l'avis du médecin de son employeur, ce dernier pourra-t-il le licencier, d'autant plus qu'un motif, par exemple, le manque de travail, est facile à trouver?

e) *Article 13 et l'exclusion provisoire des entreprises occupant moins de 10 travailleurs.*

Le membre ne s'explique pas l'introduction d'une telle discrimination dans le projet de loi.

Dans la pratique, cette discrimination n'est d'ailleurs pas réalisable.

Même les petits employeurs, s'ils sont sincères, doivent l'admettre. Lorsqu'on leur demande ce qu'ils offriront à leur personnel en échange du salaire hebdomadaire garanti, ils ne trouvent pas de réponse.

En outre, cette discrimination tournera en fin de compte à leur avantage. Il se peut qu'ils ne puissent plus recruter que des ouvriers de deuxième ordre.

Cette disposition est aussi de nature à encourager le travail clandestin.

Aucun membre ne contestera que cette discrimination doit être supprimée dans le projet.

Le membre demande également au Ministre pourquoi il a précisément retenu le chiffre de 10 ouvriers. L'effectif du personnel n'est pas toujours un baromètre exact de l'activité économique de l'entreprise.

Il attire en outre l'attention sur le fait que la disposition de l'article 13 est de nature à exclure un très grand nombre d'entreprises et d'ouvriers du bénéfice du salaire hebdomadaire garanti.

Sur ce point le membre désire connaître les économies dont bénéficiera l'assurance maladie-invalidité à la suite de l'instauration du salaire hebdomadaire garanti, avec ou sans application de l'article 13.

Il passe en revue les formules que les auteurs des amendements, qui appartiennent aux trois partis, entendent substituer au texte du projet.

L'orateur est convaincu qu'une solution pourra être trouvée qui, dans la mesure du possible, donnera satisfaction à chacun et qui, en même temps, contribuera à supprimer les discriminations dans la législation sociale.

* * *

Un membre souligne que les conventions collectives, qui ont introduit dans la plupart des secteurs de notre économie le petit chômage, constituent déjà des réalisations répondant aux objectifs du projet en discussion.

Ook het verwijt dat de huidige meerderheidspartijen de kwestie steeds ontweken hebben is ongegrond. Het zijn juist de initiatieven van C. V. P.-zijde die de grondigste verbeteringen in het statuut van de arbeiders en van de bedienden hebben aangebracht. Dat het ontwerp niet volledig de weergave is van het akkoord A. C. V. - A. B. V. V. betreffende het gewaarborgd weekloon is tamelijk normaal. Tot hiertoe werden sociale verwezenlijkingen nog nooit tot stand gebracht uitsluitend door een akkoord onder syndicale organisaties. De Nationale Arbeidsraad was de aangevoerde plaats om het akkoord A. C. V. - A. B. V. V. volledig om te zetten in een akkoord met de werkgeversorganisaties. Maar het verstrekt advies laat daarvan niet veel blijken.

Het ontwerp zelf is niet volmaakt; voor de eenen gaat het te ver, voor de anderen niet ver genoeg. De tegenstanders hebben vooral bezwaar tegen de bepalingen betreffende het ziekteverlof. Nochtans moet iedereen toegeven dat het principiële onrechtvaardig is dat een arbeider, die ziek is, niet van de eerste dag af een vergoeding ontvangt. Het is de vrees voor misbruiken die hierin bij velen de doorslag geeft. Spreker geeft toe dat niet alle arbeiders heiligen zijn evenmin als de dokters. Maar men moet het vermoeden van misbruik ook niet overdrijven. Indien de wet op overdreven wijze misbruiken zou doen ontstaan, dan ware het beter geen wet te hebben. Daarom schijnt iedereen akkoord te zijn om de misbruiken zoveel mogelijk te voorkomen. Wat de discriminatie tussen de ondernemingen betreft, merkt het lid op dat dit werkelijk een grote flater is, die voor beide betrokken partijen nadelig zal uitvallen, zowel voor de ondernemingen met minder dan 10 arbeiders als voor de arbeiders die daarin werken. Hij herinnert hierbij aan datgene wat gebeurd is in 1936 bij het tot stand komen van het betaald verlof. Ook toen werden de kleinere ondernemingen daarvan ontslagen, maar het heeft geen twee jaar geduurd vooraleer die ondernemingen zelf aandrongen om in het stelsel opgenomen te worden.

De Commissie zal het ontwerp trachten te verbeteren, maar zelfs zonder deze verbeteringen is het geen karikatuur, maar zoals een woordvoerder van de oppositie het zei « een halve goede wet ».

Ten slotte vestigt het lid nog de aandacht op de speciale toestand van de bedienden aangeworven op proef of voor een bepaalde periode. Kan ook hun toestand bij dit ontwerp niet verbeterd en geregeld worden?

* * *

Een volgend commissielid onderstreept op zijn beurt dat het ontwerp een belangrijke stap voorwaarts betekent op sociaal gebied.

Het baart wel enigszins verwondering dat de arbeiders, wat hun statuut betreft, nog een aanzienlijke achterstand hebben goed te maken op de bedienden. Nochtans beschikken zij in hun vakorganisaties over heel wat machtiger drukkingsgroepen dan de bedienden. Het moet zijn dat deze organisaties in het verleden niet alle mogelijkheden hebben gebruikt, waarover zij beschikken, om de gelijkstelling van de arbeiders en de bedienden te bereiken. Het is tijd dat men deze gelijkstelling langs wettelijke weg systematisch verwezenlijkt.

Wat meer bepaald de invoering van het gewaarborgd weekloon betreft, hier is wel enige voorzichtigheid en dus een overgangstijd gewettigd.

Een discriminatie tussen de arbeiders naar gelang van het bedrijf, waarin zij werkzaam zijn, is evenwel onaanvaardbaar.

Men dient in de sociaal-economische wetgeving steeds meer het gemeenschapskarakter van de onderneming te beklemtonen. Het inkomen van de arbeiders is niet de tegenwaarde van de koopwaar arbeid. De arbeider werkt als

Le reproche suivant lequel les partis de l'actuelle majorité auraient toujours éludé ce problème n'est pas fondé. Ce sont précisément les initiatives du P. S. C. qui ont permis d'apporter les modifications les plus profondes au statut des ouvriers et des employés. Il est assez normal que le projet ne soit pas le reflet fidèle de l'accord conclu entre la C. S. C. et la F. G. T. B. au sujet du salaire hebdomadaire garanti. Jamais encore, jusqu'à présent, des réalisations sociales n'ont été le résultat exclusif d'un accord entre organisations syndicales. Le Conseil National du Travail était l'endroit indiqué pour transformer l'accord C. S. C. - F. G. T. B. en un accord avec les organisations patronales. Mais cela ne ressort pas de l'avis émis.

Le projet n'est pas parfait. Pour les uns il va trop loin, pour les autres, pas assez loin. Les adversaires sont surtout hostiles aux dispositions relatives au congé de maladie. Chacun doit pourtant admettre qu'en principe il est injuste que l'ouvrier qui tombe malade ne touche pas une indemnité dès le premier jour. C'est la crainte des abus qui l'emporte le plus souvent. L'orateur admet volontiers que, pas plus que les médecins, tous les travailleurs ne sont pas des saints. Mais il ne faut pas exagérer la présomption d'abus. Si la loi devait donner naissance à des abus excessifs, il vaudrait mieux ne pas avoir de loi. C'est la raison pour laquelle chacun semble être d'accord pour les éviter dans toute la mesure du possible. Le membre fait observer que la discrimination établie entre les entreprises est une erreur préjudiciable aux deux parties: les entreprises de moins de dix ouvriers et les ouvriers qu'elles occupent. Il rappelle ce qui s'est passé en 1936 lors de l'instauration des congés payés. A cette époque aussi, les petites entreprises étaient exclues, mais deux ans ne s'étaient pas écoulés qu'elle demandaient à être incluses dans le régime.

La Commission s'efforcera d'améliorer le projet, qui, même sans ces correctifs, n'est pas une caricature, mais plutôt comme l'a dit un porte-parole de l'opposition, « une loi à moitié bonne ».

Pour terminer, le membre attire l'attention sur la situation particulière des employés engagés à l'essai ou à temps. N'est-il pas possible d'améliorer et de régler leur situation par le projet en discussion?

* * *

Un autre membre souligne à son tour que le projet marque un important pas en avant dans le domaine social.

Il est tout de même étonnant qu'en ce qui concerne leur statut, les ouvriers aient encore à rattraper un important retard sur les employés. Ils disposent cependant dans leurs organisations syndicales de groupes de pression plus puissants que les employés. Il semblerait que ces organisations n'ont pas, dans le passé, profité de toutes les possibilités dont elles disposent pour obtenir l'égalité entre l'ouvrier et l'employé. Il est temps de la réaliser systématiquement par la voie légale.

En ce qui concerne plus spécialement l'instauration du salaire hebdomadaire garanti, une certaine prudence et dès lors une période transitoire s'imposent.

Une discrimination entre les travailleurs d'après l'entreprise qui les occupe, est toutefois inacceptable.

Dans une législation sociale et économique, il convient, de plus en plus, de faire ressortir le caractère communautaire de l'entreprise. Le salaire de l'ouvrier n'est pas la contre-partie d'une marchandise travail. L'ouvrier travaille

persoon, met al de behoeften die met zijn persoon verband houden. Zijn statuut en loon moeten daarop afgestemd zijn.

Spreker betreurt het dat, reeds vóór het ontwerp werd ingediend, dit met velerlei tegenkantingen, in een kunstmatige atmosfeer geschapen, was bezwaard. Bepaalde kringen hebben er de openbare mening tegen opgezweept, net of het bestaan zelf van de kleine onderneming erdoor in het gedrang werd gebracht.

Dit is geenszins het geval. Trouwens in tal van kleine ondernemingen is het weekloon een traditie, het zgz betaald zijn « weke goed ». Tal van flinke arbeidskrachten verlieten trouwens grote bedrijven om bij een kleine patroon te gaan werken, omwille van het voordeel van het weekloon.

Wat de moeilijkheden betreft, waarmede de kleine ondernemingen zouden te kampen hebben, dit argument wordt ook door de grote sinds jaar en dag aangevoerd. Het fabeltje van de « onweerswolken » aan de hemel van ons bedrijfsleven wordt sinds jaar en dag als een grammofoonplaat door de betrokken kringen afgedreund. Welnu het blijkt uit de statistische gegevens en grafieken o. m. door de E. O. E. S. verstrekt, dat, wat de evolutie van de lasten en lonen in de laatste jaren betreft, in ons land de toestand veel meer gestabiliseerd is gebleven dan in de ons omringende landen.

Spreker heeft ook bezwaar tegen de regel van de zes maanden anciënniteit, omdat in bepaalde sectoren daaraan moeilijk kan voldaan worden, bv. de scheepsherstellers, de dokwerkers en tal van bedrijfstakken met seizoenkarakter.

Ook de verzekerde betaling van het loon tijdens verlengde weekeinden, de zgn. « brug », moet bij gelegenheid van het onderzoek van dit ontwerp onder ogen genomen worden. Wanneer de werkgever meent voordeel te doen met zijn onderneming voor één dag te sluiten, geldt dit ook in hoofde van de arbeiders als een werkverlet onafhankelijk van hun wil, waarvan zij de last niet hoeven te dragen.

Ten slotte vraagt het lid dat in het ontwerp een duidelijke omschrijving van de nieuwe begrippen zou worden gegeven om moeilijkheden van interpretatie en dienvolgens betwistingen te vermijden. Aldus in artikel 3 het begrip « vervangingswerk » en de begrippen « bekwaamheid » en « geschiktheid ».

Antwoorden van de Minister.

In zijn antwoord dankt de Minister de leden die bij de bespreking het woord hebben gevoerd. Sommigen hebben op het ontwerp kritiek uitgebracht, doch in een opbouwende geest. Zij hebben onderstreept, dat ondanks de voorzichtigheid waarvan het ontwerp blijk geeft, dit laatste niettemin een onbetwistbare vooruitgang betekent ten opzichte van de vroegere toestand.

Onvolmaaktheden van het ontwerp.

De Minister herinnert eraan dat hij in zijn inleidende uiteenzetting verklaard heeft dat het ontwerp geen integrale verwezenlijking is van het gewaarborgd weekloon; dat met voorzichtigheid moet gestreefd worden naar een ideaal stelsel en dat hij tracht de statuten van de arbeider en de bediende geleidelijk dichter bij elkaar te brengen.

De Minister brengt eveneens in herinnering dat het ontwerp voorziet in *minima*, onder meer ten aanzien van het aan de betrokkenen toegekend loon, en dat sommige bepalingen de mogelijkheid bieden hierin verbeteringen aan te brengen.

en tant qu'individu avec tous les besoins rattachés à sa personne. Il faut qu'y soient adaptés son statut et son salaire.

L'orateur regrette que déjà avant son dépôt le projet s'est heurté à de multiples oppositions, créées dans une atmosphère artificielle. Certains milieux ont alerté l'opinion publique comme si l'existence même de la petite entreprise était compromise.

Ce n'est nullement le cas. Dans de nombreuses petites entreprises, le salaire hebdomadaire est une tradition bien établie. Nombreux sont d'ailleurs les bons éléments qui ont quitté les grandes entreprises pour entrer au service d'un petit patron, à cause du salaire hebdomadaire.

Quant aux difficultés avec lesquelles seraient aux prises les petites entreprises, cet argument n'est guère nouveau. La fable des « nuages orageux » qui menaceraient notre économie est répétée à satiété par les milieux intéressés. Or il ressort des statistiques et des graphiques, fournis notamment par l'O. E. C. E., que l'évolution des charges et des salaires au cours des dernières années a été plus stable dans notre pays que dans les pays avoisinants.

Le membre fait également valoir des objections contre la règle de l'ancienneté des six mois, qu'il est difficile d'observer dans certains secteurs, par ex. celui des réparateurs de navires, des débardeurs et dans plusieurs autres industries à caractère saisonnier.

Il convient de mettre à profit l'examen de ce projet pour envisager le paiement garanti du salaire pendant les week-ends prolongés, appelés « ponts ». Lorsque l'employeur voit un avantage dans la fermeture de son entreprise pendant un jour, il s'agit, pour les ouvriers, d'une absence de travail indépendante de leur volonté, dont ils n'ont pas à supporter la charge.

Le membre demande enfin que les nouvelles notions soient précisées dans le projet afin d'éviter des difficultés d'interprétation et par conséquent des contestations, par exemple, à l'article 3, la notion « travail de remplacement » et les notions « capacités » et « aptitudes ».

Réponses du Ministre.

Dans sa réponse le Ministre remercie les membres qui sont intervenus dans le débat. Certains ont fait une analyse critique du projet, mais dans un sens constructif. Ils ont souligné que malgré la prudence dont le projet fait preuve, celui-ci marque néanmoins un progrès réel par rapport à la situation antérieure.

Imperfections du projet.

Le Ministre rappelle que, dans son exposé introductif, il a déclaré que le projet ne contient pas la réalisation intégrale du salaire hebdomadaire garanti; que c'est avec prudence qu'il faut tendre à un régime idéal; qu'il essaie de réaliser progressivement le rapprochement entre les statuts de l'ouvrier et de l'employé.

Le Ministre rappelle également que le projet prévoit des *minima*, notamment en ce qui concerne la part du salaire accordée aux intéressés, et que certaines dispositions permettent d'y apporter des correctifs.

Ten slotte herinnert hij eraan dat het ontwerp bestaat uit twee onderscheiden gedeelten, namelijk :

- een gedeelte dat definitief in de wet op de arbeids-overeenkomst opgenomen wordt;
- een gedeelte dat betrekking heeft op de ziektegevallen en dat een tijdelijk en experimenteel karakter heeft.

Waarom dit onderscheid ?

Niemand zal betwisten dat de uitkering van het loon in geval van ziekte aanleiding kan geven tot misbruiken. De Minister stelt er evenwel prijs op bij deze gelegenheid erop te wijzen, dat, ofschoon individuele gevallen van bedrog voorkomen in de arbeidersklasse zoals in de andere sociale klassen, de overgrote meerderheid der arbeiders geen misbruik maken van de sociale wetten. De Minister is ervan overtuigd dat indien, met betrekking tot de misbruiken, een vergelijking kon worden gemaakt met andere sectoren, bijv. de fiscale, en met andere categorieën van burgers, van wie men, gezien hun sociaal milieu, een grotere burgerzin en meer verheven morele opvattingen zou mogen verwachten, deze vergelijking ongetwijfeld in het voordeel van de arbeidersklasse zou uitvallen.

Om deze reden is de Minister dikwijls diep verontwaardigd wanneer hij hoort spreken over misbruiken in de sector van de verzekeringen tegen ziekte en invaliditeit, van de werkloosheid, enz., die veelal enkel bestaan in de verbeelding van degenen die ze ter sprake brengen, of slechts betrekking hebben op bepaalde aspecten van de toepassing van onze sociale wetgeving, welke misschien in sommige opzichten zeer mild of te mild is.

Dat neemt niet weg dat men in den beginne omzichtig moet te werk gaan en men er moet voor zorgen dat de werkgevers en de arbeiders zich met het nieuwe stelsel kunnen vertrouwd maken. Het is beter geleidelijk het gewaarborgd weekloon te verwezenlijken dan vroeger toegekende voordelen te moeten intrekken.

Antwoord op de uitgebrachte kritiek.

A. — De Minister stelt vast dat weinig opmerkingen werden gemaakt ten aanzien van de bepalingen van het ontwerp, welke een definitief karakter hebben.

a) Arbeidsongevallen.

Een amendement van de Regering (Stuk n° 8) heeft de tekst van artikel 5 gewijzigd in die zin, dat de arbeider recht heeft op het normaal loon, met dien verstande dat de werkgever het verschil tussen de vergoeding verschuldigd door de verzekering en het normaal loon voor zijn rekening zal nemen. Ofschoon de term « Arbeidsongeval » eveneens de ongevallen op de weg naar het werk dekt, is deze dekking uitdrukkelijk in de nieuwe tekst ingeschreven geworden. Het is eveneens verstaan geweest dat deze bepaling de verhoudingen tussen de verzekeringsmaatschappijen en de werkgevers in niets wijzigt.

b) Klein verlet.

Sommige leden zijn van oordeel dat het verkieslijk is in de wet de lijst op te nemen van de gebeurtenissen, waarvoor de arbeider op zijn werk mag afwezig zijn met behoud van zijn loon.

Antwoord : De Minister is van mening dat het aanbeveling verdient het principe in de wet vast te leggen en de Regering de zorg over te laten de bijzonderheden van de reglementering vast te stellen. Deze meer soepele formule biedt het voordeel dat men niet telkenmale een beroep op de wetgever moet doen als men wijzigingen wenst te brengen in de lijst van de als « klein verlet » beschouwde gevallen.

Il rappelle enfin que le projet contient deux parties distinctes, à savoir :

- celle qui est incorporée définitivement dans la loi sur le contrat de travail;
- celle qui est relative aux cas de maladie et qui a un caractère temporaire et expérimental.

Pourquoi cette distinction ?

Nul ne contestera que le paiement du salaire en cas de maladie peut donner lieu à des abus. Mais le Ministre tient à souligner à cette occasion que si, parmi les ouvriers comme parmi les autres classes sociales, il y a des cas individuels de fraude, la grande majorité de la classe ouvrière n'abuse pas des lois sociales; le Ministre est convaincu que si, au point de vue des abus, il y avait une comparaison possible avec ce qui se pratique dans d'autres secteurs, par exemple dans le domaine des lois fiscales, et parmi d'autres catégories de citoyens dont, eu égard à leur milieu social, on est en droit d'attendre un sens civique et moral plus aigu, cette comparaison serait sans doute à l'avantage de la classe ouvrière.

C'est la raison pour laquelle le Ministre est souvent révolté lorsqu'il entend parler d'abus dans le secteur de l'A. M. I., du chômage, etc., alors que ces prétendus abus n'existent très souvent que dans l'esprit de ceux qui les agitent ou ne constituent que certains aspects de l'application de notre législation sociale peut-être à certains égards très ou trop généreuse.

N'empêche qu'au début il faut agir avec prudence et faire en sorte que les employeurs comme les ouvriers puissent s'habituer au nouveau régime. Il vaut mieux réaliser progressivement le salaire hebdomadaire garanti que de devoir revenir sur des avantages accordés antérieurement.

Réponses aux critiques.

A. — En ce qui concerne les dispositions du projet ayant un caractère définitif, le Ministre constate que peu d'observations ont été formulées :

a) Accidents du travail.

Un amendement du Gouvernement (doc. n° 8) a modifié le texte de l'article 5 en ce sens que l'ouvrier a droit au salaire normal, étant entendu que l'employeur paiera la différence entre l'indemnité due par l'assurance et le salaire normal. D'autre part, bien que le terme « Accident du travail » couvre également les accidents survenus sur le chemin du travail, le nouveau texte le prévoit explicitement. Il est entendu aussi que cette disposition ne modifie en rien les rapports entre les compagnies d'assurances, d'une part, et les employeurs, d'autre part.

b) Petits chômages.

Certains membres estiment qu'il serait préférable d'insérer dans la loi la liste des événements pour lesquels l'ouvrier peut s'absenter en conservant le droit au salaire.

Réponse : De l'avis du Ministre il se recommande d'établir le principe dans la loi, mais de laisser au Gouvernement le soin de fixer les détails de la réglementation. Cette formule plus souple présente l'avantage qu'il ne faut pas recourir au législateur chaque fois que l'on désire apporter des modifications à la liste des cas considérés comme petits chômages.

c) *Technische stoornissen.*

Een lid vestigt de aandacht op het feit dat de wet voorziet in de betaling van het loon ingeval zich een *technische stoornis in de onderneming* voordoet, maar dat er geen rekening wordt gehouden met de technische stoornissen buiten de onderneming.

Antwoord: Het zou niet redelijk zijn de ondernemingen te doen instaan voor de betaling van het loon van de arbeiders als deze laatsten in de onmogelijkheid gesteld worden te arbeiden wegens een technische stoornis buiten de onderneming. Dit klemt des te meer, daar de werkgever niet kan verantwoordelijk gesteld worden voor dergelijke stoornissen.

Anderzijds dient te worden opgemerkt dat krachtens het door het ontwerp gewijzigde artikel 12 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst, de arbeider, die zich op zijn werk aanbiedt maar die door een van zijn wil onafhankelijke oorzaak in de onmogelijkheid wordt geplaatst te arbeiden, recht heeft op zijn normaal loon.

d) *Tussenkost van de fondsen voor bestaanszekerheid.*

Een lid betuigt zijn instemming met de tussenkost van deze fondsen, op voorwaarde dat het totaal uitgekeerde bedrag overeenstemt met het volledig loon en dat *alle arbeiders* hiervoor in aanmerking komen.

Antwoord: de tekst van artikel 11 van het ontwerp kan geen aanleiding geven tot interpretatie in een andere zin.

Een commissielid betuigt op zijn beurt zijn instemming met de tussenkost van de Fondsen voor Bestaanszekerheid in het mechanisme van de betaling van het gewaarborgd weekloon, maar hij maakt zich enigszins ongerust over de wijze, waarop de werkgevers in sommige kringen en gewesten deze tussenkost wensen geïnterpreteerd te zien en de draagwijdte ervan wensen te verzwakken.

Bedoelde werkgevers trachten onder meer het begrip van de zogenoemde « gelijkwaardige voordelen » ingang te doen vinden. Het moet duidelijk uitgemaakt zijn dat de overname door de Fondsen voor Bestaanszekerheid van de verplichtingen der werkgevers ten aanzien van de betaling van het gewaarborgd weekloon, geen ander doel kan hebben dan de toekenning aan de betrokken van voordelen, welke ten minste gelijk zijn aan deze bepaald in de wet, en dat er geen sprake kan zijn van de toekenning van « gelijkwaardig geachte » voordelen.

De Minister is het met deze verklaring eens.

B. — *Kritiek op de bepalingen van tijdelijke aard:*

a) Al de leden die het woord voerden bij de algemene bespreking zijn van oordeel dat *geen discriminatie mag gemaakt worden tussen de arbeiders naargelang ze werkzaam zijn in een onderneming met meer of minder dan 10 arbeiders.*

Antwoord: De amendementen van de Regering (Stuk n° 8) maken een einde aan deze discriminatie.

b) *De 80 %.*

Het ontwerp kent het integraal gewaarborgd weekloon niet toe.

Antwoord: In dit opzicht dient men rekening te houden met de volgende factoren:

c) *Accidents techniques.*

Un membre a attiré l'attention sur le fait qu'en cas d'accident technique *se produisant dans l'entreprise*, le projet prévoit le paiement du salaire, mais qu'il n'en est pas de même lorsqu'il s'agit d'un accident technique survenu à l'extérieur de l'entreprise.

Réponse: Il ne serait pas raisonnable de mettre à charge des entreprises le paiement du salaire des ouvriers lorsque ceux-ci se trouvent dans l'impossibilité de travailler à cause d'un accident technique qui se produit à l'extérieur de l'entreprise. Ceci est d'autant plus vrai que l'employeur ne peut être tenu responsable de ce genre d'accidents.

D'autre part, il convient de noter que, en vertu de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail modifié par le projet, l'ouvrier qui se présente à son travail, mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit à son salaire normal.

d) *Intervention des fonds de sécurité d'existence.*

Un membre marque son accord sur l'intervention de ces fonds, à condition que le montant global de cette intervention corresponde au salaire plein et que *tous les ouvriers* obtiennent leur dû.

Réponse: L'article 11, tel qu'il est libellé, ne peut donner lieu à une interprétation dans un autre sens.

Un membre marque à son tour son accord sur l'intervention des Fonds de Sécurité d'existence dans le mécanisme de paiement du salaire hebdomadaire garanti. Mais il est quelque peu inquiet de la façon dont dans certains milieux et régions les patrons voudraient voir interpréter cette intervention et en affaiblir la portée.

Les employeurs en question essaient notamment de faire admettre la notion des prétendus « avantages équivalents ». Il doit être bien entendu que la subrogation des Fonds de sécurité d'existence dans les obligations des employeurs en ce qui concerne le paiement du salaire hebdomadaire garanti, ne peut avoir d'autre objectif que d'assurer aux intéressés des avantages au moins égaux à ceux qui seront prévus par la loi et non des avantages « estimés égaux ».

Le Ministre souscrit à cette déclaration.

B. — *Critiques faites à l'égard des dispositions à caractère temporaire.*

a) Tous les membres qui sont intervenus dans la discussion générale, ont émis l'opinion qu'il n'y a pas lieu de faire une *discrimination entre les ouvriers suivant qu'ils appartiennent à une entreprise occupant plus ou moins de 10 travailleurs.*

Réponse: Les amendements du Gouvernement (Doc. n° 8) mettent fin à cette discrimination.

b) *Les 80 %.*

Le projet n'accorde pas de salaire hebdomadaire intégral.

Réponse: A cet égard il faut tenir compte des facteurs suivants:

— het precedent van de wet betreffende de vergoeding der arbeidsongevallen. Indertijd heeft de wetgever 80 % van het loon gedurende de eerste 28 dagen en 90 % vanaf de 29^e dag van de arbeidsongeschiktheid toegekend. Dit gedeelte van het loon werd beschouwd als de integrale of alleszins toereikende vergoeding van het loonverlies;

— de mogelijkheid het loonpercentage tot 100 % te verhogen op de voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad;

— bovendien kan de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit beslissen de 80 % op 100 % te brengen van 1 januari 1962 af.

c) *Voorwaarde van de minimumduur van de arbeidsongeschiktheid (14 dagen).*

Antwoord: In dit opzicht dient men rekening te houden met de volgende factoren:

— in praktisch alle ter zake bestaande overeenkomsten is een voorwaarde van minimumduur der arbeidsongeschiktheid opgenomen; in talrijke overeenkomsten is deze duur op ten minste 21 dagen bepaald;

— de mogelijkheid deze duur te verminderen op de voordracht van het Paritair Comité of van de Nationale Arbeidsraad;

— de Koning kan bij een in Ministerraad overlegd besluit eveneens beslissen de termijn in te korten van 1 januari 1962 af.

* * *

Sommige leden hebben gewezen op het gevaar voor misbruiken ten gevolge van het feit dat in bepaalde omstandigheden de arbeider meer zal ontvangen als hij ten minste 14 dagen wegens ziekte afwezig blijft. De bekoring zal groot zijn om het normaal ziekteverlof met enkele dagen te verlengen.

Antwoord: Het ontwerp voorziet in een controle en men mag niet a priori beweren dat deze controle tot niets zal dienen. Integendeel, zij die bedrog willen plegen zullen het niet gemakkelijk hebben om hun ziekteverlof te verlengen. Ze zullen niet alleen spoedig door de geneesheren, maar ook door hun werkmakkers ontdekt worden.

De ervaring opgedaan bij het beheer der kassen, welke in sommige ondernemingen bestaan om het personeel in geval van ziekte een bijkomende vergoeding toe te kennen — beheer dat in handen is van de verantwoordelijken van de ondernemingsraad — heeft hiervan het bewijs geleverd. Het is zelfs zo dat in sommige gevallen de beheerders van deze kassen blijk hebben gegeven van een zodanige strengheid ten opzichte van hun werkmakkers, dat men verplicht is geweest in te grijpen om ze ertoe te brengen een mildere houding aan te nemen. Dit voorbeeld bewijst dat de arbeiders een grote zin voor verantwoordelijkheid en rechtvaardigheid bezitten als het erom gaat te beschikken over fondsen, welke de vrucht van hun solidariteit zijn, en dat ze geen misbruiken dulden.

Zou anderzijds het gevaar voor misbruiken verdwijnen indien er geen enkele voorwaarde van duur zou zijn? Niemand zal betwisten dat dit geenszins het geval is.

De arbeiders die misbruiken mochten plegen, zouden zich ten slotte blootstellen aan het gevaar afgedankt te worden. Dit gevaar vormt op zichzelf een bijkomende ernstige waarborg tegen misbruiken.

d) *Anciënniteit van zes maanden.*

Antwoord: Het is geenszins de bedoeling, van het geëerbodigd weekloon een anciënniteitspremie te maken. Anderzijds kan niemand er bezwaar tegen hebben dat de

— le précédent de la loi sur la réparation des accidents du travail. À l'époque le législateur a accordé 80 % du salaire pendant les 28 premiers jours et 90 % à partir du 29^e jour d'incapacité. Cette partie du salaire étant considérée comme la réparation intégrale ou tout au moins suffisante du manque à gagner subi;

— la possibilité de porter le pourcentage du salaire à 100 %, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du Travail;

— en outre à partir du 1^{er} janvier 1962, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, décider de porter les 80 % à 100 %.

c) *Condition de la durée minimum de l'incapacité. — (14 jours).*

Réponse: A cet égard il faut tenir compte des éléments suivants:

— pratiquement dans toutes les conventions existantes en la matière, il y a une condition de durée minimum de l'incapacité; dans bon nombre de ces conventions cette durée est fixée à 21 jours minimum;

— la possibilité de réduire cette durée, sur proposition de la Commission paritaire ou du Conseil national du Travail;

— à partir du 1^{er} janvier 1962, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, décider également de réduire le délai.

* * *

Certains membres ont souligné le danger d'abus, en raison du fait que, dans certaines circonstances, l'ouvrier touchera plus lorsqu'il reste absent pour maladie pendant 14 jours au moins. La tentation sera grande de prolonger de quelques jours le congé de maladie normal.

Réponse: Le projet prévoit un contrôle; on ne peut prétendre, a priori, que ce contrôle ne servira à rien. Au contraire, il ne sera pas facile pour les candidats fraudeurs de prolonger leur congé de maladie; non seulement ils seront bien vite repérés par les médecins; mais il le seront aussi par leurs compagnons de travail.

L'expérience acquise dans la gestion des caisses existant au sein de certaines entreprises en vue d'assurer au personnel une indemnité supplémentaire en cas de maladie, gestion qui est assurée par les dirigeants du Conseil d'entreprise, en a fait la démonstration. N'est-il pas vrai que, dans certains cas, les gestionnaires de ces caisses ont fait preuve d'une sévérité telle à l'égard de leurs compagnons de travail, que l'on s'est vu obligé d'intervenir pour les amener à une attitude plus clémentine. Cet exemple prouve que lorsqu'il s'agit de disposer de fonds qui sont le fruit de la solidarité, les ouvriers ont un sens aigu de la responsabilité et de la justice et ne toléreront guère d'abus.

D'autre part le danger d'abus disparaîtrait-il s'il n'y avait aucune condition de durée? Personne ne mettra en doute que ce ne serait nullement le cas.

Enfin, les ouvriers qui abuseraient, s'exposeraient au risque d'être licenciés. Ce risque constitue en soi une sérieuse garantie de plus contre les abus.

d) *Ancienneté de six mois.*

Réponse: Il ne s'agit nullement de transformer le salaire hebdomadaire garanti en une prime d'ancienneté. D'autre part, personne ne peut avoir d'objection à ce qu'on sti-

gehechtheid aan de onderneming onrechtstreeks aange-
moedigd wordt, temeer daar de bepaalde minimum-ancienniteit niet overdreven is en de overgrote meerderheid der arbeiders de voorwaarde zal kunnen vervullen.

Ten slotte mag men evenmin uit het oog verliezen dat men zonder de ancienniteitsvoorwaarde de moeilijkheden in verband met de herplaatsing van de arbeiders die een zekere leeftijd hebben bereikt nog zal vergroten. Daarom is het niet wenselijk het criterium van 6 maanden aansluiting bij de maatschappelijke zekerheid in aanmerking te nemen.

* * *

Een lid heeft gevraagd, of niet moet gevreesd worden voor misbruiken vanwege de werkgevers, die hun arbeiders zouden kunnen afdanken vóór dat ze 6 maanden ancienniteit hebben.

Antwoord : De Minister denkt niet dat zulk gevaar werkelijk bestaat. De werkgever heeft er belang bij zijn personeel te behouden als het hem voldoening schenkt.

e) Controle.

Een Lid heeft eveneens gevraagd op welke wijze men de betwistingen tussen de huisdokter en de controlerende geneesheer denkt te regelen.

Antwoord : Het ontwerp heeft niets nieuws ingevoerd. Het neemt eenvoudig de bepalingen over uit de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden. De toepassing van deze bepalingen geeft geen aanleiding tot onoverkomelijke moeilijkheden. Betwistingen worden door de Werkrechtensraad beslecht.

* * *

Dezelfde Commissaris heeft gewezen op de gevolgen van de controle op de menselijke betrekkingen tussen werkgever en werknemer, vooral in de kleine ondernemingen.

Antwoord : De Minister erkent de gegrondheid van de opmerking van het lid. Het is juist om geen afbreuk te doen aan het voortreffelijk menselijk klimaat, dat doorgaans kenmerkend is voor de betrekkingen tussen werkgever en werknemer in de kleine ondernemingen, waar zij zeer dikwijls zijde aan zijde arbeiden en waar misbruiken veel minder te duchten zijn, dat de Regering een amendement heeft voorgesteld, dat ten doel heeft de controle op de ondernemingen met minder dan 10 arbeiders te doen uitvoeren door het R. V. Z. I.

f) Beroepsziekten.

Een lid betoogde dat in het ontwerp niets voorkomt in verband met de toekenning van de voordelen van het gewaarborgd weekloon aan de arbeiders die slachtoffers van beroepsziekten zijn.

Antwoord : Zie artikel 14.

« In geval van arbeidsongeschiktheid... ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen... ».

Dit is duidelijk dat onder « ziekte » ook « beroepsziekte » begrepen wordt.

* * *

In antwoord op een vraag van een lid deelt de Minister volgende nota mede omtrent de bezuinigingen die, inzake de Verzekering tegen Ziekte en Invaliditeit, uit de invoering van het gewaarborgd weekloon zullen voortvloeien.

a) *Eerste geval :* toepassing op alle ondernemingen, behoudens de kolenmijnen, van de bepalingen waarbij aan de werknemers in deze ondernemingen 80 % van het nor-

mule indirectement la fidélité à l'entreprise; d'autant plus que l'ancienneté minimum prévue n'est pas exagérée et que l'écrasante majorité des travailleurs pourra l'atteindre.

Enfin, on ne peut perdre de vue non plus que, sans la condition d'ancienneté, on accentuera les difficultés de remplacement des ouvriers d'un certain âge. C'est la raison pour laquelle il n'y a pas lieu de prendre en considération le délai d'affiliation de 6 mois à la sécurité sociale.

* * *

Un membre a demandé s'il ne faut pas craindre des abus dans le chef des employeurs, qui pourraient procéder au licenciement de leurs ouvriers avant qu'ils n'atteignent l'ancienneté de 6 mois.

Réponse : Le Ministre ne croit pas que ce danger soit réel. L'employeur a intérêt à conserver son personnel, lorsque celui-ci donne satisfaction.

e) Contrôle :

Un membre a demandé également de quelle façon on entend régler les contestations entre le médecin traitant et le médecin-contrôleur ?

Réponse : Le projet n'a rien innové. Il reprend simplement les dispositions de la loi sur le contrat d'emploi. L'application de ces dispositions ne donne pas lieu à des difficultés insurmontables. En cas de contestation, c'est le Conseil de prud'hommes qui tranche.

* * *

Le même membre a signalé les répercussions possibles du contrôle sur les relations humaines entre employeur et ouvrier, surtout dans les petites entreprises.

Réponse : Le Ministre reconnaît le bien-fondé de l'observation du membre. C'est précisément en vue de sauvegarder le climat humain excellent qui caractérise généralement les relations entre employeurs et travailleurs dans les petites entreprises, où très souvent ils travaillent coude à coude et où les abus sont beaucoup moins à craindre, que le Gouvernement a déposé un amendement tendant à faire effectuer le contrôle par le F. N. A. M. I., en ce qui concerne les entreprises occupant moins de 10 travailleurs.

f) Maladies professionnelles.

Un membre estime que le projet ne prévoit rien en ce qui concerne l'octroi des avantages du salaire hebdomadaire garanti aux travailleurs victimes de maladies professionnelles.

Réponse : Voir article 14 :

« En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents du travail... ».

Il va de soi que par « maladie » il faut également entendre « maladie professionnelle ».

* * *

En réponse à une question d'un membre le Ministre communique la note suivante relatives aux économies découlant pour l'Assurance Maladie-Invalidité de l'instauration du salaire hebdomadaire.

a) *Première hypothèse :* application à toutes les entreprises, à l'exception des charbonnages, des dispositions assurant aux ouvriers de ces entreprises 80 % du salaire

maal loon, gedurende 7 dagen, wordt gewaarborgd, na een ziekte van ten minste 14 dagen.

Besparing = 3 dagen, berekend naar rato van 60 % van de maximum loongrens : Referentiejaar : 1957.

Aantal ziektegevallen van arbeiders die meer dan 14 kalenderdagen ziek zijn geweest :

mannen	161.178
vrouwen	99.238

Totaal ... 260.416

3 dagen $\times$ 260.416 = 781.248 dagen.

gemiddelde uitkering (60 % van de maximum loongrens) = 125 frank.

781.248 $\times$ 125 ... = 97.656.000 fr.

Extra-ontvangsten :

7 % van het gemiddelde loon van 210 frank

260.416 $\times$ 6 = 1.562.496

1.562.496 $\times$ 210 = 328.124.160 fr.

328.124.160 $\times$ 7 % ... = 22.968.691 fr.

Totaal ... = 120.624.691 fr.

b) *Tweede geval* : toepassing van de bepalingen van het ontwerp zonder de amendementen van de Regering ... 120.624.691 fr.

— 120.624.691
6 ... — 20.104.115 fr.

100.520.576 fr.

(aantal werklieden werkzaam in ondernemingen die minder dan 10 werknemers in dienst hebben = 1/6 van het totaal).

c) *Derde geval* : toepassing van de bepalingen van het ontwerp, zoals zij door de regering zijn geamendeerd :

Besparing : ondernemingen die ten minste 10 werknemers in dienst hebben 100.520.576 fr.

Besparing : ondernemingen die minder dan 10 werknemers in dienst hebben :

3 dagen, berekend op 60 % van de maximum loongrens : 1/6 van 97.656.000 ... 16.276.000 fr.

Totaal ... 116.796.576 fr.

Naar schatting zal het bedrag van de ontvangsten voortkomend van de werkgeversbijdrage van 25 frank per arbeider en per maand volstaan om de uitgave te dekken die voortvloeit uit de uitkering van de vergoeding aan de arbeiders, die werkzaam zijn in ondernemingen met minder dan 10 werknemers in dienst.

normal, pendant 7 jours, après une maladie d'une durée minimum de 14 jours.

Economie = 3 jours, à 60 % du salaire plafonné. Année de référence : 1957.

Nombre de cas d'ouvriers malades pendant plus de 14 jours calendrier :

hommes	161.178
femmes	99.238

Total ... 260.416

3 jours $\times$ 260.416 = 781.248 jours.

indemnité moyenne (60 % du salaire plafonné) = 125 francs

781.248 $\times$ 125 ... = 97.656.000 fr.

Recette supplémentaire :

7 % du salaire moyen de 210 francs.

260.416 $\times$ 6 = 1.562.496

1.562.496 $\times$ 210 = 328.124.160 fr.

328.124.160 $\times$ 7 % ... = 22.968.691 fr.

Total ... = 120.624.691 fr.

b) *Deuxième hypothèse* : application des dispositions du projet, non-amendé par le Gouvernement ... 120.624.691 fr.

— 120.624.691
6 ... — 20.104.115 fr.

100.520.576 fr.

(nombre d'ouvriers occupés par les entreprises occupant moins de 10 travailleurs = 1/6 du nombre total).

c) *Troisième hypothèse* : application des dispositions du projet, tel qu'il est amendé par le Gouvernement :

Economie : entreprises occupant au moins 10 travailleurs ... 100.520.576 fr.

Economie : entreprises occupant moins de 10 travailleurs

3 jours à 60 % du salaire plafonné 1/6 de 97.656.000 ... 16.276.000 fr.

Total ... 116.796.576 fr.

On peut estimer que le montant des recettes provenant de la cotisation patronale de 25 francs par ouvrier et par mois, couvrira la dépense inhérente au paiement de l'indemnité aux ouvriers par les employeurs occupant moins de 10 travailleurs.

TOELICHTING BIJ DE AMENDEMENTEN VAN DE REGERING.

De Minister licht vervolgens bondig de amendementen toe, welke door de Regering werden ingediend (Stuk n° 414/8) :

a) *Wijzigingen in de structuur van het ontwerp :*

Duidelijkheidshalve worden in het ontwerp twee nieuwe titels ingevoegd :

— Titel II wordt behouden en sommige artikelen worden gewijzigd of weggelaten ten einde de bepalingen van deze titel uitsluitend toepasselijk te maken op de werkgevers die ten minste tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die ze tewerk stellen;

— Titel IIbis is uitsluitend toepasselijk op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die zij tewerk stellen;

— Titel IIter bevat bepalingen die gemeen zijn aan titels II en IIbis.

b) *Wijzigingen betreffende de grond :*

— invoeging van een artikel Ibis : opzegging in geval van beperkte arbeidsprestaties.

— artikel 5 : Arbeidsongevallen.

— artikelen 20bis tot 20octies bevatten tijdelijke bepalingen, welke toepasselijk zijn op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die zij tewerk stellen;

— artikel 20decies : aantal werknemers die in aanmerking moeten genomen worden.

c) *De overige amendementen raken de grond van het ontwerp niet: zij brengen louter vormwijzigingen aan (1).*

* * *

Daarop stelt een Commissielid de vraag of de Regering nu, in aansluiting met een vroeger afgelegde verklaring van de Eerste-Minister, bereid is de kwestie van het gewaarborgd weekloon als een vrije kwestie te beschouwen.

Spreker wijst in dit verband ook op het feit dat men nog steeds poogt het standpunt van werkgevers en vakbonden dichter bij elkaar te brengen.

Dient men uit het indienen van het ontwerp en van de amendementen te besluiten dat de Regering zich aansluit bij het standpunt van de werkgevers ?

De Minister antwoordt hierop dat de tekst van het ontwerp en van de amendementen wel het standpunt van de Regering vertolkt, maar voorzeker niet kan beschouwd worden als degene die zou gewenst worden door de werkgeversorganisaties. Verre van !

Wel heeft de Regering rekening gehouden met de reacties, die het ontwerp in diverse kringen heeft verwekt. Zij is daaraan in zekere mate tegemoet gekomen. Vandaar de amendementen die zij heeft ingediend.

Het standpunt van de Regering ligt dus besloten in de tekst van het ontwerp en van de amendementen. Het is t.o.v. die tekst dat de Regering haar verantwoordelijkheid opneemt.

Het uiteindelijk lot van de Regeringstekst ligt in de handen van de Commissie en van het Parlement. Maar de Minister dringt erop aan dat er geen wijzigingen meer zouden in aangebracht worden. Voorzeker, het ontwerp met de er op ingediende amendementen is niet perfect. Maar indien men er teveel aan wijzigt, dreigt men de gehele kwestie van het gewaarborgd weekloon in het gedrang te brengen.

(1) Zie tekst van deze amendementen in de tabel vervat in bijlage n° 1. (Stuk n° 8).

COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS DU GOUVERNEMENT.

Le Ministre a ensuite commenté brièvement les amendements déposés par le Gouvernement (doc. n° 414/8) :

a) *Modifications quant à la structure du projet :*

Dans un but de clarté deux nouveaux titres sont insérés dans le projet :

— le titre II est maintenu et certains articles sont modifiés ou supprimés, dans le but de rendre les dispositions de ce titre uniquement applicables aux employeurs occupant au moins dix travailleurs et aux ouvriers qu'ils occupent;

— le titre IIbis se rapporte uniquement aux employeurs occupant moins de 10 travailleurs et aux ouvriers qu'ils occupent;

— le titre IIter contient les dispositions communes aux titres II et IIbis.

b) *Modifications quant au fond :*

— insertion d'un article Ibis : préavis en cas de travail à temps réduit;

— article 5 : accidents du travail;

— articles 20bis à 20octies : ces articles contiennent les dispositions temporaires applicables aux employeurs occupant moins de 10 travailleurs et aux ouvriers qu'ils occupent;

— article 20decies : nombre de travailleurs à prendre en considération.

c) *Les autres amendements ne touchent pas au fond du projet: ils introduisent des modifications de pure forme (1).*

* * *

Un membre demande ensuite si le Gouvernement, se conformant à la déclaration faite à l'époque par le Premier Ministre, est maintenant disposé à considérer le problème du salaire hebdomadaire garanti comme une question libre.

L'orateur signale à ce sujet qu'on essaie toujours de rapprocher les points de vue des employeurs et des organisations syndicales.

Faut-il conclure du dépôt du projet et des amendements que le Gouvernement s'est rallié au point de vue des employeurs ?

Le Ministre répond que le texte du projet et des amendements traduisent le point de vue du Gouvernement, mais qu'il ne peut pas être considéré comme celui que les organisations patronales auraient souhaité. Loin de là !

Le Gouvernement a toutefois tenu compte des réactions que le projet a suscitées dans divers milieux. Dans une certaine mesure, il a tenu à aplanir ces difficultés par le dépôt d'amendements.

Le point de vue du Gouvernement est donc contenu dans le texte du projet et des amendements. C'est au sujet de ce texte que le Gouvernement prend ses responsabilités.

Le sort définitif du texte gouvernemental se trouve entre les mains de la Commission et du Parlement. Mais le Ministre insiste pour que l'on s'abstienne de proposer encore des modifications. Le projet, complété par les amendements, n'est sans doute pas parfait. Mais en y apportant trop de modifications, on risquerait de remettre en question tout le problème du salaire hebdomadaire garanti.

(1) Voir texte de ces amendements au tableau repris à l'annexe n° 1. (Doc. n° 8).

Men moet er zich goed van doordringen dat het ontwerp het beginsel van een grotere stabiliteit van de werkgelegenheid ten voordele van de arbeiders inhoudt, en dat het bepalingen bevat, waardoor geleidelijke verbeteringen kunnen worden doorgevoerd.

Het is mogelijk en wenselijk dat, zoals de vorige spreker heeft gezegd, de werkgevers hun houding nog zullen herzien. Maar men kan met een *mogelijke* kentering geen rekening houden en geen wetgeving opbouwen op veronderstellingen.

* * *

Na de uiteenzetting van de Minister verklaart een Commissielid nog dat hij de thesis van de Minister betreffende de 80 % vergoeding bij ziekte niet kan aanvaarden.

Hij geeft een historisch overzicht van de invoering van percentages van loonuitkeringen, die men voor het eerst in de vergoeding voor arbeidsongevallen aantreft.

Vóór 1903 diende de arbeider te bewijzen dat de patroon geheel of ten dele aan het ongeval schuld had. Het spreekt vanzelf dat er met dergelijke procedure van enige vergoeding praktisch nooit sprake was.

Bij de wet van 1903 werd *de jure*, de gedeelde verantwoordelijkheid aangenomen. Vandaar de eerste vergoeding naar rato van 50 % voor een maand van 28 dagen.

Bij de herziening van de wet in 1929 werd de zaak voorgelegd aan juristen, die poogden een verhoogd percentage te verzoenen met het beginsel van de gedeelde verantwoordelijkheid. Men hield aan dat beginsel vast voor de eerste maand, die op 28 dagen bepaald bleef. Maar de verantwoordelijkheid werd *de jure* voor 60 % op de werkgever gelegd.

Later zag men in dat het een vergissing was het beginsel van de persoonlijke verantwoordelijkheid te behouden, wat de arbeidsongevallen betreft, omdat het hier ten slotte gaat om risico's die inherent zijn aan de onderneming. Zo kwam men tot de vergoedingen naar rato van 80 % en 90 %.

Hij spreekt vanzelf dat ook de maand van 28 dagen, die men nog in de huidige wetgeving terugvindt, geen zin meer heeft.

BESPREKING DER ARTIKELEN.

Eerste artikel.

Bij dit artikel worden een aantal opmerkingen gemaakt.

— de term « normaal », in de zinsnede « die zich *normaal* voor zijn werk aanbiedt ».

Een lid stelt voor dit woord weg te laten. Een ander nog de tekst te doen luiden als volgt: « die zich voor zijn normaal werk aanbiedt ».

De Minister van zijn kant vraagt de tekst, die trouwens ontleend is aan de wet van 4 maart 1954 op het arbeidscontract, ongewijzigd te behouden. Hij verwijst naar hetgeen daaromtrent wordt gezegd op bladzijde 4, §§ 2, 3 en 4 van de Memorie van Toelichting. Aldaar treft men de interpretatie aan, die het Hof van verbreking aan de term « normaal » in bovenstaand verband gegeven heeft. In die paragrafen is ook de nadruk gelegd op het ruime toepassingsveld van de nieuwe wetgeving. Inderdaad « voortaan is het normaal loon verschuldigd, behalve in geval van overmacht die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft ».

Sommige leden, die wel eens uiteenlopende interpretaties vanwege de werkrechtsheden vrezen, dringen er speciaal op aan dat deze laatsten zich streng aan de interpretatie

Il faut bien se pénétrer de l'idée que le projet consacre le principe d'une plus grande stabilité d'emploi en faveur des ouvriers et qu'il prévoit des dispositions permettant de réaliser des modifications progressives.

Il est possible et souhaitable, comme l'a déclaré le préopinant, que les employeurs auront encore à revoir leur attitude. Mais on ne peut pas tabler sur un revirement éventuel ni bâtir une législation sur des hypothèses.

* * *

Après cet exposé du Ministre, un membre déclare qu'il ne peut se rallier à la thèse du Ministre en ce qui concerne l'indemnité de 80 % en cas de maladie.

Il donne un aperçu historique de l'instauration de pourcentages de salaire, rencontrés pour la première fois dans la loi sur la réparation des accidents du travail.

Avant 1903, l'ouvrier devait prouver que la responsabilité de l'accident incombait entièrement ou en partie au patron. Il va de soi que dans ces conditions il n'était pratiquement jamais question d'une indemnisation quelconque.

Par la loi de 1903 fut accepté *de jure* la responsabilité partagée. Celle-ci donna lieu au paiement de la première indemnité à raison de 50 % par mois de 28 jours.

Lors de la révision de la loi, en 1929, la question fut soumise à des juristes, qui essayèrent de concilier l'augmentation du pourcentage avec le principe de la responsabilité partagée. Ce principe fut maintenu pour le premier mois, qui reste fixé à 28 jours. Mais la responsabilité fut mise *de jure* à charge de l'employeur à concurrence de 60 %.

Plus tard, on s'est rendu compte que le maintien du principe de la responsabilité partagée en matière d'accidents du travail était une erreur, parce qu'il s'agissait de risques inhérents à l'entreprise. Ainsi on est arrivé à des indemnités de 80 % et de 90 % du salaire.

Il est évident que le mois de 28 jours, qu'on retrouve encore dans l'actuelle législation, n'a plus de raison d'être.

EXAMEN DES ARTICLES.

Article premier.

Plusieurs observations sont faites à propos de cet article.

— le terme « normalement » dans le membre de phrase « qui se présente *normalement* à son travail ».

Un membre propose de supprimer ce mot, un autre, de rédiger le texte comme suit: « qui se présente à son travail normal ».

De son côté, le Ministre demande de maintenir tel quel le texte qui est d'ailleurs repris de la loi du 4 mars 1954 sur le contrat de travail. Il se réfère à ce qui est dit à ce sujet à la page 4, alinéas 2, 3 et 4, de l'Exposé des Motifs, où l'on trouve l'interprétation donnée par la Cour de Cassation au terme « normalement » dans le contexte ci-dessus. Ces alinéas font ressortir également le large champ d'application de la nouvelle législation. En effet, « dorénavant, hormis le cas de force majeure entraînant la rupture du contrat, le salaire normal est dû ».

Certains des membres redoutant des divergences d'interprétation de la part des conseils de prud'hommes, insistent spécialement pour que ces derniers s'en tiennent rigoureu-

van het woord « normaal », zoals hierboven aangegeven, zouden houden.

De Minister is het hiermede volmondig eens.

— Wat bedoelt men met de term « normaal loon »? Is dit de forfaitaire maximumloongrens, zoals die door de R. V. Z. I. bij voorbeeld wordt toegepast?

Antwoord: Het is het bedrag van het loon, zoals het aangegeven wordt door de werkgever.

— Het woord « beslissing » in de Nederlandse tekst wordt « bepaling », dit ingevolge de aanneming van het eerste lid van het amendement van de heer Major (Stuk n° 5).

* * *

Amendement van de heer Major — 2^{de} lid (stuk n° 5).

Dit amendement wordt ingetrokken en wel om de volgende redenen:

De tekst van het amendement houdt een beperking in van het recht op het normaal loon. Men mag de paritaire commissies niet beletten andere omstandigheden als het slechte weder en technische storingen in aanmerking te nemen voor de uitkering van het volle loon.

* * *

Als gevolg van de bespreking, diende de Regering van haar kant een nieuwe tekst van het eerste artikel in. Deze tekst luidt als volgt:

Eerste artikel.

Dit artikel door de volgende tekst vervangen:

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

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

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

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

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

Het amendement van de heer Deconinck (Stuk n° 10) wordt dienvolgens ingetrokken.

De definitieve tekst van artikel 1, zoals door de Regering gewijzigd, wordt eenparig aangenomen.

Artikel 1bis. (Art. 2. — T. C.) (1)

Eenparig aangenomen.

Op verzoek van een lid betuigt de Commissie haar instemming met de volgende interpretatie: wanneer een ar-

(1) Deze nummering verwijst naar de overeenstemmende artikelen in de tekst door de Commissie aangenomen.

sement à l'interprétation du mot « normalement », telle qu'elle est donnée ci-dessus.

Le Ministre est entièrement d'accord sur ce point.

— Qu'entend-on par le terme « salaire normal »? Est-ce le plafond forfaitaire du salaire, tel qu'il est appliqué par exemple par le F. N. A. M. I.?

Réponse: C'est le montant du salaire tel qu'il est déclaré par l'employeur.

— Dans le texte néerlandais, le mot « beslissing » est remplacé par le mot « bepaling », à la suite de l'adoption du premier alinéa de l'amendement de M. Major (doc. n° 5).

* * *

Amendement de M. Major — 2^e alinéa (doc. n° 5).

Cet amendement est retiré, pour les raisons suivantes:

Ce texte contient une restriction du droit au salaire normal. On ne peut pas empêcher les commissions paritaires de prendre en considération, pour le paiement du salaire plein, des circonstances autres que les intempéries et les accidents techniques.

* * *

Suite à la discussion, le Gouvernement a présenté de son côté un texte nouveau de l'article premier. Ce texte est libellé comme suit:

Article premier.

Remplacer cet article par le texte suivant:

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

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

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

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

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

En conséquence, l'amendement de M. De Coninck (doc. n° 10) est retiré.

Le texte définitif de l'article premier, tel qu'il est modifié par le Gouvernement, est adopté à l'unanimité.

Article 1bis. (Art. 2. — T. C.) (1)

Adopté à l'unanimité.

A la demande d'un membre, la Commission se déclare d'accord sur l'interprétation suivante: lorsque l'ou-

(1) Cette numérotation est celle des articles correspondants du texte adopté par la Commission.

beider wordt aangeworven voor gedeeltelijke prestaties, bv. 3 of 4 dagen per week, en die prestaties worden in de loop van het contract verminderd, dan gelden de eerste aanwervingsvoorwaarden voor de bepaling van de verplichtingen die voor de werkgever uit dit ontwerp voortvloeien.

Art. 2. (Art. 3. — T. C.)

Zonder bespreking, eenparig aangenomen.

Art. 3. (Art. 4. — T. C.)

De Commissie neemt de regeringstekst als basis van bespreking.

Een langdurige gedachtenwisseling wordt gewijd aan de omschrijving van sommige uitdrukkingen in deze tekst.

1) *Wat betekent de uitdrukking: « normaal loon »?*

De vraag wordt gesteld of als normaal loon dient beschouwd te worden: het loon dat verbonden is aan het vervangingswerk, dan wel het loon dat de arbeider verdiende vóór hij het vervangingswerk aanving.

Antwoord: bedoeld wordt het loon bedongen bij het oorspronkelijk arbeidscontract.

Om dit ook duidelijk te maken in de tekst wordt door uw Commissie de volgende redactie aangenomen:

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

2) *Wanneer gaat de schorsing van het arbeidscontract in?*

Uit de gedachtenwisseling blijkt, dat, naar luid van het eerste lid van artikel 3, de schorsing van het arbeidscontract slechts ingaat na de 7^e dag te rekenen vanaf de dag waarop de onderbreking van het normale werk zich voordoet.

Het contract loopt dus door, zelfs indien de arbeider ten onrechte weigert het vervangingswerk te aanvaarden. Als sanctie verbeurt hij het recht op het gewaarborgd weekloon en ook op de werkloosheidsvergoeding gedurende de betrokken periode.

Na verloop van zeven dagen vallen de belanghebbende arbeiders opnieuw onder de gewone bepalingen van het arbeidscontract en kan de werkgever dus nieuwe voorwaarden voorstellen.

Het wetsontwerp heeft ten doel het recht op het normale loon gedurende zeven dagen te waarborgen, maar niet na verloop daarvan, de oorspronkelijke voorwaarden van het arbeidscontract onverminderd te doen behouden. Dit zou de belanghebbende arbeiders ten overstaan van hun werkmakers bovenmatig bevoordelen.

3) *Vervangingswerk en behoud van het normaal loon.*

Het normale loon is gedurende zeven dagen verschuldigd, tenzij de arbeider weigert een vervangingswerk te aanvaarden, dat « overeenstemt met zijn bekwaamheid en zijn geschiktheid ».

De meerderheid van de Commissie kan niet ingaan op de suggestie van een lid om in het artikel de begrippen « bekwaamheid » en « geschiktheid » nader te omschrijven als b.v. « fysische bekwaamheid » en « professionele » geschiktheid » en de arbeiders b.v. het recht voor te behouden nachtwerk of een aan hun beroepskwalificatie ondergeschikte taak als vervangingswerk te weigeren.

vrier est engagé pour des prestations partielles, par exemple 3 ou 4 jours par semaine, et que ces prestations sont réduites au cours du contrat, ce sont les premières conditions d'engagement qui déterminent les obligations résultant, pour l'employeur, du présent projet.

Art. 2. (Art. 3. — T. C.)

Adopté sans discussion à l'unanimité.

Art. 3. (Art. 4. — T. C.)

La Commission a pris le texte du Gouvernement comme base de la discussion.

Un long échange de vues a été consacré à la définition de certaines expressions de ce texte.

1) *Que signifie l'expression « salaire normal »?*

La question est posée de savoir s'il convient de considérer comme salaire normal, le salaire attaché au travail de remplacement ou bien le salaire que gagnait l'ouvrier avant de commencer le travail de remplacement.

Réponse: Cette expression vise le salaire fixé dans le contrat de travail initial.

Afin que cette signification apparaisse également dans le texte, votre Commission a adopté la rédaction suivante:

« L'ouvrier perd le droit à ce salaire s'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ces capacités et à ses aptitudes. »

2) *À quel moment commence la suspension de l'exécution du contrat de travail?*

De l'échange de vues, il appert qu'en vertu du premier alinéa de l'article 3, la suspension du contrat de travail ne prend cours qu'à partir du 7^{me} jour à compter du jour où s'est produite l'interruption du travail normal.

Le contrat suit donc son cours, même si l'ouvrier refuse sans motif d'accepter le travail de remplacement. La pénalité consiste dans la perte de droit au salaire hebdomadaire garanti ainsi que de l'indemnité de chômage au cours de la période en question.

A l'expiration des sept jours, les travailleurs intéressés sont à nouveau soumis aux dispositions ordinaires du contrat de travail, et l'employeur a donc la faculté de présenter de nouvelles propositions.

Le présent projet de loi vise donc à garantir le salaire normal durant sept jours, mais il n'entend pas, à l'expiration de cette période, maintenir telles quelles les conditions initiales du contrat de travail. Pareille disposition avantagerait outre mesure les travailleurs intéressés par rapport à leurs compagnons de travail.

3) *Travail de remplacement et maintien du salaire normal.*

Le salaire normal est dû pendant sept jours, sauf si le travailleur refuse un travail de remplacement « conforme à ses capacités et à ses aptitudes ».

La majorité de votre Commission ne peut se rallier à la suggestion faite par un membre et tendant à préciser davantage les notions « capacités » et « aptitudes », par exemple par les expressions « capacités physiques » et « aptitudes professionnelles » et de réserver aux ouvriers le droit de refuser à titre de travail de remplacement, tout travail nocturne ou toute tâche inférieure à leur qualification professionnelle.

De Minister verklaart dat de gebruikte terminologie wel doelt op het fysische en professionele aspect van het vervangingswerk, maar — en ook daarin werd hij bijgevalen door de Commissie — men kan b.v. nachtwerk niet beschouwen als een onaanvaardbaar vervangingswerk, wanneer het in sommige sectoren, waar veelvuldig in ploegen wordt gearbeitet, volledig ingeburgerd is.

Problemen van die aard alsmede omtrent het karakter en de plaats van het te leveren vervangingswerk zullen door de arbeiders zelf en de betrokken professionele organisaties wel opgelost worden.

Amendement van de heer Claeys (stuk n° 6).

Een lid licht dit amendement toe aan de hand van de verantwoording.

Een ander lid stipt aan dat de arbeiders uit andere bedrijven in een dubbel opzicht bevoordeeld zijn t.o.v. hun werkmakkers uit het bouwbedrijf:

- 1) zij hebben niet af te rekenen met het slechte weder;
- 2) zij hebben bovendien de voordelen van het gewaarborgd weekloon voor een werkonderbreking veroorzaakt binnen het bedrijf.

De Minister kan het amendement niet aanvaarden:

— omdat het toepassingsveld van het ontwerp daardoor te zeer wordt uitgebreid;

— omdat men het geval van slecht weder zo maar niet kan gelijkstellen met een technisch incident binnen de onderneming, waarmee de verantwoordelijkheid van de werkgever wel degelijk kan gemoeid zijn. Bovendien dreigt men door die gelijkstelling een te zware hypotheek te leggen op sommige sectoren, als b.v. het bouwbedrijf, daar de aannemers — buiten de verliezen inherent aan de stilstand van de werken — ook nog de bijkomende last van het gewaarborgd weekloon zouden moeten dragen.

De Minister doet daarbij nog opmerken dat de Nationale Arbeidsraad geen formule heeft voorgesteld als die vervat in het amendement van de heer Claeys.

Als gevolg van deze besprekingen werd door de Regering andermaal een nieuwe tekst van het vierde lid van artikel 3 voorgesteld. Deze tekst luidt als volgt:

« De tekst van het vierde lid van dit artikel door de volgende bepalingen vervangen:

« De arbeider verliest het recht op dat loon, wanneer hij weigert een vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn bekwaamheid en zijn geschiktheid. Nochtans is die weigering op zichzelf geen ernstige reden die de verbreking van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt ».

De amendementen van de heren Major (Stuk n° 5) en Claeys (Stuk n° 6) worden ingetrokken.

Artikel 3, met inachtneming van het nieuwe regeringsamendement, wordt eenparig goedgekeurd.

Art. 4. (Art. 5. — T. C.)

Bespreking van het amendement van de heer Major (Stuk n° 5).

De Commissie neemt de tekst van de Regering tot basis van beraadslaging. Deze tekst is technisch beter dan de tekst voorgesteld door de heer Major, die de gevallen van

Le Ministre déclare que la terminologie dont il est fait usage vise effectivement les aspects physiques et professionnels du travail de remplacement, mais qu'on ne peut — et la commission s'y est ralliée — considérer le travail de nuit comme un travail de remplacement inacceptable dans certains secteurs où le travail se fait souvent par équipes.

Les problèmes de cet ordre ainsi que ceux qui se posent au sujet de la nature et du lieu du travail de remplacement à fournir seront résolus par les ouvriers eux-mêmes ainsi que par les organisations professionnelles intéressées.

Amendement de M. Claeys (doc. n° 6).

Un membre commente l'amendement en se référant à la justification.

Un autre membre souligne que les ouvriers des autres secteurs sont doublement favorisés vis-à-vis de leurs camarades de travail du bâtiment:

- 1) ils n'ont pas à se soucier des intempéries;
- 2) en outre, ils bénéficient des avantages du salaire hebdomadaire garanti pour une interruption du travail intervenue à l'intérieur de l'entreprise.

Le Ministre ne peut accepter l'amendement:

— parce que le champ d'application du projet s'étendrait ainsi trop loin;

— parce qu'il est inadmissible d'assimiler purement et simplement les intempéries à un incident technique survenu à l'intérieur de l'entreprise et pouvant mettre en cause la responsabilité de l'employeur. Cette assimilation constituerait pour certains secteurs une hypothèque trop lourde, entre autres pour le secteur du bâtiment, où les entrepreneurs — en dehors des pertes inhérentes à l'arrêt des travaux — devraient encore assumer les charges supplémentaires résultant du salaire hebdomadaire garanti.

Le Ministre fait encore remarquer que le Conseil National du Travail n'a pas proposé une formule comme celle qui fait l'objet de l'amendement de M. Claeys.

A la suite de ces échanges de vues, le Gouvernement a proposé un nouveau texte pour l'alinéa 4 de l'article 3, libellé comme suit:

Remplacer le texte de l'alinéa 4 de cet article par les dispositions suivantes:

« L'ouvrier perd le droit à ce salaire, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses capacités et à ses aptitudes. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la rupture du contrat ».

Les amendements de MM. Major (doc. n° 5) et Claeys (doc. n° 6) sont retirés.

L'article 3, ainsi qu'il est modifié par le nouvel amendement du Gouvernement, est approuvé à l'unanimité.

Art. 4. (Art. 5. — T. C.)

Discussion de l'amendement de M. Major (doc. n° 5).

La Commission prend comme base de la discussion le texte proposé par le Gouvernement. Ce texte est techniquement meilleur que celui de M. Major, dans lequel les

ziekte en bevalling samenvoegt. In het geamendeerde regeringsontwerp wordt het geval van « ziekte » in de titels II en IIbis besproken.

Dit artikel herneemt volledig de tekst van artikel 28bis. b) van de wet op het arbeidscontract en voegt eraan toe, dat de belanghebbende arbeidster recht heeft op het normaal loon gedurende 7 dagen, hetzij bij de aanvang van de periode van zes weken vóór de bevalling, hetzij na de bevalling.

Het amendement Major wordt met 13 stemmen tegen 5 verworpen.

Artikel 4 wordt eenparig goedgekeurd.

Art. 5. (Art. 6. — T. C.)

De Regering stelt een nieuwe tekst voor als volgt opgesteld :

« Het door de Regering geamendeerd artikel 5 (Stuk n° 8) door de volgende bepalingen vervangen :

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

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

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

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

In dat geval zijn de in artikel 11 van voormelde wet, ingevoegd door de wet van 10 juli 1957, bedoelde bijdragen niet verschuldigd ».

Deze tekst wordt als basis van de bespreking genomen.

*Bespreking van de amendementen
van de heer Mertens de Wilmars (Stuk n° 2).*

De Minister laat opmerken dat de nieuwe tekst van de Regering de volledige uitbetaling door de werkgever in houdt, daar waar in de oorspronkelijke tekst de verzekeringsmaatschappij haar deel aan de werknemer uitbetaalde en de werkgever het verschil moest bijleggen. Dat bracht noodzakelijk vertraging mede. Het nieuwe stelsel behelst de integrale betaling door de werkgever en de terugbetaling door de verzekeringsmaatschappij aan de werkgever. Nochtans moest in dat geval vrijstelling van bijdrage aan de R. M. Z. worden ingevoerd. Deze tekst beantwoordt aan de bedoeling van het amendement van de heer Mertens de Wilmars. Dit amendement kan nochtans niet aangenomen worden, omdat heel het stelsel van de wet op de arbeidsongevallen daarmee zou in het gedrag gebracht worden.

Een lid laat opmerken dat het nieuwe stelsel voor gevolg heeft dat de werkgever het volledig loon uitbetaalt, terwijl alleen de verzekeringsmaatschappij haar rechten tegenover derden behoudt.

cas de maladie et d'accouchement sont joints. Dans le texte amendé du Gouvernement, le cas de « maladie » est repris aux titres II et IIbis.

Cet article reprend l'ensemble du texte de l'article 28bis. b) de la loi sur le contrat de travail, tout en prévoyant que l'ouvrière intéressée aura droit au salaire normal pendant 7 jours, soit au début de la période de 6 semaines avant l'accouchement, soit après l'accouchement.

L'amendement de M. Major est rejeté par 13 voix contre 5.

L'article 4 est approuvé à l'unanimité.

Art. 5. (Art. 6. — T. C.)

Le gouvernement propose un nouveau texte, libellé comme suit :

Remplacer l'article 5 (Doc. n° 8) amendé par le gouvernement par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 11bis de la loi précitée, inséré par la loi du 10 juillet 1957, ne sont pas dues ».

Ce texte est adopté comme base de la discussion.

*Examen des amendements
de M. Mertens de Wilmars (Doc. n° 2).*

M. le Ministre fait observer que le nouveau texte du Gouvernement prévoit le paiement intégral par l'employeur, alors que d'après le texte initial la compagnie d'assurances payait une partie au travailleur, tandis que l'employeur devait suppléer la différence. Ceci engendrait nécessairement des retards. Le nouveau régime prévoit le paiement intégral par l'employeur et le remboursement à ce dernier par la compagnie d'assurances. Toutefois, dans ce cas, il fallait prévoir l'exonération de la cotisation due à l'O. N. S. S. Ce texte répond au but visé par l'amendement de M. Mertens de Wilmars. Cet amendement ne peut toutefois pas être retenu, car il compromettrait toute l'économie de la loi sur les accidents du travail.

Un membre fait observer que le nouveau régime aura pour effet que l'employeur paiera le salaire plein et que la compagnie d'assurances conservera tous ses droits à l'égard de tiers.

Een ander lid steunt de nieuwe tekst van de Regering, die een vereenvoudiging en een spoedige uitkering mogelijk maakt en de wet op de arbeidsongevallen ongewijzigd laat.

Een lid vestigt, van zijn kant, de aandacht op de moeilijkheid die voortvloeit uit het feit, dat sommige werkongevallen achteraf niet erkend worden, zodat betwisting mogelijk is over de vraag of de arbeider recht heeft of wel op vergoeding voor arbeidsongeval of wel op vergoeding wegens ziekte.

De Minister antwoordt dat de betwistingen inzake het al of niet aanwezig zijn van een arbeidsongeval niet in het kader van het huidige ontwerp dienen besproken.

Het amendement van de heer Mertens de Wilmars wordt eenparig verworpen.

* * *

Een lid dringt erop aan, dat, ten behoeve van de werkgever, uitdrukkelijk de mogelijkheid zou worden ingeschreven om een rechtsvordering in te stellen tegen derden, die aansprakelijk zijn voor het arbeidsongeval.

De meerderheid van de commissieleden en de Minister gaan hiermede akkoord. Dientengevolge wordt een nieuw amendement toegevoegd dat luidt als volgt :

« In fine » van artikel 5 nieuw (2^{de} amendement ingediend door de Regering), toevoegen wat volgt :

« De rechtsvordering tegen derde, aansprakelijk voor een arbeidsongeval, kan door de werkgever in naam en plaats van de getroffene en rechthebbende, worden ingesteld ».

Een lid wijst erop dat het Regeringsamendement de moeilijkheid niet oplost, die vastzit aan de uitoefening van de vordering door de werkgevers — en vooral door de kleine werkgevers — t.o.v. de derde oorzaak van het ongeval, wat de terugvordering van 20 % van het loonbedrag betreft.

Hij vraagt dat men daartoe in een afzonderlijke titel de wet op de arbeidsongevallen zou wijzigen, in die zin dat een zelfde verzekeringscontract ook de risico's van de patroons, wat de terugvorderingen tegenover derden betreft, zou dekken.

De Commissie en de Minister zijn het eens dat zodra mogelijk een wetsontwerp moet ingediend worden tot wijziging van de wet op de arbeidsongevallen.

Daarop wordt de nieuwe tekst van artikel 5, met het laatste Regeringsamendement, goedgekeurd met 15 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 6. (Art. 7. — T. C.)

Het amendement van de heer Claeys (Stuk n° 6) wordt ingetrokken.

Bespreking van het amendement van de heer Namèche (Stuk n° 6) : Een lid doet opmerken dat in de sector van het bouwbedrijf de grootste risico's bestaan voor werkloosheid ingevolge weersomstandigheden. De betreffende zekerheid bestaat in deze sector slechts voor wat de vorstvergoeding betreft. Hij wenst dat het loon eveneens gewaarborgd wordt in geval de uitvoering van het arbeidscontract onmogelijk gemaakt wordt door slecht weder, ander dan vorstweder.

Antwoord in dezelfde zin als bij de bespreking van artikel 3 (amendement van de heer Claeys).

Het amendement van de heer Namèche wordt verworpen met 6 stemmen tegen 10.

Artikel 6 wordt goedgekeurd met 13 stemmen en 6 onthoudingen.

Un autre membre appuie le nouveau texte du gouvernement, lequel constitue une simplification et permet le paiement rapide tout en ne modifiant pas la loi sur les accidents du travail.

Un membre attire l'attention sur la difficulté résultant du fait que certains accidents du travail ne sont pas reconnus après coup, de sorte qu'une contestation est possible sur le point de savoir si l'ouvrier a droit soit à l'indemnité pour accident du travail, soit à l'indemnité de maladie.

Le Ministre répond que les contestations relatives à l'existence ou l'absence d'un accident du travail, sortent du cadre du présent projet.

L'amendement de M. Mertens de Wilmars est rejeté à l'unanimité.

* * *

Un membre insiste pour que soit prévue explicitement la faculté pour l'employeur d'exercer une action contre des tiers responsables de l'accident du travail.

La majorité des membres ainsi que le Ministre se rallient à cette suggestion. Dès lors il est ajouté un nouvel amendement, libellé comme suit :

« In fine » de l'article 5 nouveau (2^e amendement du Gouvernement) ajouter ce qui suit :

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

Un membre souligne que l'amendement du Gouvernement ne résout pas la difficulté que présente l'exercice de l'action par l'employeur — et plus spécialement par le petit employeur — contre le tiers responsable de l'accident, en ce qui concerne le recouvrement de 20 % du montant du salaire.

Il demande que l'on modifie à cette fin, dans un titre distinct, la loi sur les accidents du travail, en ce sens qu'un même contrat d'assurance couvrirait également les risques de l'employeur en matière de recouvrement à l'égard des tiers.

La Commission et le Ministre sont d'accord pour reconnaître qu'un projet de loi modifiant la loi sur les accidents du travail doit être déposé le plus rapidement possible.

Le nouveau texte de l'article 5, complété par le dernier amendement du Gouvernement, est approuvé par 15 voix et 2 abstentions.

Art. 6. (Art. 7. — T. C.)

M. Claeys retire son amendement (Doc. n° 6).

Examen de l'amendement de M. Namèche (Doc. n° 9) : Un membre fait observer que, dans l'industrie du bâtiment, les risques de chômage sont particulièrement grands à cause des conditions atmosphériques. Dans ce secteur il n'existe qu'une sécurité relative quant à l'indemnité de gel. Il souhaite que le salaire soit également garanti au cas où l'exécution du contrat de travail est rendue impossible par des intempéries autres que le gel.

Le Ministre répond dans le même sens que lors de l'examen de l'article 3 (amendement de M. Claeys).

L'amendement de M. Namèche est rejeté par 10 voix contre 6.

L'article 6 est approuvé par 13 voix et 6 abstentions.

Art. 7. (Art. 8. — T. C.)

Het amendement van de heer Major (Stuk n° 8) wordt ingetrokken. Artikel 7 wordt eenparig goedgekeurd.

Art. 8. (Art. 9. — T. C.)

Amendement van de Regering. (Stuk n° 8).

Dit amendement werd neergelegd om meer soepelheid in de tekst te brengen, in die zin, dat de voorafgaandelijke verwittiging niet absoluut vereist is en het toegelaten is de werkgevers achteraf op de hoogte te brengen, indien het onmogelijk was vooraf te verwittigen.

Amendement van de h. Major. (Stuk n° 5).

Verscheidene leden doen gelden dat het vraagstuk van het « klein verlet » tot nog toe door de paritaire commissies geregeld werd, maar de beslissingen waren zeer uiteenlopend. Men zou naar eenvormigheid moeten streven. Dit wordt ook uitdrukkelijk gewenst door de Nationale Arbeidsraad in zijn advies n° 108, waarin op een wettelijke regeling wordt aangedrongen. Dergelijke regeling zou aan alle arbeiders, onafgezien de bedrijfstak, waarin zij werkzaam zijn, een minimum verzekeren.

Een lid meent dat het ongezond is het « klein verlet » in detail bij de wet te regelen. Het is beter een algemene bepaling in te voegen en de belanghebbenden over de bijzonderheden te laten beslissen. Hij verkiest een zekere ongelijkheid boven een strakke wettelijke reglementering. Het systeem door de Regering voorgesteld, zal noodzakelijkerwijze een zekere eenmaking teweegbrengen.

De Minister voert, op zijn beurt, aan dat een wettelijke regeling, die in bijzonderheden gaat, ongewenst is. Dergelijke wettelijke schikking is niet soepel genoeg om te beantwoorden aan de wisselende omstandigheden. Anderzijds meent de Minister, dat een koninklijk besluit een zekere eenvormigheid zal met zich brengen. Het is de wens van de Minister een minimum op te leggen. Hij zal dan ook tegemoetkomen aan het verlangen van de Commissie en de voorstellen vervat in het amendement van de heer Major in aanmerking nemen bij het opstellen van het bedoelde koninklijk besluit.

Na langdurige besprekingen en ten einde te onderlijnen dat, naast een algemene minimumregeling die voor alle arbeiders zou gelden, nog andere en verdergaande regelingen kunnen getroffen worden door de verschillende paritaire commissies, wordt voorgesteld in het laatste lid de woorden: « voor het geheel van de arbeiders », in te voegen tussen de woorden: « stelt de Koning », en de woorden: « het aantal dagen ».

Het amendement van de heer Major wordt ingetrokken en de gewijzigde tekst van de regering met eenparigheid aangenomen.

Art. 9. (Art. 10. — T. C.)

Uit de bespreking van dit artikel blijkt dat hetgeen door het amendement van de heer Major (Stuk n° 5) wordt bedoeld, volledig vervat is in de regeringstekst.

Dienvolgens wordt het amendement ingetrokken en artikel 9 eenparig goedgekeurd.

Art. 10 en 11. (Art. 11 en 12. — T. C.)

Eenparig goedgekeurd.

Art. 12. (Art. 13. — T. C.)

De Minister verwijst in dit verband naar de Memorie van Toelichting (blz. 8, 3^{de} lid).

Art. 7. (Art. 8. — T. C.)

L'amendement de M. Major (doc. n° 5) est retiré. L'article 7 est approuvé à l'unanimité.

Art. 8. (Art. 9. — T. C.)

Amendement du Gouvernement (doc. n° 8).

Cet amendement a été déposé afin d'assouplir le texte en ce sens que l'avertissement préalable ne sera plus absolument nécessaire et de permettre d'en aviser après les employeurs.

Amendement de M. Major (doc. n° 5).

Plusieurs membres font valoir que, jusqu'à présent, la question du « petit chômage » était réglée par les commissions paritaires, mais que les décisions étaient nettement divergentes. Il faudrait s'efforcer d'aboutir à l'uniformité, ainsi que l'a d'ailleurs formellement demandé le Conseil National du Travail dans son avis n° 108 qui insiste sur une réglementation légale assurant un minimum à tous les ouvriers, quel que soit le secteur dans lequel ils travaillent.

Un membre estime qu'il n'y a pas lieu de régler dans le détail dans la loi même le « petit chômage ». Mieux vaut insérer une disposition générale et laisser régler les détails par les intéressés. Il préfère une certaine inégalité à une réglementation légale trop stricte. Le système préconisé par le gouvernement réalisera nécessairement une certaine unification.

Le Ministre estime qu'une disposition légale entrant dans les détails n'est pas souhaitable. Une disposition de ce genre n'est pas assez souple pour tenir compte des circonstances. D'autre part, le Ministre estime qu'un arrêté royal apportera une certaine uniformité. Le Ministre désire imposer un minimum. Aussi il rencontrera le vœu formulé par la Commission, de tenir compte, dans la rédaction de cet arrêté royal, des propositions contenues dans l'amendement de M. Major.

Après de longs débats, et afin de souligner qu'à côté d'une réglementation minimum générale applicable à tous les ouvriers, d'autres dispositions à portée plus étendue peuvent être prises par les différentes commissions paritaires, il est proposé d'insérer au dernier alinéa, entre les mots « le Roi fixe » et « le nombre de jours », les mots, « pour l'ensemble des ouvriers ».

L'amendement de M. Major est retiré et le texte modifié du Gouvernement est adopté à l'unanimité.

Art. 9. (Art. 10. — T. C.)

Il résulte de l'examen de cet article que le texte du gouvernement correspond intégralement au contenu de l'amendement de M. Major (Doc. n° 5).

L'amendement est dès lors retiré et l'article 9 adopté à l'unanimité.

Art. 10 et 11. (Art. 11 et 12. — T. C.)

Ces articles sont approuvés à l'unanimité.

Art. 12. (Art. 13. — T. C.)

Le Ministre se réfère à cet égard à l'Exposé des Motifs (page 8, 3^{me} alinéa).

Daarbij worden twee gevallen van eventuele niet-toepassing van het gewaarborgd weekloon, onder ogen genomen :

1) sectoren, waarin Fondsen voor bestaanszekerheid opgericht zijn. Deze Fondsen moeten de mogelijkheid hebben zich aan te passen aan de toepassing van de nieuwe wetsbepalingen;

2) sectoren die in zware economische moeilijkheden verkeren, zoals bv. de kolenindustrie.

Het is niet met een licht hart dat de Regering deze laatste uitzondering invoert, maar het zou niet wenselijk zijn dat in feite de Schatkist de last van het gewaarborgd weekloon in deze sector zou moeten dragen.

Wat nu betreft de vrijstelling van de verplichting tot uitkering van het gewaarborgd weekloon, deze is hernieuwbaar voor een periode van ten hoogste twaalf maanden. Om evenwel de belanghebbenden zelf gelegenheid te geven hun standpunt daaromtrent te bepalen, worden met algemene instemming en op voorstel van de Minister aan het artikel de woorden : « na advies van het bevoegde paritaire comité » toegevoegd.

Daarop wordt het artikel eenparig aangenomen, zodat het amendement van de heer Major vervalt.

Art. 13. (Art. 14. — T.C.)

Gezien de amendementen van de Regering waardoor de arbeiders uit de kleine bedrijven ook in aanmerking komen voor een 80 %-vergoeding bij ziekte, vervallen de amendementen van de heren Servais (Stuk n° 2), Major (Stuk n° 5), d'Alcantara (Stuk n° 6), Pêtre (Stuk n° 6-1) en Schot (Stuk n° 6).

De amendementen van de heren Schot (Stuk n° 3), Janssens (Stuk n° 4) en Pêtre (Stuk n° 6-2) tot weglating van het 2^{de} lid van het oorspronkelijk artikel, zijn door de Regering overgenomen.

Het amendement van de heer Eeckman (Stuk n° 7) wordt verworpen met algemeenheid van stemmen.

Het artikel, met weglating van het tweede lid, wordt eenparig goedgekeurd.

Art. 14. (Art. 15. — T.C.)

De amendementen van de heer Pêtre (stuk n° 6) en Claeys (stuk n° 6) worden ingetrokken.

De amendementen van de heren Schot (stuk n° 3), Janssens (stuk n° 4) en De Clercq (stuk n° 4) worden met eenparigheid verworpen.

Het amendement van de heer D'haeseleer (stuk n° 11) geeft aanleiding tot een bespreking.

Een lid verklaart dat de bedoeling van het amendement erin bestaat de discriminatie tussen arbeiders in éénzelfde onderneming op te heffen en, in de lijn van de betrachtingen van de Minister, het statuut van de arbeiders dichtert te brengen bij dat van de bedienden.

Welnu, in strijd met deze laatste bekommernis, zal de toekenning van het gewaarborgd weekloon op basis van een anciënniteit van zes maanden in dezelfde onderneming tot gevolg hebben dat de arbeiders van bepaalde sectoren : seizoenarbeiders, bouwbedrijf e.d.m. praktisch uitgesloten worden. Voor hen zal bv. in geval van ziekte het systeem van de carentiedagen en van de vergoeding wegens werk- onbekwaamheid van 60 % behouden blijven, dan wanneer de werkgever nochtans de stortingen verricht om die carentiedagen te betalen en een vergoeding van 80 % van het normale loon uit te keren.

Het lid dringt erop aan dat men, indien het amendement te ruim is, de criteria zou aanvaarden die ingeschreven zijn in het organiek koninklijk besluit van 22 september 1955 op de ziekte- en invaliditeitsverzekering (art. 110 — 3 maanden onderworpen aan de maatschappelijke zekerheid, indien

Deux cas d'éventuelle non-application du salaire hebdomadaire garanti sont envisagés :

1) les secteurs dans lesquels des Fonds de sécurité d'existence ont été créés. Ces Fonds doivent pouvoir s'adapter à l'application des nouvelles dispositions légales;

2) les secteurs qui connaissent de grandes difficultés économiques, tel celui de l'industrie charbonnière.

Ce n'est pas de gaieté de cœur que le Gouvernement prévoit pareille exception, mais il ne serait pas souhaitable que le Trésor supporte en fait la charge du salaire hebdomadaire garanti dans ce secteur.

En ce qui concerne la dispense de l'obligation de payer le salaire hebdomadaire garanti, elle est renouvelable pour une période de douze mois au maximum. Toutefois, afin de donner aux intéressés eux-mêmes l'occasion de préciser leur point de vue à ce sujet, la proposition du Ministre tendant à compléter l'article par les mots « après avis de la commission paritaire compétente » est approuvée à l'unanimité.

En conséquence, l'article est adopté à l'unanimité, de sorte que l'amendement de M. Major tombe.

Art. 13. (Art. 14. — T.C.)

Etant donné que les amendements du Gouvernement prévoient que les ouvriers des petites entreprises entrent également en ligne de compte pour l'indemnité de 80 % en cas de maladie, les amendements de MM. Servais (Doc. n° 2), Major (Doc. n° 5), d'Alcantara (Doc. n° 6), Pêtre (Doc. n° 6-1) et Schot (Doc. n° 6) tombent.

Les amendements de MM. Schot (Doc. n° 3), Janssens (Doc. n° 4) et Pêtre (Doc. n° 6-2) tendant à supprimer le 2^e alinéa de l'article initial sont repris par le Gouvernement.

L'amendement de M. Eeckman (Doc. n° 7) est rejeté à l'unanimité.

Moyennant la suppression du deuxième alinéa, l'article est adopté à l'unanimité.

Art. 14. (Art. 15. — T.C.)

Les amendements de MM. Pêtre (doc. n° 6) et Claeys (doc. n° 6) sont retirés.

Les amendements de MM. Schot (doc. n° 3), Janssens (doc. n° 4) et De Clercq (doc. n° 4) sont repoussés à l'unanimité.

L'amendement de M. D'haeseleer (doc. n° 11) donne lieu à discussion.

Un membre déclare que l'amendement vise à supprimer la discrimination entre les ouvriers d'une même entreprise et de rapprocher, comme le désire le Ministre, le statut des ouvriers de celui des employés.

Or, contrairement à ce dernier désir, l'octroi du salaire hebdomadaire garanti sur la base d'une ancienneté de six mois dans une même entreprise aura pour conséquence pratique d'exclure les ouvriers de certains secteurs : ouvriers saisonniers, ouvriers du bâtiment, etc. Pour ceux-ci, en cas de maladie par exemple, le système des jours de carence et de l'allocation pour incapacité de travail de 60 % sera maintenu, alors que l'employeur fait les versements pour payer ces jours de carence et pour verser une indemnité de 80 % du salaire normal.

Le membre insiste pour que, si l'amendement est trop large, on accepte les critères figurant dans l'arrêté royal organique du 22 septembre 1955 sur l'assurance-maladie et invalidité (art. 110 — 3 mois d'assujettissement à la sécurité sociale pour ceux qui ont moins de 25 ans; six mois d'assu-

minder dan 25 jaar; zes maanden onderworpen aan de maatschappelijke zekerheid, indien meer dan 25 jaar).

Het lid voert eveneens aan dat het stelsel van de Regering administratieve moeilijkheden zal met zich brengen voor de mutualiteiten, die met de uitbetaling van de vergoeding belast zijn.

Een ander commissielid vestigt in dit verband de aandacht op de bijzondere toestand van de jonge arbeiders, die, bij het zoeken van een gepaste loopbaan, soms, in het begin van hun beroepsactiviteit, meermaals van werkgever veranderen.

De Minister antwoordt dat men hier voor een fundamentele kwestie staat, waarin de Regering gemeend heeft geen wijziging te kunnen brengen. Dit geldt vooral voor de kleine bedrijven. Het is om de moeilijkheden van de kleine bedrijven bij de toepassing van het gewaarborgd weekloon tot een minimum te herleiden, dat de Regering een verschillende regeling voor de grote en kleine ondernemingen heeft ingevoerd.

De bedoeling van de in artikel 20ter voorgestelde formule, krachtens welke de ziektevergoeding van 80 % door de mutualiteiten zal worden uitgekeerd, is precies de kleine werkgevers zoveel mogelijk te ontlasten van administratieve besommeringen.

De ervaring zal leren of de voorgestelde regeling afdoende is.

De wijziging door het lid voorgesteld, zou haar weerslag hebben op andere bepalingen van het ontwerp en het gehele stelsel in het gedrang brengen.

Bovendien was het ook het opzet van de Regering, bij het in aanmerking nemen van de anciënniteit, de verdiensten van de arbeiders, die gedurende lange tijd aan een onderneming verbonden zijn, te erkennen, alsmede eventuele misbruiken tegen te gaan.

Een lid suggereert in dit verband dat de Minister er zou voor waken, dat van meet af aan de nodige aanwijzingen betreffende de anciënniteit en het werkzaam zijn in een onderneming hetzij met tien of meer hetzij met minder dan tien werknemers, op het inlichtingsblad van de belanghebbenden bestemd voor de mutualiteit zouden worden aangebracht.

De Minister zal met deze suggestie rekening houden in de uitvoeringsbesluiten.

Verscheidene leden brengen nog de volgende opmerkingen naar voren :

1) het gevaar misbruiken te zien ontstaan in hoofde van de werkgevers, die geneigd zouden kunnen zijn tot afdanking over te gaan vóór dat de zes maanden anciënniteit in de onderneming bereikt worden;

2) het gevaar voor misbruiken ook vanwege de arbeiders, die, wanneer zij voordeel mochten hebben bij een langere ziekte duur, misschien zullen pogen hun afwezigheid wegens ziekte te verlengen;

3) de moeilijkheden die zouden kunnen rijzen bij regelmatige hervalling. Zal bij elke hervalling, die beantwoordt aan de vereisten op het stuk van de termijnen door de wet bepaald, het gewaarborgd weekloon gedurende zeven dagen verschuldigd zijn ?

Hierop antwoordt de Minister dat men het gevaar van misbruiken niet mag overdrijven. Er is geen enkele wet, die aan dit gevaar ontsnapt, maar de opeenvolgende medische controles en de mogelijkheid van sancties vanwege de werkgever zullen deze misbruiken tot een minimum beperken.

Wat de kwestie van de hervalling betreft, herinnert de Minister aan de bestaande regeling geldend voor de carentiedagen in de ziekteverzekering (art. 80, lid 5, koninklijk besluit 22 september 1955), nl. dat geen nieuwe carentiedagen worden opgelegd, indien de werknemer opnieuw

jetissement à la sécurité sociale pour ceux qui ont plus de 25 ans).

Il fait valoir également que le système du Gouvernement entraînera des difficultés pour les mutualités chargées du paiement de l'indemnité.

Un autre membre attire à ce sujet l'attention sur la situation particulière des jeunes travailleurs qui, étant à la recherche d'une carrière qui leur convient, changent parfois plusieurs fois d'employeur au début de leur activité professionnelle.

Le Ministre répond que l'on se trouve ici en présence d'une question fondamentale que le Gouvernement a estimé ne pas pouvoir modifier. Ceci s'applique surtout aux petites entreprises. C'est pour réduire au minimum les difficultés des petites entreprises lors de l'application du salaire hebdomadaire garanti que le Gouvernement a établi un régime différent pour les grandes et les petites entreprises.

La formule proposée à l'article 20ter prévoyant l'octroi de l'indemnité de maladie de 80 % à charge des mutualités a précisément pour but de décharger les petits employeurs autant que possible des formalités administratives.

L'expérience apprendra si le régime proposé est efficace.

La modification proposée par le membre aurait une répercussion sur d'autres dispositions du projet et compromettrait l'ensemble du régime.

D'autre part, en tenant compte de l'ancienneté, le Gouvernement a voulu reconnaître les mérites des travailleurs occupés depuis longtemps dans une entreprise, et empêcher des abus éventuels.

A ce sujet, un membre suggère que le Ministre veille à ce que, dès le début, les indications nécessaires relatives à l'ancienneté et à l'activité dans une entreprise comptant soit dix travailleurs ou plus, soit moins de dix travailleurs, soient portées sur la fiche de renseignements des intéressés destinée à la mutualité.

Le Ministre tiendra compte de cette suggestion dans les arrêtés d'exécution.

Plusieurs membres émettent encore les observations suivantes :

1) le danger de voir naître des abus dans le chef des employeurs qui pourraient être enclins à procéder à des licenciements avant que ne soient atteints les six mois d'ancienneté dans l'entreprise;

2) le danger de voir naître aussi des abus dans le chef des ouvriers qui, si une plus longue durée de la maladie devait leur être avantageuse, essaieront peut-être de prolonger leur absence pour cause de maladie;

3) la difficulté qui pourrait surgir en cas de rechute régulière : le salaire hebdomadaire garanti sera-t-il dû pendant sept jours à chaque rechute répondant aux conditions prévues par la loi en matière de délais ?

Le Ministre répond qu'il ne faut pas exagérer le danger d'abus. Aucune loi n'échappe à ce danger, mais les contrôles médicaux successifs et la possibilité de pénalités de la part de l'employeur limiteront ces abus à un minimum.

En ce qui concerne la question des rechutes, le Ministre rappelle le régime en vigueur pour les jours de carence dans l'assurance-maladie (art. 80, alinéa 5, arrêté royal 22 septembre 1955), à savoir que des jours de carence nouveaux ne sont pas imposés si le travailleur tombe à nouveau

ziek wordt binnen 25 dagen volgend op het einde van een periode tijdens welke een ziektevergoeding werd uitbetaald.

De werknemer zal dus, bij hervalling, om het even, of het binnen of na een periode van 25 dagen is, het genot hebben van de ziektevergoeding naar rato van 80 % gedurende zeven dagen, indien hij, wel te verstaan, ook de andere voorwaarden vervult, die door het huidige ontwerp zijn gesteld.

Deze regeling geldt zowel voor de bedrijven met minder dan 10 werknemers als voor de andere.

De Minister onderstreept bij deze gelegenheid dat de hierboven aangevoerde argumenten precies aantonen dat de regering wijs gehandeld heeft met bij de invoering van het gewaarborgd weekloon een zeer grote voorzichtigheid aan de dag te leggen en geleidelijk te werk te gaan. Hij wijst erop dat dit ontwerp de eerste stap uitmaakt naar het gewaarborgd weekloon in de volle zin van het woord en dat deze titel een tijdelijk en experimenteel karakter heeft.

Hij vraagt ten slotte dat de commissie de tekst van artikel 14 ongewijzigd zou goedkeuren.

Daar de bovenstaande opmerkingen ook gelden voor artikel 20ter, dat precies de uitkering van de vergoeding van 80 % bij werkonbekwaamheid wegens ziekte in de kleine bedrijven regelt, zijn zij bij het bedoelde artikel niet meer herhaald.

Het amendement van de heer D'haeseleer (stuk n° 11) wordt met 5 stemmen voor en 11 tegen verworpen.

Het artikel wordt met 13 stemmen voor en 5 onthoudingen goedgekeurd.

Art. 15. (Art. 16. — T. C.)

Het amendement van de heer Schot (stuk n° 3) wordt eenparig verworpen.

De vraag wordt opgeworpen, wat zal geschieden, indien er geen eensluidendheid is tussen het advies van de behandelende geneesheer en dat van de controlerende geneesheer aangesteld door de werkgever.

Moet de werkgever in elk geval betalen en is hij dan aangewezen op een geding voor de werkrechtssraad, om, bij betwisting van het ziektegeval, het ten onrechte uitgekeerde bedrag terug te vorderen?

Of is het integendeel de werknemer die, in geval van betwisting en weigering vanwege de werkgever om, op advies van de controlerende geneesheer, de voorgeschreven 80 % van het normale loon uit te keren, de vordering voor de werkrechtssraad moet instellen? Is de werkrechtssraad dan nog wel in staat uitspraak te doen over dergelijke betwisting?

Een andere vraag die gesteld werd is deze:

Zou men in geval van uiteenlopende adviezen vanwege de behandelende geneesheer en vanwege de controlerende geneesheer van de werkgever, de beslissing niet kunnen overlaten aan de geneesheer van de R. V. Z. I. die toch ambtshalve de zieke moet onderzoeken?

De mutualiteit of de werkgever zouden, bij gunstig advies van de laatstbedoelde geneesheer, tot de uitkering van de 80 % van het normaal loon gehouden zijn, maar zouden, bij betwisting, het recht hebben een eis tot terugvordering in te stellen bij de werkrechtssraad.

De Minister kan dit laatste voorstel niet aanvaarden.

Hij antwoordt dat de moeilijkheden, waarop de aandacht werd gevestigd, zich in feite slechts bij uitzondering zullen voordoen: men moet inderdaad rekening houden met opeenvolgende medische adviezen, waardoor de behandelende geneesheer ook tot grotere voorzichtigheid zal aangespoord worden vooraleer een periode van werkonbekwaamheid vast te stellen. Het is bijna ondenkbaar dat medici onderling geen eensgezindheid zouden bereiken, wanneer 2 of 3 dokters achtereenvolgens de betrokken arbeider onderzoeken.

malade dans les 25 jours qui suivent la fin d'une période d'indemnisation.

Dès lors, en cas de rechute (que ce soit dans une période de 25 jours ou après celle-ci), le travailleur bénéficiera de l'indemnité de maladie à raison de 80 % pendant sept jours, si, bien entendu, il remplit également les autres conditions prévues par le présent projet.

Cette règle est applicable tant aux entreprises comptant moins de 10 travailleurs qu'aux autres.

Le Ministre souligne à cette occasion que les arguments invoqués ci-dessus montrent précisément que le Gouvernement a agi sagement en faisant preuve d'une très grande prudence et en réalisant progressivement l'instauration du salaire hebdomadaire garanti. Il fait observer que le présent projet constitue le premier pas vers le salaire hebdomadaire garanti au plein sens du terme et que ce titre a un caractère temporaire et expérimental.

Enfin, il demande que la commission adopte l'article 14 sans modification.

Les observations précédentes s'appliquant également à l'article 20ter, qui règle, dans les petites entreprises, l'allocation de l'indemnité de 80 % en cas d'incapacité de travail par suite de maladie; elles ne figurent plus dans cet article.

L'amendement de M. D'haeseleer (doc. n° 11) est repoussé par 11 voix contre 5.

L'article est adopté par 13 voix et 5 abstentions.

Art. 15. (Art. 16. — T. C.)

L'amendement de M. Schot (doc. n° 3) est repoussé à l'unanimité.

La question s'est posée de savoir ce qui arrivera en cas de discordance entre l'avis du médecin traitant et celui du médecin-contrôleur désigné par l'employeur.

L'employeur est-il tenu de payer dans ce cas et d'engager une action devant le conseil de prud'hommes en vue de réclamer le montant indûment payé si le cas de maladie est contesté?

Ou bien, est-ce au contraire au travailleur, en cas de contestation et de refus de la part de l'employeur de payer les 80 % prévus du salaire normal sur avis du médecin-contrôleur, qu'il appartient d'intenter l'action devant le conseil de prud'hommes? Ce dernier est-il encore en mesure de statuer sur une contestation pareille?

Une autre question est posée, notamment:

En cas d'avis divergents entre le médecin traitant et le médecin chargé de contrôle par l'employeur, ne pourrait-on pas laisser la décision au médecin du F. N. A. M. I., qui est quand même tenu d'examiner d'office le malade?

En cas d'avis favorable de ce dernier médecin, la mutualité ou l'employeur seraient tenus au paiement des 80 % du salaire normal, mais en cas de contestation, ils auraient le droit de saisir le conseil de prud'hommes d'une action en répétition.

Le Ministre ne peut accepter cette dernière proposition. Il répond qu'en fait ces difficultés ne se présenteront qu'exceptionnellement: il faut en effet tenir compte d'avis médicaux successifs qui inciteront le médecin traitant à plus de circonspection avant de fixer une période d'incapacité de travail. Il est presque inconcevable que 2 ou 3 médecins qui examinent successivement le travailleur intéressé ne parviennent pas à se mettre d'accord.

Er dient ook op gewezen dat de tekst van artikel 15 niets nieuws bevat. De bepalingen van dit artikel zijn ontleend aan de wetgeving op het bediendencontract (art. 8 van de samengevoegde wetten van 20 juli 1955). Welnu, de gevallen van betwisting op dit punt zijn zeer zeldzaam.

De Minister voegt hieraan nog toe, dat de modaliteiten tot regeling van betwistingen op het vlak van de ziekteverzekering niet bij deze wet moeten geregeld worden.

Door een lid wordt het geval opgeworpen van een zieke arbeider, aan wie de behandelende geneesheer een beperkt aantal dagen werkonbekwaamheid toekent, zodat hij, na de drie carentiedagen, recht heeft op de ziektevergoeding. Wat zal er nu geschieden, indien, na een eerste periode van ziekte, een nieuw attest tot verlenging van de werkonbekwaamheid tot meer dan veertien dagen wordt verleend?

Men doet opmerken dat het hier een kwestie van uitvoering betreft, die bij ministerieel rondschrijven of anderszins zal geregeld worden.

Een lid onderstreept nogmaals de misbruiken die uit het stelsel van het ontwerp kunnen voortvloeien en meent dat men een gevaarlijke weg opgaat. Hij wijst hierbij op het feit dat hij over statistische gegevens beschikt, waaruit blijkt dat het aantal ziektegevallen bij de bedienden aanmerkelijk hoger ligt dan bij de arbeiders werkzaam in zware en ongezonde bedrijven.

Tot besluit betoogt de Minister dat deze discussie nogmaals het bewijs levert, dat men ongelijk zou hebben de Regering haar voorzichtigheid te verwijten.

Artikel 15 wordt aangenomen met 13 stemmen voor en 6 onthoudingen.

Art. 16. (Art. 17. — T. C.)

Een lid meent dat deze bepaling omtrent de raadpleging van de paritaire comité's bij wijziging van de voorwaarden tot uitkering van het gewaarborgd weekloon, thuishoort in de besluitwet van 9 juni 1945 op het statuut van de bedoelde comité's.

De Minister en de meerderheid van de Commissie zijn het hiermede niet eens, daar het hier enkel een tijdelijke bepaling betreft.

In antwoord op een vraag van een ander lid doet de Minister nog opmerken dat men hier niet te doen heeft met een beslissing van het paritair comité, die eenparigheid veronderstelt, maar enkel met een advies, waartegenover de Regering haar verantwoordelijkheid moet opnemen.

Het artikel, zoals het door de Regering werd gewijzigd (Stuk n° 8), wordt aangenomen met 9 stemmen voor, 1 tegen en 3 onthoudingen.

De amendementen Major en Eeckman (Stukken n° 5 en 7) zijn dus verworpen.

Art. 17. (Art. 18. — T. C.)

Het amendement van de heer Pêtre (Stuk n° 6) wordt ingetrokken.

Het amendement van de heer Servais (Stuk n° 2) wordt eenparig verworpen.

De Minister doet opmerken dat, in tegenstelling met de procedure van artikel 16, het in het geval van artikel 17 (inkorting of afschaffing van de minimumduur van de arbeidsongeschiktheid — opvoering van het loonpercentage van 80 op 100 %) een voorstel vanwege het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad betreft, wat eenparigheid vanwege het betrokken comité veronderstelt.

De vraag wordt opgeworpen welke de respectieve bevoegdheid van de paritaire comités en de N. A. R. terzake is.

Daarop antwoordt de Minister dat de N. A. R. bevoegd zal zijn voor de sectoren, waarin geen paritaire comité's bestaan of waarin deze in gebreke blijven.

Il y a lieu de signaler que le texte de l'article 15 ne contient rien de nouveau. Les dispositions de l'article 15 sont reprises de la législation sur le contrat d'emploi (art. 8 des lois coordonnées du 20 juillet 1955, relatives au contrat d'emploi). Or, les cas de contestation en ce domaine sont très rares.

Le Ministre ajoute encore que ce n'est pas par la présente loi qu'il convient de déterminer les modalités réglant les contestations au niveau de l'assurance-maladie.

Un membre signale le cas d'un ouvrier malade auquel le médecin traitant accorde un nombre limité de jours d'incapacité de travail, de sorte qu'après les trois jours de carence il a droit à l'indemnité de maladie. Qu'arrivera-t-il alors si, après une première période de maladie, il est délivré une nouvelle attestation de prolongation à plus de quinze jours de l'incapacité.

On fait observer qu'il s'agit ici d'une question d'exécution qui sera réglée par circulaire ministérielle ou autrement.

Un membre souligne, une fois de plus, les abus qui résulteraient du système du projet et estime que l'on s'engage dans une voie dangereuse. Il signale à ce propos qu'il dispose de données statistiques dont il résulte que le nombre des cas de maladie chez les employés est plus élevé que celui qui se rencontre parmi les ouvriers occupés dans les entreprises lourdes et malsaines.

En conclusion, le Ministre estime que la discussion démontre une fois de plus qu'on aurait tort de reprocher au Gouvernement sa prudence en la matière.

L'article 15 est adopté par 13 voix et 6 abstentions.

Art. 16. (Art. 17. — T. C.)

Avis des commissions paritaires en cas de modification des conditions d'octroi du salaire hebdomadaire garanti.

Un membre estime que cette disposition serait mieux à sa place dans l'arrêté-loi du 9 juin 1945 sur le statut de ces commissions paritaires.

Le Ministre ainsi que la majorité des membres de votre Commission ne partagent pas son opinion, étant donné qu'il s'agit uniquement d'une disposition de nature temporaire.

En réponse à une question d'un autre membre, le Ministre fait encore observer qu'il ne s'agit pas ici d'une décision de la commission paritaire, impliquant l'unanimité, mais uniquement d'un avis au sujet duquel le Gouvernement est appelé à prendre ses responsabilités.

L'article, tel qu'il est modifié par le Gouvernement (Doc. n° 8), est adopté par 9 voix contre 1 et 3 abstentions.

Les amendements de MM. Major et Eeckman (Documents n° 5 et 7) sont donc rejetés.

Art. 17. (Art. 18 — T. C.)

L'amendement de M. Pêtre (Document n° 6) est retiré.

L'amendement de M. Servais (Document n° 2) est rejeté à l'unanimité.

Le Ministre fait observer que dans le cas de l'article 17 (diminution ou suppression de la durée minimum de l'incapacité, augmentation du pourcentage du salaire de 80 % à 100 %) il s'agit, contrairement à la procédure de l'article 16, d'une proposition émanant de la commission paritaire ou du Conseil National du Travail, ce qui implique l'unanimité au sein de la commission intéressée.

On soulève la question de savoir quelle est la compétence respective des commissions paritaires et du C. N. T. en ce domaine.

Dans sa réponse, le Ministre déclare que le C. N. T. sera compétente pour les secteurs où il n'existe pas de commissions paritaires ou dans lesquels celles-ci font preuve de carence.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen en 5 onthoudingen.

Dienvolgens zijn de amendementen van de heren Major (Stuk n° 5) en Eeckman (Stuk n° 7) verworpen.

Art. 18. (Art. 19 — T. C.)

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 18bis.

Amendementen van de heren Servais (stuk n° 2) en d'Alcantara (stuk n° 6).

De amendementen van de heer Servais worden eenparig verworpen.

Het amendement van de heer d'Alcantara wordt ingetrokken.

Het artikel wordt eenparig goedgekeurd.

Art. 19. (Art. 20 — T. C.)

Gezien het regeringsamendement (stuk n° 8) worden de amendementen van de heren Schot (stuk n° 3), Janssens (stuk n° 4) en Pêtre (stuk n° 6) ingetrokken.

Het amendement van de heer Servais (stuk n° 2) wordt eenparig verworpen.

Een lid steunt de amendementen van de heren Major (stuk n° 5) en Eeckman (stuk n° 7).

Hij is gekant tegen het toekennen van machtiging aan de Regering om sommige bepalingen van het ontwerp op eigen initiatief te verlengen en meent dat het Parlement ten onrechte afstand doet van een deel van zijn opdracht.

De Minister antwoordt dat het hier een experimentele wet betreft en dat de bedoeling van dit artikel niets anders is dan, zo nodig, het experiment voor een beperkte tijd voort te zetten.

Er moet in elk geval na 31 december 1964 op de wetgever een beroep gedaan worden (zie artikel 20nonies).

Daarna wordt het artikel aangenomen met 11 tegen 4 stemmen.

De amendementen van de heren Major en Eeckman zijn dus verworpen.

Art. 20.

Het Regeringsamendement (stuk n° 8) strekkende tot weglating van dit artikel, waarvan men de bepalingen terugvindt in artikel 20nonies (zelfde stuk), wordt eenparig goedgekeurd.

TITEL IIbis (nieuw).

Art. 20bis tot 20octies. (Art. 21 tot 27 — T. C.)

Amendementen van de Regering (Stuk n° 8).

De inhoud van deze artikelen betreft de nieuwe bepalingen op het stuk van de vergoeding voor werkonbekwaamheid bij ziekte ten bate van de arbeiders tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan tien werknemers.

Art. 20bis. (Art. 21 — T. C.)

De titel van deze onderverdeling en het artikel worden eenparig aangenomen.

L'article est adopté par 9 voix et 5 abstentions.

En conséquence les amendements de MM. Major (Doc. n° 5) et Eeckman (Doc. n° 7) sont rejetés.

Art. 18. (Art. 19 — T. C.)

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 18bis.

Amendements de MM. Servais (Doc. n° 2) et d'Alcantara (Doc. n° 6).

Les amendements de M. Servais sont rejetés à l'unanimité.

L'amendement de M. d'Alcantara est retiré.

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 19. (Art. 20 — T. C.)

Vu l'amendement du gouvernement (doc. n° 8), les amendements de MM. Schot (doc. n° 3), Janssens (doc. n° 4) et Pêtre (doc. n° 6) sont retirés.

L'amendement de M. Servais (doc. n° 2) est rejeté à l'unanimité.

Un membre appuie les amendements de MM. Major (doc. n° 5) et Eeckman (doc. n° 7).

Il est hostile à l'octroi au gouvernement de l'autorisation de proroger de sa propre initiative la durée de validité de certaines dispositions du projet et estime que le Parlement a tort de faire abandon d'une partie de ses attributions.

Le Ministre répond qu'il s'agit en l'occurrence d'une loi expérimentale et que le seul but de cet article est de proroger, si besoin en est, cette expérience pour une période limitée.

De toute manière, il faudra, après le 31 décembre 1964, avoir recours au législateur. (cfr. art. 20nonies).

L'article est ensuite adopté par 11 voix contre 4.

Les amendements de MM. Major et Eeckman sont donc rejetés.

Art. 20.

L'amendement du gouvernement (doc. n° 8) tendant à la suppression de cet article et dont on retrouve les dispositions à l'article 20nonies (même document) est unanimement adopté.

TITRE IIbis (nouveau).

Art. 20bis à 20octies. (Art. 21 à 27 — T. C.)

Amendements du Gouvernement (Doc. n° 8).

La matière de ces articles a trait aux dispositions nouvelles relatives à l'indemnisation pour incapacité de travail résultant d'une maladie, applicable aux ouvriers occupés dans des entreprises comptant moins de dix travailleurs.

Art. 20bis. (Art. 21 — T. C.)

L'intitulé de cette rubrique ainsi que l'article sont unanimement adoptés.

Art. 20ter. (Art. 22. — T. C.)

In antwoord op een vraag verklaart de Minister, dat de vergoeding van 80 % wel degelijk berekend wordt op het normaal loon van de arbeider en niet op het fictief loon in voege bij de ziekteverzekering.

Voor de verdere discussie verwijzen wij naar die over artikelen 14 en 15.

Bij artikel 20ter dient de Regering een amendement in, dat luidt als volgt :

Tussen het tweede en het derde lid van dit artikel wordt de volgende tekst ingevoegd :

« Anderdeels wordt te vergoeding, waarvan sprake in het eerste lid van dit artikel, alleen toegekend in de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder de vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid worden toegekend krachtens de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake verplichte ziekteverzekering ».

Dit amendement strekt ertoe de 80 % van het normale loon slechts te laten uitkeren, indien eveneens de voorwaarden tot het doen gelden van een recht op de normale ziektevergoeding vervuld zijn en er geen redenen zijn tot verval van dit recht, zoals bepaald bij artikel 117 van het organiek koninklijk besluit van 22 september 1955 op de ziekte- en invaliditeitsverzekering (bv. gevallen van sportbeoefening met het oog op een competitie, geval van verwonding bij strafrechtelijke vergrijpen, enz.).

Het artikel aldus gewijzigd wordt aangenomen met 13 stemmen voor en 6 onthoudingen.

Art. 20quater. (Art. 23 — T. C.)

De vraag wordt gesteld of voor de uitkeringen van de 80 % vergoeding in geval van ziekte in het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit een afzonderlijke rekening zal aangelegd worden.

De Minister antwoordt hierop bevestigend : er is geen afzonderlijke kas, maar wel een afzonderlijke rekening, waaruit naderhand de nodige statistische gegevens zullen gehaald worden om het experiment te beoordelen.

Sommige leden vrezen dat de mutualiteiten de hun opgelegde bijkomende taak moeilijk zullen kunnen verwerken, met het gevolg dat de arbeiders van de kleine bedrijven lange tijd op hun vergoeding zullen moeten wachten.

De Minister antwoordt, dat het zal volstaan, dat de betrokken arbeiders een attest van hun werkgever aan de mutualiteit voorleggen.

De verdere uitvoeringsmaatregelen zullen bij de uitvoeringsbesluiten en circulaire vastgelegd worden.

Het artikel wordt met 9 stemmen en 3 onthoudingen aangenomen.

Art. 20 quinquies tot octies. (Art. 24 tot 27 — T. C.)

Deze artikelen worden aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

TITEL IIter.

Amendementen van Regering (Stuk n° 8).

Art. 20nonies. (Art. 28 — T. C.)

Dit artikel bepaalt dat de schikkingen van artikelen 19 en 20octies ophouden uitwerking te hebben op 31 december 1964.

Art 20ter. (Art. 22. — T. C.)

Le Ministre déclare, en réponse à une question, que l'indemnité de 80 % est effectivement calculée sur le salaire normal de l'ouvrier et non sur le salaire effectif prévu pour l'assurance-maladie.

Pour le reste de la discussion, nous renvoyons à celle relative aux articles 14 et 15.

A l'article 20ter, le Gouvernement dépose, un amendement libellé comme suit :

Insérer entre le 2^{me} et le 3^{me} alinéa de cet article, le texte suivant :

« D'autre part, l'indemnité visée à l'alinéa premier du présent article n'est accordée que dans les cas et les conditions où les indemnités d'incapacité de travail sont octroyées en vertu des dispositions légales et réglementaires en matière d'assurance maladie-invalidité obligatoire. »

Cet amendement tend à n'autoriser le paiement des 80 % du salaire normal que si les conditions requises pour pouvoir prétendre à l'indemnité normale de maladie se trouvent réunies et qu'il n'y ait pas de motifs de déchéance de ce droit tels qu'ils sont prévus à l'article 117 de l'arrêté royal du 22 septembre 1955 organique de l'assurance maladie-invalidité (par exemple des cas où le sport est pratiqué en vue de compétition, des cas de blessures à la suite d'infractions criminelles, etc.).

L'article ainsi modifié est adopté par 13 voix et 6 abstentions.

Art. 20quater. (Art. 23 — T. C.)

La question se pose de savoir si, pour les allocations de l'indemnité de 80 % en cas de maladie, il sera ouvert un compte distinct au Fonds national d'assurance maladie-invalidité.

Le Ministre répond affirmativement : il n'y a pas de caisse distincte, mais un compte distinct dont seront extraits, par la suite, les données statistiques indispensables à l'appréciation de l'expérience.

Certains membres craignent que les mutualités ne rencontrent des difficultés à s'acquitter de la tâche supplémentaire qui leur est imposée, ce qui aurait pour effet que les ouvriers des petites entreprises devraient attendre longtemps leur indemnité.

Le Ministre répond qu'il suffira que les travailleurs intéressés présentent à leur mutualité une attestation de leur employeur.

Les mesures ultérieures d'application seront fixées par les arrêtés d'exécution et par des circulaires.

L'article est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 20 quinquies à octies. (Art. 24 à 27 — T. C.)

Ces articles sont adoptés par 9 voix et 3 abstentions.

TITRE IIter.

Amendements du Gouvernement (doc. n° 8).

Art. 20nonies. (Art. 28 — T. C.)

Cet article stipule que les dispositions des articles 19 et 20octies cessent leurs effets au 31 décembre 1964.

Men zie dienaangaande de bespreking van artikel 19.
 Artikel 20^{onies} wordt eveneens aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 20^{decies}. (Art. 29 — T. C.)

In verband met artikel 20^{decies} wijst een lid er op dat de werkgever, op het ogenblik van zijn verklaring, meer dan 10 werknemers kan in dienst hebben, zodat hij niet gehouden is tot betaling van de speciale bijdrage aan de maatschappelijke zekerheid.

Wanneer hij nu de volgende maanden minder dan 10 werknemers in dienst heeft, onder welk stelsel zal hij dan vallen: onder dat van de bedrijven met meer dan 10 of onder dat van de bedrijven met minder dan 10 arbeiders?

De Minister verklaart dat de aangifte vanwege de werkgever op de bij het ontwerp bepaalde datum (30 juni) voor een heel jaar geldt.

Indien het zou mogelijk zijn van categorie te veranderen naar gelang van het wisselend aantal arbeiders, zouden hieruit misbruiken vanwege de werkgevers kunnen voortvloeien.

Het artikel wordt met 9 stemmen en 3 onthoudingen aangenomen.

TITEL III.

Art. 21. (Art. 30 — T. C.)

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Amendement van de heer Major (Stuk n° 5).

Art. 22 (nieuw).

Dit amendement strekt er toe de bedienden op proefcontract of voor een bepaalde tijd aangeworven te laten genieten van de bepalingen van de nieuwe wet.

De Minister antwoordt dat het een slechte wetgevende techniek is twee verschillende domeinen bij een enkele wet te wijzigen.

Het amendement wordt met 3 stemmen voor en 9 tegen verworpen.

Amendementen van de heer Major (stuk n° 5).

Artt. 23 en 24 (nieuw).

Beide amendementen worden ingetrokken.

* * *

Wetsvoorstel van de heer Major (n° 21-1).

Ten slotte nog een woord over het wetsvoorstel van de heer Major (n° 21-1) in zake het gewaarborgd weekloon.

Zoals reeds gezegd was de bespreking van dit wetsvoorstel gevoegd bij die over het ontwerp.

De heer Major zelf verwerkte zijn voorstel in de vorm van amendementen op dit ontwerp (Stuk 235). De bespreking en de stemming over die amendementen zijn hierboven weergegeven.

Derhalve dient het wetsvoorstel van de heer Major door de goedkeuring van het ontwerp als vervallen te worden beschouwd.

Eindstemming.

Het ontwerp in zijn geheel is aangenomen met 13 stemmen voor en 6 onthoudingen.

Dit verslag is eenparig goedgekeurd.

De Verslaggever,

A. CLAEYS.

De Voorzitter,

J. MARTEL.

Voir à ce sujet l'examen de l'article 19.

L'article 20^{onies} est également adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 20^{decies}. (Art. 29 — T. C.)

A propos de l'article 20^{decies}, un commissaire fait observer qu'au moment de sa déclaration l'employeur peut occuper plus de 10 travailleurs, de sorte qu'il n'est pas tenu de payer la cotisation spéciale à la sécurité sociale.

Si, au cours des mois suivants, il occupe moins de 10 travailleurs, quel régime lui appliquera-t-on? Celui des entreprises occupant plus de 10 travailleurs ou celui des entreprises occupant moins de 10 travailleurs?

Le Ministre répond que la déclaration de l'employeur à la date prévue par le projet (30 juin) est valable pour toute une année.

Des abus seraient possibles si les employeurs pouvaient changer de catégorie à mesure des modifications intervenant dans le nombre des travailleurs.

L'article est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

TITRE III.

Art. 21. (Art. 30 — T. C.)

Cet article est adopté à l'unanimité.

Amendement de M. Major (doc. n° 5).

Art. 22 (nouveau).

Cet amendement tend à accorder aux employés liés par un contrat à l'essai ou à temps le bénéfice des dispositions de la nouvelle loi.

Le Ministre répond que c'est une mauvaise technique législative de modifier deux domaines différents par une seule loi.

L'amendement est rejeté par 9 voix contre 3.

Amendements de M. Major (doc. n° 5).

Art. 23 et 24 (nouveaux).

Les deux amendements sont retirés.

* * *

Proposition de loi de M. Major (n° 21-1).

Enfin, il reste la proposition de M. Major (n° 21-1) sur le salaire hebdomadaire garanti.

Comme il a déjà été dit lors de la discussion, l'examen de cette proposition a été joint à celui du projet.

M. Major lui-même a présenté sa proposition sous forme d'amendements au présent projet (Doc. n° 21-5).

La discussion et le vote sur ces amendements ont été exposés ci-dessus.

En conséquence la proposition de M. Major tombe par suite de l'adoption du projet.

Vote final.

Le présent projet dans son ensemble est adopté par 13 voix et 6 abstentions.

Le présent rapport est adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,

A. CLAEYS.

Le Président,

J. MARTEL.

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

TITEL EEN.

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

Eerste artikel.

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

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

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

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

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

Art. 2.

Artikel 19 van dezelfde wet wordt door volgende bepalingen aangevuld :

« Wanneer, bij toepassing van artikel 28^{quater}, een regime van gedeeltelijk werk in de onderneming werd ingevoerd, moeten de opzeggingstermijnen, voorzien bij het derde en het vierde lid, integraal worden nageleefd, rekening houdend met de oorspronkelijke voorwaarden van de overeenkomst. »

Art. 3.

Het opschrift van hoofdstuk III^{bis}, in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 4 maart 1954, wordt door het volgende opschrift vervangen :

Hoofdstuk III^{bis}.

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

Art. 4.

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

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

De arbeidsdag die onderbroken wordt ingevolge een technische stoornis in de onderneming en aan de arbeider betaald wordt krachtens artikel 12 van deze wet, moet be-

TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION.

TITRE PREMIER.

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

Article premier.

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

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

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

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

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

Art. 2.

L'article 19 de la même loi est complété par les dispositions suivantes :

« Lorsqu'en application de l'article 28^{quater}, un régime de travail à temps réduit a été instauré dans l'entreprise, les délais des préavis prévus aux troisième et quatrième alinéas doivent être intégralement respectés compte tenu des conditions initiales du contrat. »

Art. 3.

L'intitulé du chapitre III^{bis}, inséré dans la même loi par la loi du 4 mars 1954, est remplacé par l'intitulé suivant :

Chapitre III^{bis}.

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

Art. 4.

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

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

La journée de travail interrompue en raison d'un accident technique dans l'entreprise et payée à l'ouvrier en vertu des dispositions de l'article 12 de la présente loi, doit être

schouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

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

De arbeider verliest het recht op dat loon, wanneer hij weigert een vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn bekwaamheid en zijn geschiktheid. Nochtans is die weigering op zichzelf geen ernstige reden die de verbreking van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. »

Art. 5.

Artikel 28bis in dezelfde wet ingevoegd door de wet van 4 maart 1954, wordt onder b) door de volgende bepalingen vervangen :

« b) De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst gedurende de zes weken na de bevalling.

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

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

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

Art. 6.

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

« b bis. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg van het werk, behoudt de arbeider het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen te rekenen van de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

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

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

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

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

Art. 7.

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

Art. 8.

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

considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

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

L'ouvrier perd le droit à ce salaire, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses capacités et à ses aptitudes. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la rupture du contrat.

Art. 5.

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

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

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

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

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

Art. 6.

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

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

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

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

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

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

Art. 7.

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

Art. 8.

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

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

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

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

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

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

Art. 9.

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

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

Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de arbeider de werkgever vooraf verwittigen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij er toe gehouden laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

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

Art. 10.

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

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

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

« En l'absence d'un tel règlement, le manque de travail total ou partiel permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant 4 semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit moyennant notification par affichage dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance.

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

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

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

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

Art. 9.

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

Art. 28sexies. — L'ouvrier a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

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

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

Art. 10.

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

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

Le salaire normal se calcule conformément aux arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi du salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an. »

Art. 11.

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

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

Art. 12.

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

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

Art. 13.

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

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

Deze vrijstelling is hernieuwbaar na advies van het bevoegde paritair comité. »

TITEL II.

Bepalingen van tijdelijke aard betreffende de betaling van de eerste dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval en toepasselijk op de werkgevers die minstens tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die zij te werk stellen.

Art. 14.

Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet tot 31 december 1961, zijn de bepalingen van de artikelen 15 tot 19 van deze wet van toepassing op de werkgevers die minstens tien werknemers in dienst hebben en op de arbeiders die door hen tewerkgesteld worden krachtens een arbeidsovereenkomst, geregeld bij de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Art. 15.

In geval van arbeidsongeschiktheid van ten minste veertien dagen tengevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen of van ongevallen op de weg van het werk en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, gewijzigd bij deze wet, heeft de arbeider, ten laste van zijn werkgever, recht op 80 % van zijn normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

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

Art. 11.

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

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

Art. 12.

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

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

Art. 13.

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

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

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

TITRE II.

Dispositions à caractère temporaire relatives au paiement des premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et applicables aux employeurs occupant au moins dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent.

Art. 14.

A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'au 31 décembre 1961, les dispositions des articles 15 à 19 de la présente loi sont applicables aux employeurs occupant au moins dix travailleurs et aux ouvriers qu'ils occupent en vertu d'un contrat de travail, régi par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Art. 15.

En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la présente loi, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 % de son salaire normal, pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

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

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

Art. 16.

In geval van arbeidsongeschiktheid bepaald in artikel 15, dient de arbeider onmiddellijk zijn werkgever te verwittigen en van zijn arbeidsongeschiktheid te doen blijken. Desgevraagd, legt hij een medisch attest over.

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

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

Art. 17.

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

- a) de duur van de in artikel 15 voorgeschreven anciënniteit wijzigen;
- b) de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;
- c) bijkomende voorwaarden vaststellen.

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

Art. 18.

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, de minimumduur van de in artikel 15 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid inkorten of de voorwaarde van minimumduur van de arbeidsongeschiktheid afschaffen.

De Koning kan eveneens, onder dezelfde voorwaarden, het percentage van het in artikel 15 van deze wet bedoeld loon op maximum 100 % brengen.

Art. 19.

De bepalingen van artikel 28 *septies*, *octies*, *nonies* en *decies*, welke in de wet van 20 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, door deze wet ingevoegd zijn, zijn van toepassing op de in deze titel bepaalde voordelen.

Art. 20.

Van af 1 januari 1962 kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de geldigheidsduur van de bepalingen van de artikelen 14 tot 19 van deze wet en van de besluiten, krachtens deze bepalingen genomen, verlengen.

Met ingang van dezelfde datum, kan Hij eveneens, bij een in de Ministerraad overlegd besluit :

- a) de minimumduur van de in artikel 15 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid inkorten of de voorwaarde van minimumduur van de arbeidsongeschiktheid afschaffen;
- b) het percentage van het bij artikel 15 bedoeld loon op maximum 100 % brengen.

La journée de travail interrompue en raison de l'incapacité de travail et payée à l'ouvrier en vertu des dispositions de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

Art. 16.

Dans le cas d'incapacité visé à l'article 15, l'ouvrier doit avertir immédiatement son employeur et justifier de son incapacité de travail. S'il y est invité, il produira un certificat médical.

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

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

Art. 17.

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

- a) modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 15;
- b) remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;
- c) fixer des conditions supplémentaires.

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

Art. 18.

Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil National du Travail, réduire la durée minimum de la période d'incapacité de travail visée à l'article 15 ou supprimer la condition de durée minimum de l'incapacité de travail.

Il peut également, dans les mêmes conditions, porter jusqu'à 100 % maximum le pourcentage du salaire visé à l'article 15 de la présente loi.

Art. 19.

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

Art. 20.

A partir du 1^{er} janvier 1962 le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, proroger la durée de validité des dispositions des articles 14 à 19 de la présente loi et des arrêtés pris en vertu de ces dispositions.

A partir de cette même date, Il peut également par arrêté délibéré en Conseil des Ministres :

- a) réduire la durée minimum de la période d'incapacité de travail prévue à l'article 15 ou supprimer la condition de durée minimum de l'incapacité de travail;
- b) porter jusqu'à 100 % maximum le pourcentage du salaire visé à l'article 15.

TITEL III.

Bepalingen van tijdelijke aard, betreffende de betaling van de eerste dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval en toepasselijk op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die zij te werk stellen.

Art. 21.

Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet tot 31 december 1961, zijn de bepalingen van de artikelen 22, 23, 24, 25 en 26 van deze wet van toepassing op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben en op de arbeiders die zij te werk stellen krachtens een arbeidsovereenkomst, geregeld bij de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Art. 22.

In geval van arbeidsongeschiktheid van ten minste veertien dagen ten gevolge van ziekte of ongeval met uitzondering van arbeidsongevallen, of van ongevallen op de weg van het werk en onverminderd de toepassing van artikel 12 der wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij deze wet, heeft de arbeider, ten laste van de erkende verzekeringsinstelling tegen ziekte en invaliditeit, waarbij hij is aangesloten, recht op een vergoeding die gelijk is aan 80 % van zijn normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de eerste dag der arbeidsongeschiktheid.

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

Anderdeels wordt de vergoeding waarvan sprake in het eerste lid van dit artikel alleen toegekend in de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder de vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid worden toegekend krachtens de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake verplichte ziekteverzekering.

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

De Koning bepaalt, met het oog op de toepassing van de bepalingen van dit artikel, de formaliteiten die de in artikel 21 van deze wet bedoelde werkgever in acht moet nemen.

Hij bepaalt eveneens de modaliteiten en voorwaarden die de in het eerste lid van dit artikel bedoelde verzekeringsinstelling tegen ziekte en invaliditeit moet naleven.

Art. 23.

De in artikel 21 van deze wet bedoelde werkgever is er toe gehouden, ten bate van het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit, aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid een bijzondere bijdrage te storten van vijftientig frank per maand en per arbeider van zijn onderneming, onderworpen aan de maatschappelijke zekerheid en tewerkgesteld in de loop van de maand voor dewelke de bijdrage verschuldigd is.

De bijdragen die verschuldigd zijn krachtens dit artikel en betaalbaar zijn aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid, zijn betaalbaar binnen dezelfde termijn als de bijdragen verschuldigd ingevolge de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

TITRE III.

Dispositions à caractère temporaire, relatives au paiement des premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et applicables aux employeurs occupant moins de 10 travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent.

Art. 21.

A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'au 31 décembre 1961, les dispositions des articles 22, 23, 24, 25 et 26 de la présente loi sont applicables aux employeurs occupant moins de dix travailleurs et aux ouvriers qu'ils occupent en vertu d'un contrat de travail, régi par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Art. 22.

En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents de travail et des accidents survenus sur le chemin du travail, et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la présente loi, l'ouvrier a droit, à charge de l'organisme d'assurance maladie-invalidité agréé auquel il est affilié, à une indemnité correspondant à 80 % de son salaire normal, pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

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

D'autre part l'indemnité visée à l'alinéa premier du présent article n'est accordée que dans les cas et les conditions où les indemnités d'incapacité de travail sont octroyées en vertu des dispositions légales et réglementaires en matière d'assurance maladie-invalidité obligatoire.

La journée de travail interrompue en raison de l'incapacité de travail et payée à l'ouvrier en vertu des dispositions de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail, doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

Le Roi détermine, en vue de l'application des dispositions du présent article, les formalités auxquelles est tenu de se conformer l'employeur visé à l'article 21 de la présente loi.

Il détermine également les modalités et conditions auxquelles est tenu de se conformer l'organisme d'assurance maladie-invalidité, visé à l'alinéa premier du présent article.

Art. 23.

L'employeur, visé à l'article 21 de la présente loi, est tenu de verser à l'Office national de sécurité sociale, au profit du Fonds national d'assurance maladie-invalidité, une cotisation spéciale de vingt-cinq francs par mois et par ouvrier de son entreprise, assujetti à la sécurité sociale et occupé au cours du mois pour lequel la cotisation est due.

Les cotisations dues en vertu du présent article et payables à l'Office national de sécurité sociale, le sont, dans le même délai que les cotisations dues à celui-ci en vertu de l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

De niet-betaling binnen de termijn brengt de toepassing mede van de opslagen en verwijlinteressen berekend volgens dezelfde bedragen en in dezelfde voorwaarden als deze die vastgesteld zijn door voormelde besluitwet en haar uitvoeringsbesluiten.

Art. 24.

Artikel 19 van de wet van 16 december 1851 betreffende de voorrechten en hypotheeken, die titel XVIII van boek III van het Burgerlijk Wetboek uitmaakt, wordt aangevuld met een bepaling, die na 4^osexies dient ingevoegd en als volgt luidt :

4^osepties : De betaling, door de werkgevers, van de bijdragen en opslagen, voorzien bij artikel 23 van de wet tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

Art. 25.

De bepalingen van artikel 28septies, bij deze wet ingevoegd in de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeids-overeenkomst, zijn toepasselijk op de in deze titel bepaalde voordelen.

Art. 26.

In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, worden de werkgever en de verzekeringsinstelling tegen ziekte en invaliditeit van de in deze titel voorgeschreven verplichtingen ontslagen, in zoverre een door de Koning algemeen verbindend verklaarde beslissing van het paritair comité de betaling van een vergoeding, gelijk aan die welke in artikel 22 van deze wet is bedoeld, ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid heeft gelegd.

Art. 27.

Vanaf 1 januari 1962 kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de geldigheidsduur der bepalingen van de artikelen 21 tot 22 van deze wet en van de besluiten, krachtens deze bepalingen genomen, verlengen.

Vanaf dezelfde datum kan hij eveneens, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de bepalingen van titel II van deze wet toepasselijk verklaren op de in artikel 21 van deze wet bedoelde werkgevers alsmede op de arbeiders die door hen worden te werk gesteld ».

TITEL IV.

Bepalingen gemeen aan titels II en III.

Art. 28.

De krachtens artikelen 20 en 27 van deze wet genomen besluiten houden op uitwerking te hebben ten laatste 31 december 1964.

Art. 29.

Het aantal werknemers in aanmerking genomen om de toepassing van de beschikkingen hetzij van titel II, hetzij van titel III te bepalen, gedurende de periode die ingaat op de datum van inwerkingtreding van de wet en die op 31 december 1961 verstrijkt, is het aantal dat door de werkgever op 30 juni 1960 wordt tewerkgesteld.

In geval van verlenging bedoeld bij het eerste lid van artikel 20 en bij artikel 27 van deze wet, is het aantal werknemers in aanmerking genomen voor de toepassing der

Le défaut de paiement dans le délai entraîne application des majorations et intérêts de retard aux mêmes taux et dans les mêmes conditions que ceux prévus par ledit arrêté-loi et ses arrêtés d'exécution.

Art. 24.

L'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques formant le titre XVIII du livre III du Code civil, est complété par une disposition à insérer après le 4^osexies et libellé comme suit :

4^osepties : Le paiement par les employeurs des cotisations et des majorations prévues à l'article 23 de la loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

Art. 25.

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

Art. 26.

Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur et l'organisme d'assurance maladie-invalidité sont dispensés des obligations définies au présent titre, pour autant qu'une décision de la Commission paritaire rendue obligatoire par le Roi ait mis à charge du Fonds de sécurité d'existence le paiement d'une indemnité égale à celle visée à l'article 22 de la présente loi.

Art. 27.

A partir du 1^{er} janvier 1962, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, proroger la durée de validité des dispositions des articles 21 à 26 de la présente loi et des arrêtés pris en vertu de ces dispositions.

A partir de la même date, Il peut également, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, rendre applicables les dispositions du titre II de la présente loi aux employeurs visés à l'article 21 de la présente loi ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent. »

TITRE IV.

Dispositions communes aux titres II et III.

Art. 28.

Les arrêtés pris en vertu des articles 20 et 27 de la présente loi cessent leurs effets au plus tard le 31 décembre 1964.

Art. 29.

Le nombre de travailleurs pris en considération pour déterminer l'application des dispositions soit du titre II, soit du titre III durant la période prenant cours à la date d'entrée en vigueur de la loi et expirant au 31 décembre 1961, est celui que l'employeur occupe au 30 juin 1960.

Dans le cas de la prorogation visée à l'alinéa 1^{er} de l'article 20 et de l'article 27 de la présente loi, le nombre de travailleurs pris en considération pour déterminer l'ap-

bepalingen hetzij van titel II, hetzij van titel III, voor gans de duur van elk der jaren 1962, 1963 en 1964, het aantal dat door de werkgever respectievelijk op 30 juni 1961, op 30 juni 1962 en op 30 juni 1963 wordt tewerkgesteld.

Het aantal wordt vastgesteld op basis van de driemaandelijke aangifte die de werkgever aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid moet toesturen bij het verstrijken van het tweede burgerlijk kwartaal van elk jaar.

TITEL V.

Slotbepalingen.

Art. 30.

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

Te dien einde kan hij :

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

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

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

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

plication des dispositions soit du titre II, soit du titre III, pour toute la durée de chacune des années 1962, 1963 et 1964, est celui que l'employeur occupe respectivement au 30 juin 1961, au 30 juin 1962 et au 30 juin 1963.

Le nombre est fixé sur la base de la déclaration trimestrielle que l'employeur est tenu de faire parvenir à l'Office national de sécurité sociale, à l'expiration du deuxième trimestre civil de chaque année ».

TITRE V.

Dispositions finales.

Art. 30.

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

A cette fin, il peut :

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

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

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

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

BIJLAGE I.

1) Tabel van de Nederlandse tekst van het ontwerp en van de amendementen (blz. 52-75).

2) Tabel van de Franse tekst van het ontwerp en van de amendementen (blz. 76-99).

ANNEXE I.

1) Tableau des textes néerlandais du projet et des amendements (pp. 52-75).

2) Tableau des textes français du projet et des amendements (pp. 76-99).

VOORSTEL.

TITEL EEN.

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

Eerste artikel.

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

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

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

Art. 2.

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

Hoofdstuk IIIbis.

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

Art. 3.

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

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

De arbeidsdag die onderbroken wordt ingevolge een technische stoornis in de onderneming en aan de arbeider betaald wordt krachtens

REGERING
(niet rondgedeeld Stuk).

Eerste artikel.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

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

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

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

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

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

REGERING (Stuk n° 8).

Eerste artikel (bis) (nieuw).

Tussen het eerste artikel en artikel 2, een artikel Ibis invoegen, luidend als volgt :

« Art. Ibis. — Artikel 19 van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen aangevuld :

« Wanneer, bij toepassing van artikel 28quater, een regime van gedeeltelijk werk in de onderneming werd ingevoerd, moeten de opzeggingstermijnen, voorzien bij het derde en het vierde lid, integraal worden nageleefd, rekening houdend met de oorspronkelijke voorwaarden van de overeenkomst. »

REGERING
(niet rondgedeeld Stuk).

Art. 3.

De tekst van het vierde lid van dit artikel door de volgende bepalingen vervangen :

« De arbeider verliest het recht op dat loon, wanneer hij weigert een vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn bekwaamheid en zijn geschiktheid. Nochtans is die weigering op zichzelf geen ernstige reden die de verbreking van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. »

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Eerste artikel.

1) In het laatste lid, op de eerste regel van de nederlandse tekst, het woord « beslissing » vervangen door « bepaling ».

2) « In fine » van dit artikel, toevoegen wat volgt :

« voor zover het de werkloosheid wegens weeromstandigheden of technische stoornissen betreft ». »

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 3.

Dit artikel vervangen door wat volgt :

« Artikel 28ter, tweede alinea, van de wet op het arbeidscontract wordt door volgende bepaling vervangen :

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

De arbeider heeft recht op betaling van het normaal loon voor de duur der werkonderbreking

Heer DECONINCK (Stuk n° 10).

Eerste artikel.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

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

« Art. 12. — Heeft recht op zijn normaal loon :

A) De arbeider geschikt om te werken, die zich normaal voor zijn werk aanbiedt, maar die, door een oorzaak onafhankelijk van zijn wil, in de onmogelijkheid wordt geplaatst te arbeiden;

B) De arbeider, geschikt om te werken, die zich naar zijn werk begeeft, maar die, door een oorzaak onafhankelijk van zijn wil — bijvoorbeeld ongeval — zich niet op normale wijze op zijn werk aanbiedt en in de onmogelijkheid wordt geplaatst te arbeiden.

Van deze bepaling kan slechts afgeweken worden krachtens een beslissing van het paritair comité, bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaard. »

Heer CLAEYS (Doc. n° 6).

Art. 3.

1. — In het eerste lid, eerste en tweede regel, tussen de woorden :

« in de onderneming »,

en de woorden :

« wordt de uitvoering »,

invoegen wat volgt :

« of van slecht weder dat het werk onmogelijk maakt ». »

2. — In het tweede lid, de woorden :

[illegible]

tens artikel 12 van deze wet, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

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

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

Art. 4.

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

« b) De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst gedurende de zes weken na de bevalling.

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

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

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

Art. 5.

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

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

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

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

ingevolge technische stoornissen, tot beloop van maximum zes werkdagen te rekenen vanaf de dag volgende op de dag gedurende dewelke de technische stoornis zich heeft voorgedaan.

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

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 4.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Artikel 28bis derzelfde wet wordt met volgende bepalingen aangevuld :

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

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

REGERING
(niet rondgedeelde stuk).

Art. 5.

Het door de Regering gearmendeerd artikel 5 door de volgende bepalingen vervangen :

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

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

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

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

In dat geval zijn de in artikel 11 van voormelde wet, ingevoegd door de wet van 10 juli 1957, bedoelde bijdragen niet verschuldigd.

« een technische stoornis ».

vervangen door :
« dergelijke stoornissen ».

REGERING
(niet rondgedeelde stuk).

Art. 5.

« In fine » van artikel 5 (nieuw) (2^{de} Regeringsamendement), toevoegen wat volgt :

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

Heer MERTENS de WILMARS
(Stuk n° 2).

Art. 5.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Het eerste tot en met het vierde lid van artikel 2 van de wet betreffende de vergoedingen der schade, voortspruitende uit de arbeidsongevallen wordt vervangen door volgende tekst :

Wanneer het ongeval een tijdelijk en volledige arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt, heeft het slachtoffer recht, gedurende zeven dagen met inbegrip van de dag waarop de arbeidsongeschiktheid zich heeft voorgedaan op een dagelijkse vergoeding gelijk aan zijn dagelijks loon.

Indien de arbeidsongeschiktheid voortduurt, zal vanaf de 8^{ste} tot met de 29^{ste} dag der arbeidsongeschiktheid, het slachtoffer recht hebben op een dagelijkse vergoeding gelijk aan 80 % van het gemiddelde dagloon.

Indien na het verstrijken der eerste 29 dagen, te rekenen van de dag waarop de arbeidsongeschiktheid zich heeft voorgedaan, de tijdelijke arbeidsongeschiktheid volledig blijft, wordt de dagelijkse vergoeding te rekenen vanaf de 30^{ste} dag, gelijk aan 90 % van het gemiddelde dagloon. »

Art. 6.

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

Art. 7.

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

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

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

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

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

Telkens als de werkgever de frequentie van de dagen zonder werk verhoogt of van een stelsel van gedeeltelijk werk overgaat naar een periode van totale schor-

Heer CLAEYS (Stuk n° 6).

Art. 6.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt:

« Artikel 28ter van dezelfde wet wordt opgeheven. »

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 7.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt:

« Art. 28quater derzelfde wet wordt als volgt aangevuld:

De arbeider heeft recht op de betaling van het normaal loon gedurende de eerste zes werkdagen van gedeeltelijke of toevallige werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken zowel bij de invoering van een stelsel van gedeeltelijke of toevallige werkloosheid als bij de verhoging van de frequentie van het aantal dagen werkloosheid. De werkgever is evenwel niet verplicht het loon te betalen indien de gedeeltelijke of toevallige werkloosheid slechts een aanvang neemt na het verstrijken van de opzeggingstermijn bepaald in de tweede alinea van dit artikel.

Op advies van de bevoegde paritaire comité kan bij koninklijk besluit afgeweken worden van de regel van het gewaarborgd loon gedurende de gedeeltelijke of toevallige werkloosheid. »

Heer NAMECHE (Stuk n° 9).

Art. 6.

Dit artikel doen aanvangen met een eerste lid dat luidt als volgt:

« Artikel 28ter, eerste alinea, van de wet betreffende de arbeids-overeenkomst wordt door de volgende bepalingen vervangen:

In zoverre de weersomstandigheden het werk onmogelijk maken, schorsen ze de uitvoering van de overeenkomst.

De arbeider heeft recht op de uitbetaling van het normaal loon voor de duur der werkonderbreking ingevolge weersomstandigheden, tot beloop van maximum zes werkdagen te rekenen vanaf de dag, volgende op die gedurende welke het slechte weder zich voordoet.

Duurt de werkschorsing langer dan zes werkdagen, dan heeft de arbeider recht op een normaal loon voor de dagen van schorsing van de overeenkomst, volgend op de in de vorige alinea genoemde periode van werkschorsing, indien hij niet werd gewaarschuwd dat hij niet hoefde te komen. »

sing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij gebonden door de in dit artikel bepaalde verplichtingen.»

Art. 8.

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

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

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

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

Art. 9.

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

REGERING (Stuk n° 8).

Art. 8.

Het tweede lid van dit artikel door de volgende tekst vervangen :

« Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de arbeider de werkgever vooraf verwittigen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij er toe gehouden laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. »

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 8.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Een als volgt luidend artikel 28sexies wordt in de wet op het arbeidscontract ingelast :

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

Gronden van afwezigheid en duur der afwezigheid :

1° Huwelijk van de arbeider : 3 werkdagen.

2° Huwelijk van kind, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder of kleinkind van de arbeider : de dag van het huwelijk.

3° Priesterwijding of intrede in het klooster van kind, broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de arbeider : 1 werkdag.

4° Bevalling van de echtgenote van de arbeider : 2 werkdagen.

5° Overlijden van de echtgenoot(e), kind, vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de arbeider : van de dag van het overlijden tot de dag der begrafenis met een maximum van 3 werkdagen.

6° Overlijden van broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter van de arbeider : 2 werkdagen.

7° Plechtige communicatie van het kind van de arbeider : 1 werkdag.

8° Militaire verplichtingen van korte duur, de wederoproeping wegens tuchtmaatregelen uitgezonderd : maximum 6 werkdagen.

9° Verschijnen in rechte : de nodige tijd met maximum 6 werkdagen.

10° De vervulling van burgerlijke plichten, o.m. het bijwonen van de familieraad en de verplichtingen voortvloeiend uit een officiële opdracht : de nodige tijd met maximum 6 werkdagen.

11° De vervulling van syndicale verplichtingen wegens een behoorlijk gerechtvaardigd opdracht : de nodige tijd met maximum van 6 werkdagen.

12° Elke reden vooraf door de werkgever aangenomen : maximum 6 werkdagen. »

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 9.

Artikel 28septies doen aanvragen met een eerste lid dat luidt als volgt :

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

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

Art. 10.

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

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

Art. 11.

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

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

Art. 12.

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

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

Deze vrijstelling is hernieuwbaar. »

TITEL II.

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

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

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 12.

Dit artikel weglaten.

REGERING (Stuk n° 8).

TITEL II.

Het opschrift van titel II door de volgende tekst vervangen :

« Bepalingen van tijdelijke aard betreffende de betaling van de eerste dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval en toepasselijk op de werkgevers die minstens tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die zij te werk stellen. »

1

2

3

Art. 13.

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

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

Art. 14.

In geval van arbeidsongeschiktheid van ten minste veertien dagen tengevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen of van ongevallen op de weg naar het werk en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij deze wet, heeft de arbeider, ten laste van zijn werkgever, recht op 80 % van zijn normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen te rekenen van de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

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

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

Art. 15.

In geval van arbeidsongeschiktheid bepaald in artikel 14, dient de arbeider onmiddellijk zijn werkgever te verwittigen en van zijn arbeidsongeschiktheid te doen blijken. Desgevraagd, legt hij een medisch attest over.

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

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

Art. 16.

De Koning kan, na advies van het paritair comité :

REGERING (Stuk n° 8).

Art. 13.

Het tweede lid van dit artikel weglaten.

REGERING (Stuk n° 8).

Art. 16.

De eerste regel van dit artikel door de volgende tekst vervangen :

Heer SERVAIS (Stuk n° 2).

Art. 13.

Dit artikel weglaten.

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 13.

Dit artikel weglaten.

Heer d'ALCANTARA (Stuk n° 6).

Art. 13.

Dit artikel weglaten.

Heer SCHOT (Stuk n° 3).

Art. 14.

1) In het eerste lid van dit artikel, 4^e regel, de woorden weglaten :

« ten laste van zijn werkgever ».

2) Het tweede lid van dit artikel weglaten.

3) Aan dit artikel « in fine » een vierde en een vijfde lid toevoegen, die luiden als volgt :

« Deze vergoeding wordt door de R. V. Z. I. uitgekeerd volgens de door de Koning bepaalde modaliteiten en voorwaarden.

Een bijkomende bijdrage van 0,25 F % van de op een maximum gestelde lonen wordt door de werkgever aan de R.M.Z. betaald ten bate van het R. V. Z. I. »

Heer SCHOT (Stuk n° 3).

Art. 15.

Tussen het eerste en het tweede lid van dit artikel, een nieuw lid invoegen, dat luidt als volgt :

« De werkgever waarschuwt onmiddellijk het R. V. Z. I. »

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 16.

Dit artikel weglaten.

Heer SCHOT (Stuk n° 3).

Art. 13.

Het laatste lid van dit artikel weglaten.

Heer JANSSENS (Stuk n° 4).

Art. 13.

Lid 2 van dit artikel weglaten.

Heer JANSSENS (Stuk n° 4).

Art. 14.

« In fine » van dit artikel een vierde lid toevoegen, dat luidt als volgt :

« De voordelen waarvan in dit artikel sprake is, worden aan de arbeiders, werkend in de ondernemingen die krachtens artikel 13 buiten het toepassingsgebied van de wet vallen, door de instelling voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit, waarbij zij zijn aangesloten, toegekend, volgens de door de Koning bepaalde uitvoeringsmodaliteiten. »

Heer PÉTRE (Stuk n° 6).

Art. 13.

1) Op het eerste alinea, 3^{de} en 4^{de} regel, de woorden weglaten :

« die minstens tien werknemers in dienst hebben ».

2) Het tweede lid schrappen.

Heer SCHOT (Stuk n° 6).

Art. 13.

In het eerste lid, derde en vierde regel, de woorden weglaten :

« die minstens tien werknemers in dienst hebben ».

Heer EECKMAN (Stuk n° 7).

Art. 13.

In het eerste lid, 1^e en 2^e regel weglaten wat volgt :

« Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet tot 31 december 1961. »

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 14.

Dit artikel weglaten.

Heer PÉTRE (Stuk n° 6).

Art. 14.

Het eerste lid wijzigen als volgt :

« In geval van arbeidsongeschiktheid van tenminste veertien dagen tengevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij deze wet, behoudt de arbeider, ten laste van zijn werkgever, het recht op het normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. »

Heer DE CLERCQ (Stuk n° 4).

Art. 14.

Het eerste lid van dit artikel wijzigen als volgt :

« In geval van arbeidsongeschiktheid van ten minste een en twintig dagen tengevolge van van ziekte of ongeval, met uitzondering van een arbeidsongeval en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, gewijzigd door onderhavige wet, heeft de arbeider ten laste van zijn werkgever recht op 80 % van zijn normaal loon gedurende de drie eerste dagen van deze arbeidsongeschiktheid. »

Heer CLAEYS (Stuk n° 6).

Art. 14.

Tussen het tweede en het derde lid een nieuw lid invoegen, dat luidt als volgt :

« In de bedrijfstakken met seizoenkarakter, of waar de veelvuldige wisseling van werkgever uiteraard het voldoen aan deze voorwaarde onmogelijk maakt, kan deze vervangen worden door een ononderbroken dienst in dezelfde bedrijfstak.

Deze bedrijfstakken worden door de Koning aangeduid, die eveneens, na raadpleging van het bevoegde Paritaire Comité, de toepassingsregels bepaalt. »

Heer D'HAESLEER
(Stuk n° 11).

Art. 14.

Het tweede lid van dit artikel wijzigen als volgt :

« Dit recht is afhankelijk van de voorwaarde dat de arbeider onafgebroken gedurende ten minste zes maanden onderworpen is geweest aan de Rijksmaatschappelijke zekerheid. »

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

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

Art. 17

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

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

Art. 18.

De bepalingen van artikel 28 septies, octies, nonies en decies, welke in de wet van 20 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, door deze wet ingevoegd zijn, zijn van toepassing op de in deze titel bepaalde voordelen.

« De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité en bij een in de Ministerraad overlegd besluit. »

Heer EECKMAN (Stuk n° 7).

Art. 16.

Dit artikel weglaten.

Heer SERVAIS (Stuk n° 2).

Art. 17

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« De Koning kan, op voorstel van het Paritair Comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit, het percentage van het in artikel 14 van deze wet bedoeld loon verhogen tot 100 % ten hoogste. »

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 18.

Dit artikel weglaten.

Heer SERVAIS (Stuk n° 2).

Art. 18bis (nieuw).

A. — In hoofddeorde :

Een artikel 18bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

« In artikel 3, tweede lid, 1°, en in artikel 4, eerste lid, A. 2°, van de besluitwet van 28 december 1944, gewijzigd bij de wet van 12 juli 1957, betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, worden de cijfers « 13 % » en « 7 % » respectievelijk vervangen door « 12 % » en « 6 % ». »

B. — In bijkomende orde :

Een artikel 18bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

« 1° Het tweede lid, 1°, van artikel 3 van de besluitwet van 28 december 1944, gewijzigd bij de wet van 12 juli 1957, betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt aangevuld als volgt :

Het bedrag van 13 % wordt echter verminderd tot 12 % indien het een werkmán betreft tewerkgesteld in een onderneming die doorlopend minder dan vijftig arbeiders in dienst heeft.

2° Het eerste lid, A. 2°, van de besluitwet van 28 december 1944,

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 17

Dit artikel weglaten.

Heer EECKMAN (Stuk n° 7).

Art. 17

Dit artikel weglaten.

Heer d'ALCANTARA
 ((Stuk n° 6).

Art. 18bis (nieuw).

Een artikel 18bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt :

« Een subsidie bestemd om forfaitair de lasten te dekken, voortvloeiend uit de toepassing van de formaliteiten die door de sociale wetgeving worden opgelegd aan de ondernemingen met minder dan tien werknemers, en die, in uitvoering van een geldig afgesloten kontrakt, beroep doen op de diensten der sociale sekretarissen voor werkgevers, erkend in uitvoering van het besluit van de Regent van 26 juni 1945, wordt aan deze organismen verleend. »

Heer PÊTRE (Stuk n° 6).

Art. 17

De tweede alinea van dit artikel weglaten.

Art. 19.

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

Hij kan eveneens, onder de- zelfde voorwaarden :

a) de minimumduur van de in artikel 14 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid inkorten of de voorwaarde van minimumduur van de arbeidsongeschiktheid af- schaffen;

b) het percentage van het arti- kel 14 bedoeld loon tot maximum 100 % brengen;

c) de bepalingen van titel II van deze wet toepasselijk verkla- ren op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst heb- ben alsmede op de arbeiders die door hen worden te werk gesteld.

Art. 20.

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

REGERING (Stuk n° 8).

Art. 19.

1) De eerste regel van het tweede lid van dit artikel door de volgende tekst vervangen :

« Met ingang van dezelfde da- tum, kan Hij eveneens, bij een in de Ministerraad overlegd besluit : »

2) Littera c) van dit artikel weglaten.

REGERING (Stuk n° 8).

Art. 20.

Dit artikel weglaten.

REGERING (Stuk n° 8).

TITEL IIbis.

Tussen titel II en titel III, de volgende bepalingen invoegen :

« Titel IIbis. — Bepalingen van tijdelijke aard, betreffende de be- taling van de eerste dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval en toepas- selijk op de werkgevers die min- der dan tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die zij te werk stellen.

Art. 20bis.

Vanaf de datum van inwer- kingtreding van deze wet tot 31 december 1961, zijn de bepa-

gewijzigd bij de wet van 12 juli 1957, betreffende de maatschappe- lijke zekerheid der arbeiders wordt gewijzigd als volgt :

7 % of 6 % aan het Rijks- fonds voor Verzekering tegen Ziekte en Invaliditeit naargelang het werklieden betreft, tewerk- gesteld in een onderneming die doorlopend ten minste of minder dan vijftig arbeiders in dienst heeft. »

Heer SERVAIS (Stuk n° 2).

Art. 19.

De tekst van dit artikel vervan- gen door wat volgt :

« De bepalingen van de artike- len 14 tot 18bis van deze wet zijn van toepassing vanaf de datum van de inwerkingtreding van deze wet tot 31 december 1963. »

Heer SERVAIS (Stuk n° 2).

Art. 20.

Dit artikel weglaten.

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 20.

Dit artikel weglaten.

Heer EECKMAN (Stuk n° 7).

Art. 20.

Dit artikel weglaten.

Heer SCHOT (Stuk n° 3).

Art. 19.

Littera c) van dit artikel weg- laten.

Heer JANSSENS (Stuk n° 4).

Art. 19.

Littera c) van dit artikel weg- laten.

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 19.

Dit artikel weglaten.

Heer EECKMAN (Stuk n° 7).

Art. 19.

Dit artikel weglaten.

Heer PÉTRE (Stuk n° 6).

Art. 19.

« In fine » van dit artikel, lettera's b) en c) weglaten.

lingen van de artikelen 20ter, quater, quinquies, sexes en septies van deze wet van toepassing op de werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben en op de arbeiders die zij te werk stellen krachtens een arbeidsovereenkomst, geregeld bij de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Art. 20ter.

In geval van arbeidsongeschiktheid van ten minste veertien dagen ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van arbeidsongevallen, en onverminderd de toepassing van artikel 12 der wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij deze wet, heeft de arbeider, ten laste van de erkende verzekeringsinstelling tegen ziekte en invaliditeit, waarbij hij is aangesloten, recht op een vergoeding die gelijk is aan 80 % van zijn normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de eerste dag der arbeidsongeschiktheid.

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

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

De Koning bepaalt, met het oog op de toepassing van de bepalingen van dit artikel, de formaliteiten die de in artikel 20bis van deze wet bedoelde werkgever in acht moet nemen.

Hij bepaalt eveneens de modaliteiten en voorwaarden die de in het eerste lid van dit artikel bedoelde verzekeringsinstelling tegen ziekte en invaliditeit moet naleven.

Art. 20quater.

De in artikel 20bis van deze wet bedoelde werkgever is er toe gehouden, ten bate van het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit, aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid een bijzondere bijdrage te storten van vijftientig frank per maand en per arbeiders van zijn onderneming, onderworpen aan de maatschappelijke zekerheid en tewerkgesteld in de loop van de maand voor dewelke de bijdrage verschuldigd is.

De bijdragen die verschuldigd zijn krachtens dit artikel en betaalbaar zijn aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid, zijn betaalbaar binnen dezelfde termijn als de bijdragen verschuldigd ingevolge de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De niet-betaling binnen de termijn brengt de toepassing mede van de opslagen en verwijlsinteressen berekend volgens dezelfde bedragen en in dezelfde voorwaarden als deze die vastgesteld

REGERING (niet rondgedeeld stuk).

Tussen het tweede en het derde lid van dit artikel wordt de volgende tekst ingevoegd:

« Anderdeels wordt de vergoeding, waarvan sprake in het eerste lid van dit artikel, alleen toegekend in de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder de vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid worden toegekend krachtens de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake verplichte ziekteverzekering ».

--	--	--

zijn door voormelde besluitwet en haar uitvoeringsbesluiten.

Art. 20quinquies.

Artikel 19 van de wet van 16 december 1951 betreffende de voorrechten en hypotheeken, die titel XVIII van boek III van het Burgerlijk Wetboek uitmaakt, wordt aangevuld met en bepaling, die na 4^osexies dient ingevoegd en als volgt luidt :

4^osepties : De betaling, door de werkgevers, van de bijdragen en opslagen, voorzien bij artikel 20 quater van de wet tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

Art. 20sexies.

De bepalingen van artikel 28septies, bij deze wet ingevoegd in de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, zijn toepasselijk op de in deze titel bepaalde voordelen.

Art. 20septies.

In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, worden de werkgever en de verzekeringsinstelling tegen ziekte en invaliditeit van de in deze titel voorgeschreven verplichtingen ontslagen, in zover een door de Koning algemeen verbindend verklaarde beslissing van het pacitaïr Comité de betaling van een vergoeding, gelijk aan die welke in artikel 20ter van deze wet is bedoeld, ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid heeft gelegd.

Art. 20octies.

Vanaf 1 januari 1962 kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de geldigheidsduur der bepalingen van de artikelen 20bis tot 20septies van deze wet en van de besluiten, krachtens deze bepalingen genomen, verlengen.

Vanaf dezelfde datum kan hij eveneens, bij een in Ministerrand overlegd besluit de bepalingen van titel II van deze wet toepasselijk verklaren op de in artikel 20bis van deze wet bedoelde werkgevers alsmede op de arbeiders die door hem worden te werkgesteld ».

TITEL IIter.

Tussen titel IIbis en titel III, de volgende bepalingen invoegen :

TITEL IIter.

Bepalingen gemeen aan titels II en IIbis.

Art. 20nonies.

De krachtens artikelen 19 en 20octies van deze wet genomen besluiten houden op uitwerking te hebben ten laatste op 31 december 1964.

Art. 20decies.

Het aantal werknemers in aanmerking genomen om de toepassing van de beschikkingen hetzij van titel II, hetzij van titel IIbis te bepalen, gedurende de periode die ingaat op de datum van inwerkingtreding van de wet en die op 31 december 1961 verstrijkt, is het aantal dat door de werkgever op 30 juni 1960 wordt tewerkgesteld.

In geval van verlenging, bedoeld bij het eerste lid van artikel 19 en bij artikel 20octies van deze wet, is het aantal werknemers in aanmerking genomen voor de toepassing der bepalingen hetzij van titel II, hetzij van titel IIbis, voor gans de duur van elk der jaren 1962, 1963 en 1964 het aantal dat door de werkgever respectievelijk op 30 juni 1961, op 30 juni 1962 en op 30 juni 1963 wordt tewerkgesteld.

Het aantal wordt vastgesteld op basis van de driemaandelijke aangifte die de werkgever aan de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid moet toesturen bij het verstrijken van het tweede burgerlijk kwartaal van elk jaar ».

TITEL III.

Slotbepalingen.

Art. 21.

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

Te dien einde kan hij :

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

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

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

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

Heer MAJOR (Stuk n° 5).

Art. 22 (nieuw).

Een artikel 22 (nieuw) toevoegen, dat luidt als volgt :

« Artikel 12, tweede alinea, van de wet van 7 augustus 1922, gewijzigd bij de wetten van 28 september 1932, 22 juli 1952, 11 maart 1954 en 8 mei 1959, wordt vervangen door volgende bepaling :
Gedurende de eerste zes werkdagen van de onbckwaamheid, heeft de bediende recht op de bezoldiging waarin door de verbinftenis wordt voorzien. »

1

2

3

Heer MAJOR (Stuk n^o 5).

Art. 23 (nieuw).

Een artikel 23 (nieuw) toevoegen, dat luidt als volgt :

« De bepalingen van de besluitwet van 23 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de besluitwetten van 10 januari 1945 en van 7 februari 1945 voor wat de betaling der bijdragen voor maatschappelijke zekerheid betreft, zijn van toepassing op de normale lonen uitbetaald overeenkomstig deze wet. »

Heer MAJOR (Stuk n^o 5).

Art. 24 (nieuw).

Een artikel 24 (nieuw) toevoegen, dat luidt als volgt :

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

|

|

|

PROJET.

TITRE PREMIER.

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

Article premier.

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

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

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

Art. 2.

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

« Chapitre IIIbis.

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

Art. 3.

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

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

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

GOUVERNEMENT
(Document non distribué).

Article premier.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

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

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

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

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

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

GOUVERNEMENT (Doc. n° 8).

Article premier (bis) (nouveau).

Insérer entre l'article premier et l'article 2 un article 1bis, libellé comme suit :

« Art. 1bis. — L'article 19 de la même loi est complété par les dispositions suivantes :

Lorsqu'en application de l'article 28quater, un régime de travail à temps réduit a été instauré dans l'entreprise, les délais de préavis prévus aux troisième et quatrième alinéas doivent être intégralement respectés compte tenu des conditions initiales du contrat. »

GOUVERNEMENT
(Document non distribué).

Art. 3:

Remplacer le texte de l'alinéa 4 de cet article par les dispositions suivantes :

« L'ouvrier perd le droit à ce salaire, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses capacités et à ses aptitudes. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la rupture du contrat. »

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Article premier.

1) A la première ligne du dernier alinéa du texte néerlandais, remplacer le mot « besissing » par le mot « bepaling ».

2) « In fine » de cet article, ajouter ce qui suit :

« pour autant qu'il s'agisse de chômage dû aux conditions atmosphériques ou à des accidents techniques ».

M. DECONINCK (Doc. n° 10).

Article premier.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

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

« Art. 12. — A droit à son salaire normal :

A) L'ouvrier apte à travailler, qui se présente normalement à son travail mais qui, pour une cause indépendante de sa volonté, est mis dans l'impossibilité de travailler;

B) L'ouvrier apte à travailler, qui se rend à son travail mais qui, pour une raison indépendante de sa volonté — par exemple, un accident — ne se présente pas normalement à son travail et est mis dans l'impossibilité de travailler.

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

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 3.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 28ter, 2^{me} alinéa, de la loi sur le contrat de travail est remplacé par la disposition suivante :

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

L'ouvrier a droit au paiement du salaire normal pour la durée de l'interruption du travail due à des accidents techniques jusqu'à concurrence d'un maximum de six

M. CLAEYS (Doc. n° 6).

Art. 3.

1) Au premier alinéa, deuxième et troisième lignes, entre les mots : « dans l'entreprise »,

et les mots :

« qu'après une période ».

insérer ce qui suit :

« ou d'intempéries rendant le travail impossible ».

2) Au deuxième alinéa, remplacer les mots :

« d'un accident technique »,

par les mots :

« de tels accidents ».

[illegible]

premier jour de la période de sept jours.

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

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

Art. 4.

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

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

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

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

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

Art. 5.

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

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

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

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

GOUVERNEMENT (Doc. n° 8).

Art. 5.

Remplacer le texte de cet article par les dispositions suivantes :

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

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

Les indemnités journalières qui lui sont dues en vertu de l'article 2 de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, sont déduites du salaire dû par l'employeur.

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

journées de travail, à compter du lendemain du jour où l'accident technique s'est produit.

Des dérogations peuvent être accordées par arrêté royal sur avis de la commission paritaire compétente. »

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 4.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 28bis de la même loi est complété par la disposition suivante :

d) L'ouvrier a droit au paiement du salaire normal pour la durée de six journées de travail, à compter du lendemain du jour où a débuté l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident.

L'ouvrière a droit au paiement du salaire normal pendant les six premières journées de travail du repos précédant l'accouchement ou pendant la période de six journées de travail suivant le jour de l'accouchement, dans le cas où, avant l'accouchement, elle n'a pas pris de repos, pour lequel le salaire normal a été payé. »

GOUVERNEMENT. (Doc. non distribué.)

Art. 5.

Remplacer l'article 5 amendé par le Gouvernement par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

M. MERTENS de WILMARS (Doc. n° 2).

Art. 5.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Les alinéas 1 à 4 inclus de l'article 2 de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail sont remplacés par le texte suivant :

Lorsque l'accident a été la cause d'une incapacité temporaire et totale de travail, la victime a droit, pendant sept jours y compris le jour où l'incapacité s'est produite, à une indemnité journalière égale à son salaire quotidien.

Si l'incapacité se prolonge, la victime a droit, à compter du 8^e jour de l'incapacité jusqu'au 29^e jour inclus, à une indemnité journalière égale à 80 % du salaire quotidien moyen.

Si, à l'expiration des 29 premiers jours, à compter du jour où l'incapacité s'est produite, l'incapacité temporelle reste totale, l'indemnité journalière est, à partir du 30^e jour, égale à 90 % du salaire quotidien moyen. »

Art. 6.

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

Art. 7.

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

« En l'absence d'un tel règlement, le manque de travail total ou partiel permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant 4 semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit moyennant notification par affichage dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance.

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

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

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

Chaque fois qu'il augmente la fréquence des jours chômés ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution

M. CLAEYS (Doc. n° 6).

Art. 6.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 28ter de la même loi est abrogé. »

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 7.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 28quater de la même loi est complété par ce qui suit :

L'ouvrier a droit au paiement du salaire normal pendant les six premiers jours ouvrables de chômage partiel ou accidentel dû à l'absence de travail imputable à des raisons économiques, tant lors de l'introduction d'un régime de chômage partiel ou accidentel que lors de l'augmentation de la fréquence des jours de chômage. L'employeur n'est toutefois pas tenu de payer le salaire si le chômage partiel ou accidentel ne prend cours qu'après l'expiration du délai de préavis prévu au 2^{me} alinéa de cet article.

Sur avis de la commission paritaire compétente, il peut être dérogé par arrêté royal à la règle du salaire garanti pendant le chômage partiel ou accidentel. »

M. NAMECHE (Doc. n° 9).

Art. 6.

Faire débiter cet article par un premier alinéa libellé comme suit :

« L'article 28ter, alinéa premier, de la loi sur le contrat de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

Les intempéries, dans la mesure où elles empêchent le travail, suspendent l'exécution du contrat.

L'ouvrier a droit au paiement du salaire normal pour la durée de l'interruption du travail due à des intempéries jusqu'à concurrence d'un maximum de six jours ouvrables, à compter du lendemain du jour où les intempéries se produisent.

Si la suspension a une durée de plus de six jours ouvrables, l'ouvrier a droit au salaire normal pour les journées de suspension du contrat qui suivent la période de suspension prévue à l'alinéa précédent, s'il n'a pas été averti de n'avoir pas à se présenter. »

du contrat, l'employeur est tenu aux obligations prévues au présent article. »

Art. 8.

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

« Art. 28sexies. — L'ouvrier a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

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

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

Art. 9.

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

GOUVERNEMENT (Doc. n° 8).

Art. 8.

Remplacer le deuxième alinéa de cet article par le texte suivant :

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

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 8.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Il est inséré dans la loi sur le contrat de travail un article 28sexies, libellé comme suit :

Art. 28sexies. — L'ouvrier a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de son salaire normal, pour les motifs suivants et pour la durée y indiquée, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par décision du comité paritaire compétent :

Motifs d'absence et durée de l'absence :

1^o Mariage de l'ouvrier : 3 jours ouvrables.

2^o Mariage de l'enfant, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du petit-fils ou de la petite-fille de l'ouvrier : le jour du mariage.

3^o Ordination ou entrée au couvent de l'enfant, du frère, de la sœur, du beau-frère ou de la belle-sœur de l'ouvrier : 1 jour ouvrable.

4^o Accouchement de l'épouse de l'ouvrier : 2 jours.

5^o Décès du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère de l'ouvrier : à partir du jour du décès jusqu'au jour de l'enterrement avec maximum de 3 jours ouvrables.

6^o Décès du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, du petit-fils ou de la petite-fille de l'ouvrier : 2 jours ouvrables.

7^o Communion solennelle de l'enfant de l'ouvrier : 1 jour ouvrable.

8^o Obligations militaires de courte durée, excepté rappel pour mesures disciplinaires : maximum 6 jours ouvrables.

9^o Comparution en justice : le temps nécessaire, mais avec maximum de 6 jours ouvrables.

10^o Obligations civiles, notamment l'assistance au conseil de famille, et obligations résultant d'une mission officielle : le temps nécessaire, mais avec maximum de 6 jours ouvrables.

11^o Obligations syndicales pour mission dûment justifiée : le temps nécessaire mais avec maximum de 6 jours ouvrables.

12^o Tout motif préalablement admis par l'employeur : maximum de 6 jours ouvrables. »

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 9.

Faire débiter l'article 28septies par un premier alinéa, libellé comme suit :

--	--

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

Le salaire normal se calcule conformément aux arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi du salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an. »

Art. 10.

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

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

Art. 11.

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

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

Art. 12.

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

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

Cette dispense est renouvelable. »

TITRE II.

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

« Pour l'application des articles 28bis, littéra d, 28ter, § 2, 28quater, alinéa 3, et 28sexies, le jour où le travail est normalement interrompu en vertu du régime de la semaine des cinq jours, est considéré comme étant un jour ouvrable. »

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 12.

Supprimer cet article.

GOUVERNEMENT (Doc. n° 8).

TITRE II.

Remplacer l'intitulé du titre II par le texte qui suit :

« Dispositions à caractère temporaire relatives au paiement des premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et applicables aux employeurs occupant au moins dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent. »

GOUVERNEMENT (Doc. n° 8).	M. SERVAIS (Doc. n° 2).	M. SCHOT (Doc. n° 3).
Art. 13. A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'au 31 décembre 1961, les dispositions des articles 14 à 18 de la présente loi sont applicables aux employeurs occupant au moins dix travailleurs et aux ouvriers qu'ils occupent en vertu d'un contrat de travail, régi par la loi du 10 mars 1960 sur le contrat de travail. Le Roi peut, sur proposition de la Commission paritaire ou du Conseil National du Travail, rendre ces dispositions applicables aux employeurs occupant moins de dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent.	Art. 13. Supprimer le second alinéa de cet article.	Art. 13. Supprimer cet article.
Art. 14. En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents du travail ou d'accidents survenus sur le chemin du travail et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la présente loi, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 % de son salaire normal, pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail. Ce droit est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins six mois. La journée de travail interrompue en raison de l'incapacité de travail et payée à l'ouvrier en vertu des dispositions de l'article 12 de la présente loi, doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.	Art. 13. Supprimer cet article.	Art. 13. Supprimer cet article.
Art. 15. Dans le cas d'incapacité visé à l'article 14, l'ouvrier doit avvertir immédiatement son employeur et justifier de son incapacité de travail. S'il y est invité, il produira un certificat médical. En outre, il ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur ni de se laisser examiner. Ce médecin vérifie la réalité de l'incapacité; toutes autres considérations sont couvertes par le secret professionnel.	Art. 13. Supprimer cet article.	Art. 13. Supprimer cet article.
Art. 16. Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente:	Art. 16. Remplacer les deux premières lignes de cet article par le texte suivant:	Art. 16. Supprimer cet article.

M. PÊTRE (Doc. n° 6).

Art. 13.

1) Au premier alinéa, 3^e et 4^e lignes, supprimer les mots :

« occupant au moins dix travailleurs ».

2) Supprimer le deuxième alinéa.

M. SCHOT (Doc. n° 6).

Art. 13.

Au premier alinéa, troisième et quatrième lignes, supprimer les mots :

« occupant au moins dix travailleurs ».

M. EECKMAN (Doc. n° 7).

Art. 13.

Au premier alinéa, 1^{re} et 2^{me} lignes, supprimer ce qui suit :

« A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'au 31 décembre 1961. »

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 14.

Supprimer cet article.

M. PÊTRE (Doc. n° 6).

Art. 14.

Modifier le premier alinéa comme suit :

« En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents de travail, et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par la présente loi, l'ouvrier conserve, à charge de son employeur, le droit au salaire normal, pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail. »

M. DE CLERCQ (Doc. n° 4).

Art. 14.

Modifier comme suit le premier alinéa de cet article :

« En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de vingt et un jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception d'un accident de travail et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par la présente loi, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 % de son salaire normal, pendant les trois premiers jours de cette incapacité de travail. »

M. CLAEYS (Doc. n° 6).

Art. 14.

Entre le deuxième et le troisième alinéa, insérer un alinéa nouveau, libellé comme suit :

« Dans les secteurs d'activité à caractère saisonnier ou au sein desquels le changement fréquent d'employeur est de nature à empêcher la réalisation de cette condition, celle-ci peut être remplacée par un service ininterrompu dans le même secteur. »

Ces secteurs d'activité sont désignés par le Roi, qui, après consultation de la Commission paritaire compétente, détermine également les modalités d'application. »

M. D'HAESELEER
(Doc. n° 11).

Art. 14.

Modifier le deuxième alinéa de cet article comme suit :

« Ce droit est subordonné à la condition que l'ouvrier ait été assujéti sans interruption, pendant au moins six mois, à la sécurité sociale ».

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

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

Art. 17

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

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

Art. 18.

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

« Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres. »

M. EECKMAN (Doc. n° 7).

Art. 16.

Supprimer cet article.

M. SERVAIS (Doc. n° 2).

Art. 17

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Le Roi peut, sur proposition de la Commission paritaire et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, porter à 100 % maximum le pourcentage du salaire visé à l'article 14 de la présente loi. »

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 18.

Supprimer cet article.

M. SERVAIS (Doc. n° 2).

Art. 18bis (nouveau).

A. — En ordre principal :

Insérer un article 18bis (nouveau), libellé comme suit :

« A l'article 3, deuxième alinéa, 1^o et à l'article 4, premier alinéa, A, 2^o, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 modifié par la loi du 12 juillet 1957 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les chiffres « 13 % » et « 7 % » sont remplacés respectivement par « 12 % » et « 6 % ». »

B. — Subsidiairement :

Insérer un article 18bis (nouveau), libellé comme suit :

« 1^o Le deuxième alinéa, 1^o, de l'article 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 modifié par la loi du 12 juillet 1957 concernant la sécurité sociale des travailleurs est complété comme suit :

Le taux de 13 % est toutefois réduit à 12 % s'il s'agit d'un ouvrier occupé dans une entreprise occupant d'une manière permanente moins de cinquante travailleurs.

2^o L'alinéa premier, A, 2^o, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 17

Supprimer cet article.

M. EECKMAN (Doc. n° 7).

Art. 17

Supprimer cet article.

M. d'ALCANTARA
(Doc. n° 6).

Art. 18bis (nouveau).

Insérer un article 18bis (nouveau), libellé comme suit :

« Une subvention destinée à couvrir forfaitairement les charges résultant de l'exécution des formalités imposées par la législation sociale aux entreprises comptant moins de dix travailleurs et qui recourent, en vertu d'un contrat valablement conclu, aux services des secrétariats sociaux d'employeurs, agréés en exécution de l'arrêté du Régent du 26 juin 1945, est accordée à ces organismes. »

M. PETRE (Doc. n° 6).

Art. 17.

Supprimer le deuxième alinéa
de cet article.

Art. 19.

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

Il peut également, dans les mêmes conditions :

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

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

c) rendre applicables les dispositions du titre II de la présente loi aux employeurs occupant moins de dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent.

Art. 20.

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

GOUVERNEMENT (Doc. n° 8).

Art. 19.

1) Remplacer la première ligne du second alinéa de cet article par le texte suivant :

« A partir de cette même date, Il peut également par arrêté délibéré en Conseil des Ministres : ».

2) Supprimer le littéra c) de cet article.

GOUVERNEMENT (Doc. n° 8).

Art. 20.

Supprimer cet article.

GOUVERNEMENT (Doc. n° 8).

TITRE IIbis.

Entre le titre II et le titre III, insérer les dispositions suivantes :

« Titre IIbis. — Dispositions à caractère temporaire, relatives au paiement des premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et applicables aux employeurs occupant moins de 10 travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent.

Art. 20bis.

A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'au 31 décembre 1961, les dispositions

modifiées par la loi du 12 juillet 1957 concernant la sécurité sociale des travailleurs est modifiée comme suit :

7 % ou 6 % au Fonds National d'Assurance Maladie-Invalidité suivant qu'il s'agit d'ouvriers occupés dans une entreprise occupant d'une manière permanente au moins cinquante travailleurs ou moins de cinquante travailleurs. »

M. SERVAIS (Doc. n° 2).

Art. 19.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Les dispositions des articles 14 à 18bis de la présente loi seront applicables à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'au 31 décembre 1963. »

M. SERVAIS (Doc. n° 2).

Art. 20.

Supprimer cet article.

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 20.

Supprimer cet article.

M. BECKMAN (Doc. n° 7).

Art. 20.

Supprimer cet article.

M. SCHOT (Doc. n° 3).

Art. 19.

Supprimer le c) de cet article.

M. JANSSENS (Doc. n° 4).

Art. 19.

Supprimer le c) de cet article.

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 19.

Supprimer cet article.

M. EECKMAN (Doc. n° 7).

Art. 19.

Supprimer cet article.

M. PÊTRE (Doc. n° 6).

Art. 19.

Supprimer les litteras b) et c),
en fin de cet article.

des articles 20ter, quater, quinquies sexies et septies de la présente loi sont applicables aux employeurs occupant moins de 10 travailleurs et aux ouvriers qu'ils occupent en vertu d'un contrat de travail, régi par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Art. 20ter.

En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents de travail, et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la présente loi, l'ouvrier a droit, à charge de l'organisme d'assurance maladie - invalidité agréé auquel il est affilié, à une indemnité correspondant à 80 % de son salaire normal, pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

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

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

Le Roi détermine, en vue de l'application des dispositions du présent article, les formalités auxquelles est tenu de se conformer l'employeur visé à l'article 20bis de la présente loi.

Il détermine également les modalités et conditions auxquelles est tenu de se conformer l'organisme d'assurance maladie-invalidité, visé à l'alinéa premier du présent article.

Art. 20quater.

L'employeur, visé à l'article 20bis de la présente loi, est tenu de verser à l'Office national de sécurité sociale, au profit du Fonds national d'assurance maladie-invalidité, une cotisation spéciale de vingt-cinq francs par mois et par ouvrier de son entreprise, assujéti à la sécurité sociale et occupé au cours du mois pour lequel la cotisation est due.

Les cotisations dues en vertu du présent article et payables à l'Office national de sécurité sociale le sont, dans le même délai que les cotisations dues à celui-ci en vertu de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Le défaut de paiement dans le délai entraîne application des majorations et intérêts de retard aux mêmes taux et dans les mêmes

GOUVERNEMENT (Doc. non distribué).

Insérer entre le 2^me et le 3^me alinéa de ce article, le texte suivant :

« D'autre part, l'indemnité visée à l'alinéa premier du présent article n'est accordée que dans les cas et les conditions où les indemnités d'incapacité de travail sont octroyées en vertu des dispositions légales et réglementaires en matière d'assurance maladie-invalidité obligatoire. »

conditions que ceux prévus par ledit arrêté-loi et ses arrêtés d'exécution.

Art. 20quinquies.

L'article 19 de la loi du 16 décembre 1851 sur les privilèges et hypothèques formant le titre XVIII du livre III du Code civil, est complété par une disposition à insérer après le 4^o sexies et libellée comme suit :

4^o septies : Le paiement par les employeurs des cotisations et des majorations prévues à l'article 20quater de la loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

Art. 20sexies.

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

Art. 20septies.

Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur et l'organisme d'assurance maladie-invalidité sont dispensés des obligations définies au présent titre, pour autant qu'une décision de la Commission paritaire rendue obligatoire par le Roi ait mis à charge du Fonds de sécurité d'existence le paiement d'une indemnité égale à celle visée à l'article 20ter de la présente loi.

Art. 20octies.

A partir du 1^{er} janvier 1962, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, proroger la durée de validité des dispositions des articles 20bis à 20septies de la présente loi et des arrêtés pris en vertu de ces dispositions.

A partir de la même date, Il peut également, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, rendre applicables les dispositions du titre II de la présente loi aux employeurs visés à l'article 20bis de la présente loi ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent. »

TITRE II^{ter}.

Entre le titre IIbis et le titre III, insérer les dispositions suivantes :

TITRE II^{ter}.

Dispositions communes
aux titres II et IIbis.

Art. 20nonies.

Les arrêtés pris en vertu des articles 19 et 20octies de la présente loi cessent leurs effets au plus tard le 31 décembre 1964.

[illegible]

Art. 20decies.

Le nombre de travailleurs pris en considération pour déterminer l'application des dispositions soit du titre II, soit du titres IIbis durant la période prenant cours à la date d'entrée en vigueur de la loi et expirant au 31 décembre 1961, est celui que l'employeur occupe au 30 juin 1960.

Dans le cas de la prorogation visée à l'alinéa 1^{er} de l'article 19 et à l'article 20octies de la présente loi, le nombre de travailleurs pris en considération pour déterminer l'application des dispositions soit du titre II, soit du titre IIbis, pour toute la durée de chacune des années 1962, 1963 et 1964, est celui que l'employeur occupe respectivement au 30 juin 1961, au 30 juin 1962 et au 30 juin 1963.

Le nombre est fixé sur la base de la déclaration trimestrielle que l'employeur est tenu de faire parvenir à l'Office national de sécurité sociale, à l'expiration du deuxième trimestre civil de chaque année. »

TITRE III.

Dispositions finales.

Art. 21.

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

A cette fin, il peut :

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

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

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

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

M. MAJOR (Doc. n° 5).

Art. 22 (nouveau).

Ajouter un article 22 (nouveau), libellé comme suit :

« L'article 12, alinéa 2, de la loi du 7 août 1922, modifiée par les lois du 28 septembre 1932, du 22 juillet 1952, du 11 mars 1954 et du 8 mai 1959, est remplacé par la disposition suivante :

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

M. MAJOR (Doc. n° 5).**Art. 23 (nouveau).**

Ajouter un article 23 (nouveau), libellé comme suit :

« Pour le versement des cotisations de la sécurité sociale, les dispositions de l'arrêté-loi du 23 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et des arrêtés-loi du 10 janvier 1945 et du 7 février 1945 sont applicables aux salaires normaux payés en vertu de la présente loi. »

M. MAJOR (Doc. n° 5).**Art. 24 (nouveau).**

Ajouter un article 24 (nouveau), libellé comme suit :

« Le Roi adaptera les dispositions réglementaires concernant les allocations de chômage et de maladie à la législation relative au salaire hebdomadaire garanti, et supprimera notamment les conditions d'assiduité prévues par l'arrêté d'exécution du Régent du 2 avril 1947 relatif aux jours fériés. »

1

2

3

BIJLAGE II.

Vergelijkingstabel tussen het bedienden-
en het arbeidscontract.

Wetten betreffende het bedienden-
contract, samengevat bij koninklijk
besluit van 2 juli 1955, gewijzigd
bij de wet van 8 mei 1959.

Wet van 10 maart 1900 op het
arbeidscontract, gewijzigd door de
wetten van 22 juli 1952 en
4 maart 1954.

A. — Verbintenis op proef.

Art. 3. — De verbintenis op
proef mag niet minder dan 1 maand
en niet méér dan 3 maanden duren.

Er kan een einde worden aan
gemaakt vanaf de tweede maand
mits opzegging van 7 dagen.

Wetsontwerp op het gewaarborgd weekloon brengt hieraan geen
wijzigingen.

Art. 5bis. — De verbintenis op
proef moet minstens 7 dagen en
mag niet méér dan 14 dagen be-
dragen.

B. — Oproeping of wederoproeping onder de wapens.

Art. 7. — De werkgever mag
geen einde maken aan het contract
binnen de 6 maanden die de datum
van de oproeping of wederoproep-
ping voorafgaan, noch gedurende
de eerste maand nadat de bediende
met onbepaald verlof naar huis
is gezonden.

Wetsontwerp op het gewaarborgd weekloon wijzigt niets aan deze
bepalingen.

Art. 28quinquies. — De werk-
gever mag geen einde maken aan
het contract binnen de maand die
de datum van oproeping of weder-
oproeping voorafgaan, noch gedu-
rende de eerste 15 dagen nadat
de arbeider met onbepaald verlof
naar huis is gezonden.

C. — Schorsing van het contract door ziekte.

Art. 8. — De uitvoering van
het contract wordt geschorst door
ziekte of ongeval.

Gedurende de eerste 30 dagen
van zijn arbeidsongeschiktheid be-
houdt de bediende het recht op de
bij de overeenkomst bepaalde be-
zoldiging.

Wetsontwerp gewaarborgd weekloon :

Art. 14. — In geval van werkongeschiktheid van 14 dagen heeft
de arbeider recht op 80 % van zijn loon gedurende 7 dagen. Hij moet
minstens 6 maanden dienst hebben.

Ingevolge artikel 19 kunnen hieraan wijzigingen worden aange-
bracht.

Art. 5. — In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een
werkongeval heeft de arbeider recht op het normaal loon gedurende
7 dagen.

D. — Schorsing van het contract voor rust bij bevalling.

Art. 9. — Het contract wordt
geschorst gedurende de 6 weken
na de bevalling.

Gedurende eerste 30 dagen van
de rustperiodes behoudt de be-
diende haar recht op de bezoldi-
ging ten laste van de werkgever.

Wetsontwerp gewaarborgd weekloon :

Art. 4. — b) bij het begin van één der rustperiodes behoudt
de arbeidster het recht op normaal loon gedurende 7 dagen.

E. — Verbreking van het contract tijdens de arbeidsongeschiktheid.

Art. 11. — Duurt de arbeids-
ongeschiktheid méér dan 90 dagen
dan kan de werkgever ten allen
tijde aan het contract een einde

Art. 28bis, littera a). — Bij on-
geval of ziekte van de werkmán
is de uitvoering van het arbeids-
contract geschorst, maar de werk-

ANNEXE II.

Tableau comparatif du contrat d'emploi
et du contrat de travail.

Lois relatives au contrat d'emploi,
coordonnées par arrêté royal du
20 juin 1955, modifiées par la loi
du 8 mai 1959.

Loi du 10 mars 1900 sur le contrat
de travail, modifiée par les lois
des 22 juillet 1952 et 4 mars 1954.

A. — Engagement à l'essai.

Art. 3. — La durée de l'essai
ne peut être inférieure à un mois,
ni dépasser trois mois.

Il peut y être mis fin à partir
du deuxième mois, moyennant un
préavis de sept jours.

Le projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti ne
modifie pas ces dispositions.

Art. 5bis. — La durée de l'essai
ne peut être inférieure à sept ni
supérieure à quatorze jours.

B. — Appel ou rappel sous les armes.

Art. 7. — Le patron ne peut
mettre fin au contrat dans les six
mois qui précèdent la date d'appel
ou de rappel sous les armes, ni
durant le premier mois après l'en-
voi de l'employé en congé illimité.

Le projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti ne
modifie en rien ces dispositions.

Art. 28quinquies. — L'employeur
ne peut mettre fin au contrat dans
le mois qui précède la date de
l'appel ou du rappel sous les ar-
mes, ni durant les quinze premiers
jours après l'envoi de l'ouvrier en
congé illimité.

C. — Suspension du contrat par suite de maladie.

Art. 8. — L'exécution du con-
trat est suspendue par suite de
maladie ou d'accident.

Pendant les trente premiers jours
d'incapacité de travail, l'employé
conserve le droit à la rémunéra-
tion prévue par la convention.

Art. 28bis. — L'exécution du
contrat est suspendue en cas de
maladie ou d'accident.

(Conformément aux dispositions
légales sur le paiement des indem-
nités de maladie, l'ouvrier perd le
salaire de 3 jours, appelés jours
de carence.)

Projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti :

Art. 14. — En cas d'incapacité de travail d'une durée de 14 jours,
l'ouvrier a droit à 80 % de son salaire pendant 7 jours. Il doit avoir
six mois de service au moins.

Conformément à l'article 19, des modifications peuvent y être appor-
tées.

Art. 5. — En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du
travail, l'ouvrier a droit au salaire normal pendant 7 jours.

D. — Suspension du contrat due au repos pour l'accouchement.

Art. 9. — Le contrat est sus-
pendu pendant les 6 semaines qui
suivent l'accouchement.

Pendant les 30 premiers jours
des périodes de repos, l'employée
conserve, à charge de l'employeur,
son droit à la rémunération.

Art. 28bis, littera b). — L'exé-
cution du contrat est suspendue
pendant les 6 semaines qui suivent
l'accouchement (pas d'indemnité à
charge de l'employeur — immé-
diatement à charge de la mutua-
lité).

Projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti :

Art. 4. — b) au début de l'une des périodes de repos,
l'ouvrière conserve le droit au salaire normal pendant 7 jours.

E. — Cessation du contrat pendant l'incapacité de travail.

Art. 11. — Si l'incapacité de
travail a une durée de plus de
90 jours, l'employeur peut, à tout
moment, mettre fin au contrat

Art. 28bis, littera a). — En cas
d'accident ou de maladie de l'ou-
vrier, l'exécution du contrat de
travail est suspendue, mais il est

maken mits een vergoeding uit te keren ten bedrage van de bezoldiging welke overeenstemt met de jegens de bediende na te leven opzeggingstermijnen, na aftrek van de wedde betaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzeggingstermijn is ingegaan.

gever staat het vrij er een einde aan te maken wanneer de duur van de ongeschiktheid zes maanden overtreedt. Van dit recht kan nochtans slechts gebruik gemaakt worden mits aan de werkman een vergoeding te betalen gelijk aan het loon overeenkomend, hetzij met de duur van de opzegging, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

Wetsontwerp op het gewaarborgd weekloon brengt aan deze bepalingen geen wijzigingen.

F. — Opzeggingstermijnen.

Art. 15. — Opzeg.

A. Jaarlijkse bezoldiging min 120.000 frank.

Jaren dienst	Opzeg werkgever	Bediende
— 5 jaar	3 maand.	6 weken
5 tot — 10 j.	6 maand.	3 maand.
10 tot — 15 j.	9 maand.	3 maand.
15 tot — 20 j.	12 maand.	3 maand.
20 tot — 25 j.	15 maand.	3 maand.
25 tot — 30 j.	18 maand.	3 maand.
30 tot — 35 j.	21 maand.	3 maand.
35 tot — 40 j.	24 maand.	3 maand.

enz...

B. Jaarlijkse bezoldiging van 120.000 frank tot 180.000 frank.

Jaren dienst	Opzeg werkgever	Bediende
— 5 jaar	3 maand.	6 weken
5 tot — 10 j.	6 maand.	3 maand.
10 tot — 15 j.	9 maand.	4 ½ m.
+ 15 jaar	12 maand.	6 maand.

C. Jaarlijkse bezoldiging van plus 180.000 frank.

Wordt vastgesteld door de normen van de bediendenovereenkomst.

Wetsontwerp op het gewaarborgd weekloon brengt geen wijzigingen aan deze bepalingen.

Art. 17. — Gedurende de opzeggingstermijn heeft de bediende recht aan 2 halve dagen per week om een nieuwe betrekking te zoeken.

Deze halve dagen brengen geen afhoudingen op de wedden met zich.

Voor de arbeiders is ter zake niets voorzien ook niet in het wetsontwerp op gewaarborgd weekloon.

Art. 19. — Opzeg.

Jaren dienst	Opzeg werkg.	Opzeg arbeider
— 10 jaar	14 dagen	7 dagen
10 j. tot — 20 j.	28 dagen	14 dagen
+ 20 jaren	56 dagen	28 dagen

Art. 19bis. — Mogelijkheid van arbeiders met minder dan 6 maanden dienst een kortere vooropzeg te geven met inachtnaam van een minimum van 7 dagen door de werkgever en de helft door de arbeider.

Art. 19ter. — Op voordracht van het Paritair Comité of Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van speciale categorieën van arbeiders (vb. de Bouwnijverheid) of wat de opzegging betreft gedaan om sociale of economische redenen.

moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

loisible à l'employeur d'y mettre fin lorsque la durée de l'incapacité de travail dépasse six mois. Il ne peut cependant être fait usage de ce droit que moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale au salaire correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Le projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti ne modifie pas ces dispositions.

F. — Délais de préavis.

Art. 15. — Préavis.

A. Rémunération annuelle inférieure à 120.000 francs.

Années de service	Préavis employeur	Préavis employé
— de 5 ans	3 mois	6 sem.
5 à — de 10 a.	6 mois	3 mois
10 à — de 15 a.	9 mois	3 mois
15 à — de 20 a.	12 mois	3 mois
20 à — de 25 a.	15 mois	3 mois
25 à — de 30 a.	18 mois	3 mois
30 à — de 35 a.	21 mois	3 mois
35 à — de 40 a.	24 mois	3 mois

etc...

B. Rémunération annuelle de 120.000 francs à 180.000 francs.

Années de service	Préavis employeur	Préavis employé
— de 5 ans	3 mois	6 sem.
5 à — de 10 a.	6 mois	3 mois
10 à — de 15 a.	9 mois	4 ½ m.
+ de 15 ans	12 mois	6 mois

C. Rémunération annuelle supérieure à 180.000 francs.

Le préavis est fixé d'après les règles régissant le contrat d'emploi.

Le projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti ne modifie pas ces dispositions.

Art. 17. — Pendant le délai de préavis, l'employé a droit à deux demi-jours par semaine, en vue de chercher un nouvel emploi.

Ces congés ne donnent pas lieu à des retenues de traitement.

Art. 19. — Préavis.

Années de service	Préavis employeur	Préavis employé
— de 10 ans	14 jours	7 jours
10 à — de 20 a.	28 jours	14 jours
+ de 20 ans	56 jours	28 jours

Art. 19bis. — Possibilité de donner un préavis de durée moindre aux ouvriers comptant moins de 6 mois de service; toutefois le délai minimum doit être de 7 jours pour l'employeur et de la moitié pour l'ouvrier.

Art. 19ter. — Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du Travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs (par ex. de l'industrie de la construction) ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.

Pour les ouvriers, rien n'est prévu; le projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti est également muet à ce sujet.

BIJLAGE III.

Paritaire comités die een overeenkomst hebben afgesloten betreffende het « klein verlet ».

Nationale Gemengde Mijncommissie.

- N.P.C. voor het Groefbedrijf, uitgezonderd voor het bedrijf der kalkbranderijen te Zinnik, te Neufvilles, te Maffle, te Ecaussinnes-d'Enghien, te Ecaussinnes-Lalaing, te Marche-lez-Ecaussinnes, te Fély en te Arquennes, en voor het bedrijf der kalksteengroeven en kalkovens in het administratief arrondissement Aat, alsook het bedrijf der silexgroeven van Bergen.
- N.P.C. voor de onafhankelijke cokes-fabrieken en synthetische producten.
- N.P.C. voor de ijzernijverheid.
- N.P.C. voor de voortbrenging van non-ferro metalen.
- N.P.C. voor het cementbedrijf.
- N.P.C. voor de meester-kleermakers en kleermaaksters.
- N.P.C. voor het kledings- en confectiebedrijf, behalve voor de thuiswerkers.
- N.P.C. voor het wasserij-, ververij- en ontvettingsbedrijf.
- N.P.C. voor de metaalbouw.
- N.P.C. voor het geragebedrijf.
- N.P.C. voor het ceramiekbedrijf.
- N.P.C. voor de steenbakkerij.
- N.P.C. voor het glasbedrijf.
- N.P.C. voor de scheikundige nijverheid.
- N.P.C. voor de petroleumnijverheid en handel.
- N.P.C. voor de voedingsnijverheid.
- N.P.C. voor de handel in voedingswaren.
- N.P.C. voor de textielnijverheid.
- N.P.C. voor het breiwerk.
- N.P.C. voor de vlasbereiding.
- N.P.C. voor het bouwbedrijf.
- N.P.C. voor de houtnijverheid.
- N.P.C. voor de stoffering en de houtbewerking.
- N.P.C. voor de handel in brandstoffen.
- N.P.C. voor het huiden- en lederbedrijf.
- N.P.C. voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton.
- N.P.C. voor het drukkerij-, graphische kunst- en dagbladbedrijf.
- N.P.C. voor de havens.
- N.P.C. voor de dorsondernemingen.
- N.P.C. voor het tabaksbedrijf.
- N.P.C. voor het gas- en electriciteitsbedrijf.
- N.P.C. voor de papier- en kartonbewerking.
- N.P.C. voor het scheepsherstelingsbedrijf.
- N.P.C. voor de binnenscheepvaart.
- N.P.C. voor het vervoer.
- N.P.C. voor de stadstramwegen-, trolleybussen en -autobussen.
- N.P.C. voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht.
- N.P.C. voor de zeevisserij, uitgezonderd voor het varende personeel.
- N.P.C. voor de landbouw.
- N.P.C. voor het tuinbouwbedrijf.
- N.P.C. voor het bosbouwbedrijf.
- N.P.C. voor het bont en kleinvel.
- N.P.C. voor de zelfstandige kleinhandel.
- N.P.C. voor de levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen.
- N.P.C. voor de bedienden uit de hardsteengroeven.
- N.P.C. voor de bedienden uit de porfiergroeven van het kanton van Lessen, van Bierk-bij-Halle en van Quenast.
- N.P.C. voor de bedienden uit de steenkolenmijnen.
- N.P.C. voor de bedienden uit de onafhankelijke cokesfabrieken en ondernemingen van synthetische producten.
- N.P.C. voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.
- N.P.C. voor de bedienden uit het gas- en electriciteitsbedrijf.
- N.P.C. voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel.
- N.P.C. voor de bedienden der stadstramwegen, -trolleybussen en -autobussen.
- N.P.C. voor de ondernemingen voor buitenlandse handel en maritieme kantoren.
- Aanvullend N.P.C. voor de bedienden.
- N.P.C. voor het hotelbedrijf.
- N.P.C. voor het filmbedrijf.
- N.P.C. voor de vaste vermaakgelegenheden.
- N.P.C. voor het verzekeringswezen.
- N.P.C. voor de makelaar en de verzekeringsagentschappen.
- N.P.C. voor de maatschappijen voor hypotheekleningen, sparen en kapitalisatie.
- N.P.C. voor de wisselagenten.

ANNEXE III.

Commissions paritaires ayant conclu un accord au sujet des « petits chômages ».

Commission nationale mixte des mines.

- C.P.N. de l'industrie des carrières, sauf pour les exploitations chaux-fournières de Soignies, de Neufvilles, de Maffle, d'Ecaussinnes-d'Enghien, d'Ecaussinnes-Lalaing, de Marche-lez-Ecaussinnes, de Fély et d'Arquennes et l'industrie des carrières et fours à chaux de l'arrondissement administratif d'Ath ainsi que l'industrie des carrières de silex de Mons.
- C.P.N. des cokeries indépendantes et de la synthèse.
- C.P.N. de l'industrie sidérurgique.
- C.P.N. de la production de métaux non ferreux.
- C.P.N. des industries du ciment.
- C.P.N. des maîtres-tailleurs et tailleuses.
- C.P.N. de l'industrie de l'habillement et de la confection, à l'exception des travailleurs à domicile.
- C.P.N. des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et dégraisage.
- C.P.N. de la construction métallique.
- C.P.N. des entreprises de garage.
- C.P.N. de l'industrie céramique.
- C.P.N. de l'industrie des briques.
- C.P.N. de l'industrie verrière.
- C.P.N. de l'industrie chimique.
- C.P.N. de l'industrie et du commerce du pétrole.
- C.P.N. de l'industrie alimentaire.
- C.P.N. du commerce alimentaire.
- C.P.N. de l'industrie textile.
- C.P.N. de la bonneterie.
- C.P.N. de la préparation du lin.
- C.P.N. de la construction.
- C.P.N. de l'industrie du bois.
- C.P.N. de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.
- C.P.N. pour le commerce de combustibles.
- C.P.N. de l'industrie des cuirs et peaux.
- C.P.N. pour la production des pâtes, papiers et cartons.
- C.P.N. de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.
- C.P.N. pour les ports.
- C.P.N. pour les entreprises de battage.
- C.P.N. de l'industrie des tabacs.
- C.P.N. de l'industrie du gaz et de l'électricité.
- C.P.N. pour la transformation du papier et du carton.
- C.P.N. de l'industrie de la réparation de navires.
- C.P.N. de l'industrie de la batellerie.
- C.P.N. du transport.
- C.P.N. des tramways, trolleybus et autobus urbains.
- C.P.N. pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération.
- C.P.N. de la pêche maritime sauf pour le personnel navigant.
- C.P.N. de l'agriculture.
- C.P.N. pour les entreprises horticoles.
- C.P.N. pour les entreprises forestières.
- C.P.N. de la fourrure et de la peau en poil.
- C.P.N. du commerce de détail indépendant.
- C.P.N. des magasins d'alimentation à succursales multiples.
- C.P.N. pour employés des carrières de petit-granit.
- C.P.N. pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast.
- C.P.N. pour employés des charbonnages.
- C.P.N. pour employés des cokeries indépendantes et de la synthèse.
- C.P.N. pour employés de l'industrie chimique.
- C.P.N. pour employés du gaz et de l'électricité.
- C.P.N. pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole.
- C.P.N. pour employés des tramways, trolleybus et autobus urbains.
- C.P.N. des entreprises de commerce extérieur et des bureaux maritimes.
- C.P.N. auxiliaire pour employés.
- C.P.N. de l'industrie hôtelière.
- C.P.N. de l'industrie cinématographique.
- C.P.N. des entreprises permanentes de spectacle.
- C.P.N. des entreprises d'assurances.
- C.P.N. pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.
- C.P.N. pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.
- C.P.N. pour les agents de change.

N.P.C. voor de banken.
 N.P.C. voor de grote kleinhandelszaken.
 N.P.C. voor de grootwarenhuizen.
 N.P.C. voor de apotheken.
 N.P.C. voor het haarkappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Er dient aangestipt dat het N.P.C. voor de textielnijverheid uit het administratief arrondissement Verviers, behalve de kantons Eupen, Malmédy en Sankt-Vith en het N.P.C. voor de wapensmederij met de hand geen overeenkomst hebben afgesloten, maar respectievelijk de in de textielnijverheid en de metaalbouw ter zake vigerende beschikkingen toepassen.

Dit is ook het geval voor de werknemers tewerkgesteld in de openbare diensten en diensten van openbaar nut (tijdelijk personeel en personeel der parastatale en para-etatische diensten), die genieten van dezelfde voordelen als die voorzien voor het vast staatspersoneel.

* * *

Op basis van de statistieken opgemaakt door de Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid op 30 juni 1958 zou het aantal begunstigde werknemers bedragen :

1.395.773 arbeiders op	1.495.485,
hetzij 93,33 %.	
436.603 bedienden op	462.702,
hetzij 93,73 %.	
1.832.376 werknemers op	1.958.187,
hetzij 93,58 %.	

C.P.N. pour les banques.
 C.P.N. des grandes entreprises de vente au détail.
 C.P.N. des grands magasins.
 C.P.N. pour les pharmacies.
 C.P.N. de la coiffure et des soins de beauté.

Il convient de noter que la C.P.N. de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers, moins les cantons d'Eupen, Malmédy et Saint-Vith et la C.P.N. de l'armurerie à la main n'ont pas conclu de convention, mais appliquent respectivement les règles qui régissent cette matière dans l'industrie textile et la construction métallique.

Il en est de même pour les travailleurs occupés dans les services publics et d'utilité publique (personnel temporaire et personnel des services parastataux et para-étatiques), qui bénéficient des mêmes avantages que ceux réservés au personnel définitif de l'Etat.

* * *

Sur la base des statistiques dressées par l'O.N.S.S. au 30 juin 1958, le nombre de travailleurs bénéficiaires s'élèverait à :

1.395.773 ouvriers sur	1.495.485,
soit 93,33 %.	
436.603 employés sur	462.702,
soit 93,73 %.	
1.832.376 travailleurs sur	1.958.187,
soit 93,58 %.	