

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1959-1960.

VERGADERING VAN 5 JULI 1960.

**Ontwerp van wet
tot invoering van het gewaarborgd weekloon.**

VERSLAG
NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE ARBEID
EN DE SOCIALE VOORZORG (1)
UITGEBRACHT DOOR DE H. A. BREYNE.

INHOUD.

	Bladz.
Inleiding	2
Uiteenzetting van de Minister	2
Algemene bespreking	15
Onderzoek van de artikelen	28
Bijlage I : Advies van de Nationale Arbeidsraad betreffend het gewaarborgd weekloon	52
Bijlage II : Adviserende bevoegdheid van de paritaire comité's. — Wetgevende praktijk	58

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

De heren Moulin, voorzitter; Bertinchamps, Beulers, Clays, Joseph, Custers, Mej. Driessen, de heren Houben R., Mevr. Mélin, de heren Neels, Pede, Poncelet, Remson, Smet A., Smets D., Troclet, Uselding, Vandeputte, Warnant, Wyn en Breyne A., verslaggever.

Zie :

R. A 5954.

Gedr. St. van de Senaat :

425 (Zitting 1959-1960) : Ontwerp overgezonden door de Kamer van Volksvertegenwoordigers

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1959-1960.

SÉANCE DU 5 JUILLET 1960.

**Projet de loi
instaurant le salaire hebdomadaire garanti.**

RAPPORT
FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL
ET DE LA PREVOYANCE SOCIALE (1)
PAR M. A. BREYNE.

SOMMAIRE.

	Page
Introduction	2
Exposé du Ministre	2
Discussion générale	15
Examen des articles	28
Annexe I : Avis du Conseil National du Travail concernant le salaire hebdomadaire garanti	52
Annexe II : Compétence d'avis des Commissions paritaires. Pratique législative	58

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

MM. Moulin, président; Bertinchamps, Beulers, Clays Joseph, Custers, M^{lle} Driessen, MM. Houben R., M^{me} Mélin, MM. Neels, Pede, Poncelet, Remson, Smet A., Smets D., Troclet, Uselding, Vandeputte, Warnant, Wyn et Breyne A., rapporteur.

Voir :

R. A 5954.

Document du Sénat :

425 (Session de 1959-1960) : Projet transmis par la Chambre des Représentants.

DAMES EN HEREN,

Het gewaarborgd weekloon is een van die problemen die sinds jaren aan de orde zijn in ons land. Het kwam voor het eerst ter sprake op de Nationale Arbeidsconferentie van 30 maart 1948.

Het ligt niet in onze bedoeling in het bestek van dit verslag een historisch overzicht te geven van de evolutie van het probleem, noch de verschillende initiatieven te vermelden die terzake op het parlementaire vlak werden genomen; dit werd reeds gedaan door de h. Claeys in zijn inleidende beschouwingen tot het verslag voor de Commissie voor de Arbeid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Het ontwerp dat aan de Senaat wordt voorgelegd, is op 16 juni 1960 door de Kamer van Volksvertegenwoordigers aangenomen met 168 stemmen tegen 1 stem bij 9 onthoudingen. Het is het resultaat van de bespreking in Commissie en in openbare vergadering van een voorstel van wet van de h. Major van 30 juli 1958 en van het ontwerp van wet van de h. O. Behogne, Minister van Arbeid, van 2 februari 1960.

De Senaatscommissie voor de Arbeid en de Sociale Voorzorg heeft aan de door de Kamer aangenomen tekst drie lange vergaderingen gewijd.

Bij de aanvang van de bespreking merkt de Minister op dat de goedkeuring van dit ontwerp een mijlpaal zal zijn in de sociale ontwikkeling van ons land.

Daar zijn aanvankelijk ontwerp talrijke wijzigingen heeft ondergaan zowel in de Commissie als in de openbare vergadering, is hij voornemens de inrichting van de tekst uiteen te zetten en elk artikel afzonderlijk te ontleiden.

UITEENZETTING VAN DE MINISTER.

A. — Algemene beschouwingen.

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

Het is met dat doel dat voorgesteld wordt in de wet neer te schrijven dat het recht van de arbeider op het normaal loon gedurende één week wordt behouden, wanneer de arbeider zich in de onmogelijkheid bevindt en zulks ingevolge omstandigheden onafhankelijk van zijn wil de bij de overeenkomst voorziene arbeid te verrichten.

2. Het ontwerp heeft insgelijks een *morele draagwijdte*. Immers het is erop gericht de juridische verhoudingen tussen werkgever en werknemer te

MESDAMES, MESSIEURS,

Le problème du salaire hebdomadaire garanti est un de ceux qui sont posés depuis plusieurs années dans notre pays. Il fut soulevé pour la première fois à la Conférence Nationale du Travail du 30 mars 1948.

Nous n'avons pas l'intention de donner dans le présent rapport les rétroactes du problème ni même des différentes initiatives prises sur le plan parlementaire, ces rétroactes étant développés dans les considérations introductives du rapport rédigé par M. Claeys, au nom de la Commission du Travail de la Chambre des Représentants. (1)

Le projet soumis aux délibérations du Sénat a été adopté par la Chambre des Représentants le 16 juin 1960 par 168 voix contre 1 et 9 abstentions. Il est le fruit des délibérations qui ont eu lieu en Commission et en séance publique à la suite du dépôt d'une proposition de loi par M. Major le 30 juillet 1958 et d'un projet de loi déposé par M. O. Behogne, Ministre du Travail, le 2 février 1960.

La Commission du Travail et de la Prévoyance sociale du Sénat a consacré trois longues séances à l'examen du texte adopté par la Chambre.

Dès l'ouverture de la discussion, M. le Ministre du Travail souligne que le vote de cette loi fera date dans l'évolution sociale du pays.

Le projet initial déposé par lui sur le Bureau de la Chambre ayant subi de nombreuses modifications tant en commission qu'en séance publique il se propose d'exposer l'économie du texte et d'analyser chacun de ses articles.

EXPOSÉ DU MINISTRE.

A. — Considérations générales.

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

C'est dans ce but qu'il est proposé d'inscrire dans la loi que le droit de l'ouvrier au salaire normal subsiste dans la limite d'une semaine, lorsque des circonstances indépendantes de sa volonté le placent dans l'impossibilité d'exécuter le travail prévu au contrat.

2. Le projet a également une portée morale. Il tend, en effet, à *personnaliser* les relations juridiques entre l'employeur et l'ouvrier en rendant moins

(1) Zie 414 (1959-1960), n° 12;

21 (B. Z. 1958), n° 3.

(1) Voir 414 (1959-1960), n° 12;

21 (S. E. 1958), n° 3.

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.

Aldus wil het ontwerp er toe bijdragen de opvatting in discrediet te brengen, volgens welke het loon enkel de prijs is voor de koopwaar : arbeid; het wil het begrip versterken volgens hetwelk de arbeider deelneemt aan de activiteiten van een gemeenschap : de onderneming. Het is in het belang van de arbeider maar ook in het belang van de werkgever dat die opvatting zou verdedigd, aanvaard en toegepast worden.

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

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

Op dit ogenblik leidt de toekenning aan de werknemers van het wettelijk statuut van de arbeider of van het wettelijk statuut van de bediende, naargelang zij « handarbeid » of « hoofdarbeid » verrichten, in zeer vele gevallen tot willekeurige sociale discriminaties.

Het is inderdaad zo :

- dat vele arbeiders een hoger intellectueel peil hebben en moeten hebben dan sommige bedienden;
- dat vele arbeiders werkzaamheden verrichten en verantwoordelijkheden op zich nemen die belangrijker zijn dan die welke verricht of op zich genomen worden door bedienden;
- dat de vermenigvuldiging in de bureau's van niet gekwalificeerde betrekkingen het ontvluchten van de handarbeid dreigt aan te moedigen.

4. Het is om die reden die dat het ontwerp ertoe strekt de *handarbeid te revaloriseren*.

Wij moeten inderdaad vaststellen dat de ouders geneigd zijn hun kinderen te oriënteren naar de zogezegde intellectuele beroepen, zelfs bijaldien die kinderen de geschiktheden niet bezitten om die beroepen uit te oefenen en bijaldien zij daarentegen de geschiktheden en de smaak hebben om met vrucht een beroepsopleiding te volgen.

étroits et moins rigides les liens entre l'obligation d'effectuer des prestations mesurables en durée ou en quantité et l'obligation de payer un salaire strictement proportionnel à ces prestations.

Ainsi le projet veut contribuer à discréditer la conception suivant laquelle le salaire n'est que le prix de la marchandise : travail; il veut renforcer la conception suivant laquelle l'ouvrier participe aux activités d'une communauté : l'entreprise. Il est dans l'intérêt de l'ouvrier mais aussi de l'employeur que cette conception soit préconisée, admise et appliquée.

3. Le projet s'inscrit dans la continuité d'une action législative, dont la loi du 4 mars 1954 fut une étape importante, et dont l'objectif est de *réduire progressivement les écarts injustifiés qui subsistent entre le statut légal de l'ouvrier et le statut légal de l'employé*.

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

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

En effet :

- beaucoup d'ouvriers ont et doivent avoir un niveau intellectuel plus élevé que certains employés;
- beaucoup d'ouvriers exécutent des tâches et assument des responsabilités plus importantes que celles exécutées ou assumées par des employés;
- la multiplication, dans les bureaux, d'emplois non-qualifiés risque d'encourager la désertion des emplois manuels.

4. C'est pourquoi le projet vise à *revaloriser le travail manuel*.

En effet, il faut bien constater que les parents ont tendance à orienter leurs enfants vers les professions dites intellectuelles, même s'ils n'ont pas les aptitudes requises pour exercer ces professions mais que leurs aptitudes et leurs goûts les destinent plutôt à suivre avec fruit un enseignement professionnel.

Dat vooroordeel wordt geïnspireerd en door de bezorgdheid de kinderen in de mogelijkheid te stellen een vaste betrekking te vinden en door de afkeer van de handarbeid.

En nochtans heeft onze economie meer dan ooit een behoefte aan geschoolde arbeiders.

5. De Regering heeft geoordeeld dat vorderingen dienen gemaakt in de richting van een dichterbijmekaar brengen van het statuut der arbeiders en dat van de bedienden.

In juli 1958 heeft de Regering het advies gevraagd van de Nationale Arbeidsraad omtrent het principe en de modaliteiten van een wetgeving tot invoering van het gewaarborgd weekloon ten gunste van de arbeiders.

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

De Nationale Arbeidsraad heeft mij op 19 mei 1959 zijn advies laten geworden. Daaruit bleek dat de vertegenwoordigers der werkgevers en der werknemers er niet in geslaagd waren tot een akkoord te geraken. Dan wanneer de patronale afgevaardigden de mening waren toegedaan dat de verwezenlijking van het gewaarborgd weekloon diende onderzocht door de paritaire comité's, waren de syndicale afgevaardigden van oordeel dat het wenselijk was terzake wettelijke bepalingen te voorzien.

In het bezit van die adviezen heeft de Regering grondige raadplegingen gehouden. Na beëindiging van die raadplegingen, werd ik ermede belast een ontwerp neer te leggen tot invoering van het gewaarborgd weekloon. Dat ontwerp werd neergelegd op het bureau van de Kamer op 2 februari 1960.

B. — Ontleding van het wetsontwerp.

1. Structuur van het wetsontwerp.

Het wetsontwerp bevat definitieve bepalingen die bestemd zijn om integrerend deel uit te maken van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor arbeiders. Ze maken het voorwerp uit van *titel I* van het ontwerp.

Anderzijds bevat het ook tijdelijke bepalingen. Het betreft die welke betrekking hebben op de betaling van het loon voor de eerste dagen van de arbeidsongeschiktheid van de arbeider, met uitsluiting van die welke voortvloeit uit een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van het werk. Deze bepalingen maken het voorwerp uit van de titels II, III en IV van het ontwerp.

Titel II behelst de bepalingen die toepasselijk zijn op de werkgevers die ten minste tien werknemers te werk stellen en op de arbeiders die ze te werk stellen.

Titel III is toepasselijk op de ondernemingen die minder dan tien werknemers te werk stellen en op de arbeiders van die ondernemingen.

Ce préjugé est inspiré à la fois par le souci de permettre aux enfants de trouver un emploi stable et par le dédain du travail manuel.

Et pourtant, plus que jamais notre économie a un besoin d'ouvriers qualifiés.

5. Le Gouvernement a estimé que des progrès doivent être faits dans le sens d'un rapprochement du statut des ouvriers de celui des employés.

En juillet 1958, il a demandé l'avis du Conseil national du Travail au sujet du principe et des modalités d'une législation instaurant le salaire hebdomadaire garanti en faveur des ouvriers.

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

Le Conseil national du Travail m'a transmis son avis le 19 mai 1959. Il en résultait que les représentants des employeurs et des travailleurs n'étaient pas parvenus à se mettre d'accord. Alors que les délégués patronaux estimaient que la réalisation du salaire hebdomadaire garanti devait être examinée par les commissions paritaires, les délégués syndicaux étaient d'avis qu'il s'indiquait de prendre des dispositions légales en l'occurrence.

En possession de cet avis, le Gouvernement a procédé à des consultations approfondies. Au terme de celles-ci, j'ai été chargé à déposer le projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti. Le projet fut déposé sur le bureau de la Chambre, le 2 février 1960.

B. — Analyse du projet de loi.

1. Structure du projet de loi.

Le projet de loi contient des dispositions définitives qui sont destinées à faire partie intégrante de la loi sur le contrat de travail. Elles font l'objet du *titre premier* du projet.

Par ailleurs, le projet contient des dispositions temporaires. Il s'agit de celles relatives au paiement du salaire afférent aux premiers jours d'incapacité de travail de l'ouvrier, à l'exclusion de celle résultant d'un accident de travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail. Ces dispositions font l'objet des titres II, III et IV du projet.

Le titre II contient les dispositions applicables aux employeurs occupant au moins dix travailleurs et aux ouvriers qu'ils occupent.

Le titre III s'applique aux entreprises occupant moins de dix travailleurs et aux ouvriers de ces entreprises.

Titel IV bevat de bepalingen die gemeen zijn aan de titels II en III.

Ten slotte maken de slotbepalingen, die de coördinatie toelaten van de wet van 10 maart 1900, het voorwerp uit van titel V van het ontwerp.

2. Een eerste vraag die kan rijzen is deze te weten om welke redenen de regering geoordeeld heeft dat het verkieslijk was in het definitief regime van de wet op het arbeidscontract de bepalingen betreffende de betaling van het loon in geval van ziekte niet in te lassen. De regering is van oordeel dat een zekere voorzichtigheid geboden is en dat het wenselijk is een overgangperiode te voorzien tussen het huidig regime en een wettelijk regime krachtens hetwelk de werkgever ertoe gehouden zou zijn aan de arbeider het normaal loon te betalen voor de eerste dagen van arbeidsongeschiktheid.

Het onderzoek van de resultaten van het experimenteel regime, georganiseerd bij het ontwerp, zal aan de regering toelaten de voorwaarden ervan eventueel te wijzigen en het Parlement de mogelijkheid bieden een nieuwe wet te stemmen en op definitieve wijze de modaliteiten van toepassing, in geval van ziekte, van het gewaarborgd weekloon vast te leggen.

3. Een ander probleem is dat van het verschil van regime toepasselijk wat de ziekte betreft op de ondernemingen die minder dan tien en op die welke ten minste tien werknemers te werk stellen.

Rekening houdend met het feit dat de kleine ondernemingen niet over dezelfde middelen beschikken als de ondernemingen van een bepaalde omvang was de regering van oordeel dat het aanbeveling verdiende aan de eersten de inrichting van de controle der zieke arbeiders niet op te leggen.

Bovendien is het verkieslijk gebleken voor de kleine handels-, ambachts- en nijverheidsondernemingen een speciaal regime te voorzien dat hun toelaat voor de bepaling van hun kostprijzen, rekening te houden met een vaste uitgave voortvloeiend uit het betalen van het loon in geval van ziekte.

4. Ontleding der artikelen.

Titel. I. — *Definitieve bepalingen.*

Eerste artikel.

Dit artikel strekt ertoe artikel 12 van de wet op het arbeidscontract te wijzigen :

a) het schaft de uitzondering van het geval van overmacht af.

Indien het geval van overmacht behouden werd, zou de werkgever zich op die bepaling kunnen beroepen om de betaling van het normaal loon aan de arbeider te weigeren, zelfs wanneer deze zich op het werk heeft aangeboden en in de onmogelijkheid werd gesteld te arbeiden wegens een van zijn wil onafhankelijke reden;

b) het preciseert dat de uitdrukking « die zich normaal voor zijn werk aanbiedt » betekent « die zich aanbiedt of aangeboden heeft in uitvoering van zijn contract ».

Le titre IV contient les dispositions communes aux titres II et III.

Enfin les dispositions finales, permettant la coordination de la loi du 10 mars 1900, font l'objet du titre V du projet.

2. Une première question qui peut être posée est celle de savoir pour quels motifs le Gouvernement a estimé qu'il est préférable de ne pas insérer dans le régime définitif de la loi sur le contrat de travail les dispositions ayant trait au paiement du salaire en cas de maladie. Le Gouvernement est d'avis qu'une certaine prudence s'impose et qu'il s'indique d'organiser une période transitoire entre le régime actuel et un régime légal en vertu duquel l'employeur serait tenu de payer à l'ouvrier le salaire normal pour les premiers jours d'incapacité.

L'observation des résultats du régime expérimental organisé par le projet permettra au Gouvernement d'en modifier éventuellement certaines conditions et au Parlement de légiférer à nouveau et de préciser, de manière définitive, les modalités d'application, en cas de maladie, du salaire hebdomadaire garanti.

3. Un autre problème est celui de la différence de régime applicable, en ce qui concerne la maladie, aux entreprises occupant au moins dix travailleurs et celles occupant moins de dix travailleurs.

Compte tenu du fait que les petites entreprises ne disposent pas des mêmes moyens que les entreprises d'une certaine importance, le Gouvernement a estimé qu'il se recommandait de ne pas imposer aux premières l'organisation du contrôle des ouvriers malades.

D'autre part, il a paru préférable de prévoir pour les petites entreprises commerciales, artisanales et industrielles un régime spécial, leur permettant de tenir compte dans la détermination de leurs prix de revient d'une charge fixe inhérente au paiement du salaire en cas de maladie.

4. Analyse des articles.

Titre Premier. — *Dispositions à caractère définitif.*

Article premier.

Cet article tend à modifier l'article 12 de la loi sur le contrat de travail :

a) il supprime l'exception du cas de force majeure.

Si le cas de force majeure était maintenu, l'employeur pourrait exciper de cette disposition pour refuser le paiement du salaire normal à l'ouvrier, même lorsque celui-ci s'est présenté à son travail et a été mis dans l'impossibilité de travailler pour une cause indépendante de sa volonté;

b) il précise que l'expression « qui se présente normalement à son travail » signifie « qui se présente ou s'est présenté en exécution de son contrat ».

Zulks is de weergave van de rechtspraak van het Hof van Cassatie.

c) het vermeldt dat de arbeider die een vergoeding voor bestaanszekerheid geniet, van het genot van het dagelijks loon slechts verstoken kan blijven krachtens een uitdrukkelijke afwijking voorzien door een paritair comité.

Er dient inderdaad in aanmerking genomen dat het dagelijks loon hoger kan zijn dan de vergoeding voor bestaanszekerheid, hetgeen voor gevolg zou hebben de arbeider, die aan de vereiste voorwaarden niet voldoet om van een Fonds van Bestaanszekerheid te genieten, te bevoordelen.

Het is om die reden dat de tweede zin van het tweede lid van artikel 12 in de tekst van het wetsontwerp *niet* werd behouden.

Die zin luidt als volgt :

« Vallen niet onder de toepassing van dezelfde beschikking, o.m. de gevallen waarin de arbeider in uitvoering van dergelijke beslissing een vergoeding voor bestaanszekerheid geniet. »

Artikel 2.

De toepassing van het huidig artikel 19 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst geeft aanleiding tot bepaalde moeilijkheden wanneer de werkgever een arbeider afdankt tijdens een periode van gedeeltelijke werkloosheid.

De rechtspraak is inderdaad verdeeld daar waar het er om gaat te weten of de dagen tijdens welke niet gewerkt wordt, in aanmerking komen voor het berekenen van de opzeggingstermijn.

Het nieuw lid van artikel 2 van het ontwerp heldert de toestand op.

Die bepaling verzekert aan de arbeider hetzelfde aantal werkdagen tijdens de duur van de vooropzeg alsof hij afgedankt ware geworden tijdens een regime van volledig werk.

Artikel 3.

Het betreft hier een eenvoudige aanpassing van de tekst.

Artikel 4.

In het huidig regime is de uitvoering van het contract geschorst, wanneer in de onderneming zich een technische stoornis voordoet waarvoor de werkgever niet aansprakelijk is en die hem in de onmogelijkheid plaatst de arbeider te laten werken. Er is slechts schorsing van het contract indien de arbeider er van verwittigd werd dat hij zich niet moet aanbieden en voor zover de stopzetting van tijdelijke aard is terwijl al het mogelijke wordt gedaan om deze te verhelpen. In die omstandigheden verliest de arbeider het recht op loon. Hij heeft slechts recht op een vergoeding wegens werkloosheid indien de toevallige werkloosheid minstens twee dagen duurt.

Krachtens de bepalingen van het ontwerp zal het loon gedurende de eerste zeven dagen van de

C'est le reflet de la jurisprudence de la Cour de Cassation;

c) il stipule que l'ouvrier, bénéficiant d'une indemnité de sécurité d'existence, ne peut être écarté du bénéfice du salaire journalier que par une dérogation expresse prévue par une commission paritaire.

Il convient de noter, en effet, que le salaire journalier peut être plus élevé que l'indemnité de sécurité d'existence, ce qui a pour effet d'avantager l'ouvrier qui ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier du Fonds de sécurité d'existence.

C'est pourquoi la deuxième phrase du second alinéa de l'article 12 n'a pas été maintenue dans le texte du projet de loi qui vous est soumis.

Cette phrase était libellée comme suit :

« Ne tombent pas sous l'application de la même disposition, notamment les cas où, en exécution d'une telle décision, l'ouvrier bénéficie d'une indemnité de sécurité d'existence ».

Article 2.

L'application de l'article 19 actuel de la loi sur le contrat de travail soulève certaines difficultés lorsque l'employeur licencie un ouvrier pendant une période de chômage partiel.

La jurisprudence est en effet divisée sur le point de savoir si les journées chômées interviennent dans le calcul du délai de préavis.

Le nouvel alinéa prévu à l'article 2 du projet clarifie la situation.

Il assure à l'ouvrier le même nombre de jours de travail pendant la durée du préavis que s'il avait été licencié sous un régime de travail à temps plein.

Article 3.

Il s'agit d'une simple adaptation de forme.

Article 4.

Dans le régime actuel, l'exécution du contrat est suspendue, lorsque survient dans l'entreprise un accident technique dont l'employeur n'est pas responsable et qui le met dans l'impossibilité de faire travailler l'ouvrier. Il n'y a suspension que si l'ouvrier a été averti de n'avoir pas à se présenter, et pour autant que l'arrêt du travail soit momentané, toutes diligences étant faites pour y remédier. Dans ces conditions, l'ouvrier perd le droit au salaire. Il n'a droit à une allocation de chômage que si le chômage accidentel dure au moins 2 jours.

En vertu des dispositions du projet, la charge du salaire pendant les 7 premiers jours de l'inter-

werkonderbreking ingevolge een technische stoornis, *die zich in de onderneming voordoet*, ten laste zijn van de werkgever. Na deze periode van zeven dagen zal de uitvoering van de overeenkomst geschorst zijn. Tijdens die periode van zeven dagen is de arbeider ertoe gehouden een vervangingswerk te verrichten. Bij artikel 4 van het ontwerp worden niet bedoeld de toevallige werkonderbrekingen ingevolge een stoornis die zich voordoet buiten de onderneming, zoals bvb. een electriciteitsdefect, het springen van een waterleiding buiten de onderneming.

Artikel 5.

Op dit ogenblik wordt, tijdens de periode begrepen tussen 6 weken vóór en 6 weken na de bevalling de arbeidsovereenkomst van de arbeidster geschorst en wordt haar een vergoeding wegens ziekte gelijk aan 60 % van het verloren loon uitbetaald door het verzekeringsorganisme.

Dit artikel strekt ertoe de ziektevergoeding te vervangen door het normaal loon gedurende de eerste week van *één van die twee perioden*.

Artikel 6.

De wetgeving betreffende de arbeidsongevallenverzekering geeft aan de arbeider, getroffen door een ongeval, recht op een vergoeding van 80 % van zijn loon gedurende de eerste 28 dagen der ongeschiktheid.

Dit artikel vervangt de vergoeding die verschuldigd is gedurende de eerste zeven dagen ongeschiktheid, door het gewaarborgd weekloon, ten laste van de werkgever, die bij de verzekeringsmaatschappij waarbij hij aangesloten is het brutobedrag van de aan de arbeider verschuldigde vergoeding voor die zeven dagen terugvordert.

Inderdaad de afhouding « maatschappelijke zekerheid » (storting van de arbeider) dient niet gedaan te worden op die vergoeding in geval van toepassing van het gewaarborgd weekloon waarop reeds de werkgevers- en werknemersafhoudingen worden verricht.

De werkgever behoudt een verhaal tegen de derde verantwoordelijke, voor het betaald loon.

Artikel 7.

Dat artikel voorziet de opheffing van artikel 28ter, 2^e lid van de wet op de arbeidsovereenkomst, dat de schorsing van de overeenkomst bepaalt in geval van technische stoornis in de onderneming.

Artikel 4 van het ontwerp handhaaft het principe van de schorsing doch deze wordt met zeven dagen vertraagd.

Het is om die reden dat de opheffing wordt voorzien van het 2^e lid van artikel 28ter.

rupture du travail, due à un accident technique *se produisant dans l'entreprise*, incombera à l'employeur. Au-delà de cette période de 7 jours, l'exécution du contrat sera suspendue. L'ouvrier est tenu d'accepter pendant ladite période de 7 jours un travail de remplacement. L'article 4 du projet ne vise pas les interruptions accidentelles du travail provoquées par un accident survenant à l'extérieur de l'entreprise, comme, par exemple, une panne d'électricité, la rupture d'une canalisation d'eau en dehors de l'entreprise.

Article 5.

Actuellement, pendant la période comprise entre 6 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement, le contrat de travail de la femme est suspendu et une indemnité de maladie égale à 60 % de la rémunération perdue lui est payée par l'organisme assureur.

Le présent article tend à substituer à l'indemnité due normalement pendant la première semaine d'une de ces deux périodes, le paiement du salaire normal.

Article 6.

La législation sur les accidents du travail assure à l'ouvrier accidenté une indemnité de 80 % de son salaire pendant les 28 premiers jours d'incapacité.

Le présent article substitue à l'indemnité due pendant les sept premiers jours d'incapacité, le droit au salaire hebdomadaire garanti à charge de l'employeur, lequel récupère auprès de la société d'assurance, chez laquelle il s'est assuré, le montant de l'indemnité brute due pour ces sept jours à l'ouvrier.

En effet, la retenue « sécurité sociale » (part ouvrière) ne doit pas être opérée sur cette indemnité en cas de salaire hebdomadaire garanti qui subit déjà la retenue patronale et ouvrière.

L'employeur garde un recours contre le tiers responsable du chef du salaire payé.

Article 7.

Cet article abroge l'article 28ter, alinéa 2, de la loi sur le contrat de travail, qui prévoit la suspension du contrat en cas d'accident technique au sein de l'entreprise.

L'article 4 du projet maintient le principe de la suspension, mais celle-ci est retardée de sept jours.

D'où l'abrogation du deuxième alinéa de l'article 28ter qui devient sans objet.

Artikel 8.

Dit artikel wijzigt artikel 28^{quater} van de wet op de arbeidsovereenkomst. Krachtens dit laatste artikel kan de werkgever, wanneer de Koning op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, de voorwaarden waarin het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst schorst niet bepaald heeft, om die reden beslissen de uitvoering van de overeenkomst volledig te schorsen gedurende hoogstens 4 weken of een regeling van gedeeltelijk werk in te voeren. *Hij moet die beslissing echter minstens zeven dagen vooraf aan de werknemers kenbaar maken.*

Nochtans zijn de vormen van die bekendmaking niet vastgesteld. Anderdeels wordt de sanctie wegens ontstentenis van bekendmaking niet gepreciseerd.

Artikel 8 van het ontwerp bepaalt de vorm van de notificatie, waarvan een afschrift zal moeten gezonden worden aan de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid.

Indien de werkgever die formaliteiten niet nakomt, zal hij de arbeider zijn normaal loon moeten uitbetalen gedurende de eerste zeven dagen gedeeltelijke werkloosheid, welke ook het aantal gepresteerde arbeidsdagen gedurende die periode moge zijn.

Anderdeels zal de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid over preciese gegevens beschikken om te oordelen of de gedeeltelijke werkloosheid regelmatig werd ingevoerd en om de werkloosheidsuitkeringen te weigeren indien de kennisgeving niet werd gedaan overeenkomstig de wettelijke voorschriften.

Ten slotte zijn deze bepalingen van die aard dat sommige werkgevers, die thans de gevolgen van korte onderbrekingen in de productie, voortspruitend uit hun onbedachtzaamheid of hun nalatigheid, door hun personeel en door de werkloosheidsverzekering laten dragen, er toe aan te zetten de activiteiten van hun onderneming beter te organiseren.

Artikel 9.

Dat artikel regelt op wettelijke wijze het recht op het loon gedurende de dagen van klein verlet, d.w.z. voor afwezigheden die gerechtvaardigd zijn naar aanleiding van familiegebeurtenissen, en voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of burgerlijke opdrachten.

- *familiegebeurtenissen* : geboorten, huwelijken, sterfgevallen, plechtige communie, enz...
- *staatsburgerlijke plichten* : militaire verplichtingen van korte duur;
- *burgerlijke opdrachten* : jurylid van een rechtbank, bijwonen van een familieraad, verplichtingen voortspruitend uit een officiële zending, enz...

Voordelen van deze bepaling : een gelijkheid vestigen tussen al de arbeiders in die zin dat een minimum van klein verlet wordt vastgesteld, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten die gunstiger zijn.

Article 8.

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

Toutefois, les formes de cette modification ne sont pas fixées. D'autre part, la sanction du défaut de notification n'est pas précisée.

L'article 8 du projet précise la forme de la notification, dont une copie devra être adressée à l'Office national du Placement et du Chômage.

Si l'employeur ne respecte pas ces formalités, il sera tenu de payer à l'ouvrier son salaire normal pendant les sept premiers jours de chômage partiel, quel que soit le nombre de journées prestées pendant cette période.

D'autre part, l'Office national du Placement et du Chômage disposera d'informations précises pour apprécier si le chômage partiel a été instauré régulièrement et pour refuser le paiement d'indemnités de chômage, si la notification n'a pas été faite suivant le prescrit de la loi.

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

Article 9.

Cet article instaure légalement le droit au salaire pendant les jours de petits chômages, c'est-à-dire pour les absences justifiées en raison d'événements familiaux ou de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles :

- *événements familiaux* : naissances, mariages, décès, communions solennelles, etc.;
- *obligations civiles* : obligations militaires de courte durée;
- *obligations civiles* : comparution en justice en tant que membre d'un jury, assistance à un conseil de famille, obligations résultant d'une mission officielle, etc.

Avantage de la présente disposition : établir une égalité entre tous les ouvriers dans le sens de la fixation d'un minimum de petits chômages, sans porter préjudice aux conventions collectives plus favorables.

Tot hiertoe werd die reglementering overgelaten aan de zorgen van het paritair comité.

Het ontwerp verleent aan de Koning de bevoegdheid de dagen van klein verlet vast te stellen na advies van de Nationale Arbeidsraad. Dit systeem biedt het voordeel dat het minder stroef is dan een systeem waarbij de dagen vastgesteld worden door de wet.

Artikel 10.

Het eerste lid van dat artikel bepaalt voor welke dagen het normaal loon verschuldigd is, d.w.z. de dagen van gewone activiteit waarvoor de arbeider aanspraak op loon had kunnen maken, indien hij niet in de onmogelijkheid was geweest te arbeiden.

Het tweede lid bepaalt dat het normaal loon wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen aan de arbeiders van loon voor een zeker aantal feestdagen per jaar.

Artikel 11.

Dat artikel geeft aan de wet haar dwingend karakter. Elk beding waarbij de voordelen verminderd worden is nietig.

Artikel 12.

Krachtens dit artikel kan in de bedrijfstakken waar een Fonds voor bestaanszekerheid bestaat, de werkgever slechts ontslagen worden van zijn verplichtingen voorzien in titel I, mits een door de Koning bindend verklaarde beslissing van het paritair comité.

Artikel 13.

Dat artikel laat de Koning toe sommige werkgevers tijdelijk (een jaar ten hoogste) vrijstelling te verlenen van hun verplichtingen. Die vrijstelling is hernieuwbaar.

Redenen : 1^o De toepassing van artikel 12 toelaten;

2^o Er bestaan bedrijfstakken die ernstige economische moeilijkheden ondervinden.

TITEL II.

Bepalingen van tijdelijke aard toepasselijk op de werkgevers die ten minste tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die zij te werk stellen en betreffende de betaling van het loon in geval van ziekte.

Artikel 14.

Dat artikel betreft het toepassingsgebied van de tijdelijke bepalingen op de ondernemingen met tien werknemers en meer.

Jusqu'à présent, cette réglementation était laissée aux soins de la commission paritaire.

Le projet confie au Roi le soin de fixer les jours de petits chômages, après avis du Conseil national du Travail. Ce système présente l'avantage d'être moins rigide que la fixation par la loi.

Article 10.

L'alinéa 1^{er} de cet article détermine quelles sont les journées couvertes par le salaire hebdomadaire garanti, à savoir les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire, s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

L'alinéa 2 stipule que le salaire est fixé conformément aux dispositions 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.

Article 11.

Cet article donne à la loi son caractère d'ordre public. Toute clause réduisant les avantages est nulle.

Article 12.

En vertu de cet article, dans les secteurs où existe un Fonds de sécurité d'existence, l'employeur ne peut être déchargé de ses obligations, prévues au chapitre I^{er}, que moyennant une décision de commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi.

Article 13.

Cet article permet au Roi de dispenser certains employeurs de leurs obligations pour des périodes temporaires (un an au maximum) et renouvelables.

Motifs : 1^o Permettre l'application de l'article 12;

2^o Certains secteurs sont aux prises avec des difficultés économiques sérieuses.

TITRE II.

Dispositions à caractère temporaire applicables aux employeurs occupant au moins dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent et relatives au paiement du salaire en cas de maladie.

Article 14.

Cet article concerne le champ d'application des dispositions temporaires relatives aux entreprises occupant dix travailleurs et plus.

In principe zijn die tijdelijke bepalingen slechts geldig tot op 31 december 1961, behoudens verlenging door de Koning (art. 20) bij een in Ministeraad overlegd koninklijk besluit.

Verantwoording : experimenteel karakter van die bepalingen ten einde aan de we'gever toe te laten een definitieve wet te stemmen.

Artikel 15.

Dat artikel bepaalt het recht van de arbeider op het loon in geval van ziekte of van ongeval met uitzondering van de arbeidsongevallen.

Bedrag van het loon : 80 % van het normaal loon gedurende de eerste zeven dagen van de ongeschiktheid. De arbeider heeft echter recht op 100 % van het normaal loon de eerste dag van de ongeschiktheid, indien artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst van toepassing is (art. 1 van het ontwerp).

Voorwaarden om misbruiken te voorkomen :

1. Zes maand anciënniteit in de onderneming.

Verantwoording : Die anciënniteit laat aan de werkgever en aan de arbeiders toe elkaar wederzijds beter te kennen, basis van wederzijds vertrouwen, zonder hetwelk geen enkel regime op voldoende wijze kan toegepast worden.

2. Ongeschiktheid van een duur van veertien dagen.

Verantwoording : Die voorwaarde vindt men terug in een bepaald aantal collectieve overeenkomsten waarbij thans aan de arbeiders bijkomende voordelen worden toegekend, evenals in de wetgeving betreffende de beroepsziekten.

Wanneer een arbeider geen recht heeft op het gewaarborgd weekloon, behoudt hij de vergoeding wegens ziekte ten laste van de R.V.Z.I.

Artikel 16.

Dat artikel bevat bepalingen die aan de werkgever moeten toelaten de werkelijkheid van de ongeschiktheid van de arbeider te controleren.

Die bepalingen werden overgenomen uit de *wet op de bediendenovereenkomst*.

Artikel 17.

Krachtens dit artikel kan de Koning, na advies van het paritair comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit, de anciënniteitsvoorwaarden wijzigen of vervangen of bijkomende voorwaarden vaststellen, naar gelang de toestand vereist dat de voorwaarden verscherpt of versoepeld moeten worden.

De macht aan de Koning verleend, heeft slechts een beperkte duur en mag de duur van de experimentele periode niet overschrijden.

En principe, ces dispositions temporaires ne sont valables que jusqu'au 31 décembre 1961, sauf prorogation par le Roi (art. 20) par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

Motif : caractère expérimental de ces dispositions afin de permettre au législateur de légiférer définitivement.

Article 15.

Cet article détermine le droit de l'ouvrier à un salaire en cas de maladie ou d'un accident autre qu'un accident de travail.

Montant du salaire : 80 % du salaire normal pendant les sept premiers jours d'incapacité. Toutefois, l'ouvrier a droit à 100 % du salaire normal le premier jour d'incapacité, si l'article 12 de la loi sur le contrat de travail est d'application (art. 1^{er} du projet).

Conditions imposées en vue d'éviter les abus :

1. Six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Motif : Cette ancienneté permet à l'employeur et à l'ouvrier une meilleure connaissance réciproque, base de la confiance mutuelle sans laquelle aucun régime ne peut fonctionner de manière satisfaisante.

2. Incapacité d'une durée de quatorze jours.

Motif : Cette condition se retrouve dans un certain nombre de conventions collectives accordant actuellement aux ouvriers des avantages complémentaires ainsi que dans la législation relative aux maladies professionnelles.

Lorsqu'un ouvrier n'a pas droit au salaire hebdomadaire garanti, le bénéfice des règles régissant l'assurance maladie-invalidité lui reste acquis.

Article 16.

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

Ces dispositions sont reprises de la *loi sur le contrat d'emploi*.

Article 17.

En vertu de cet article, le Roi peut, après avis de la Commission paritaire et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier ou remplacer la condition d'ancienneté ou ajouter d'autres conditions, suivant que la situation requiert le renforcement ou le relâchement de la sévérité de ces conditions.

Ce pouvoir donné au Roi n'a qu'une durée limitée puisque sa durée n'excède pas celle de la période expérimentale.

Verantwoording : In een aangelegenheid die zo delikaat en zo onvast blijkt te zijn, is het wenselijk dat het experiment zou slagen; het is om die reden dat het nodig kan zijn de voorwaarden zelf van het aan de gang zijnde experiment te wijzigen. Op die wijze zal de wetgever met volledige kennis van zaken een beslissing kunnen treffen na afloop van de experimentele periode, daar hij zal beschikken over de tastbare resultaten waartoe de verschillende toepassingsmodaliteiten aanleiding hebben gegeven.

Artikel 18.

Dat artikel laat aan de Koning toe *op voorstel* (eenparig) van de Nationale Arbeidsraad of van het bevoegd paritair comité :

1^o de minimumduur van de periode van ongeschiktheid te verminderen of die voorwaarde af te schaffen;

2^o het percentage van het loon op 100 % brengen.

Artikel 19.

Dat artikel voorziet de uitbreiding van de toepassing der artikelen 28*septies* (art. 10 van het ontwerp), 28*octies* (art. 11 van het ontwerp), 28*nonies* (art. 12 van het ontwerp) en 28*decies* (art. 13 van het ontwerp) van de wet betreffende de arbeids-overeenkomst op de bepalingen van titel II van het ontwerp.

Ziehier de inhoud van die artikelen :

- 28*septies* bepaalt welke dagen recht geven op de betaling van het gewaarborgd weekloon (regime der vijfdaagse week bijvoorbeeld) en de manier waarop het loon wordt berekend.
- 28*octies* bepaalt het dwingend karakter van de wet.
- 28*nonies*. Fonds voor bestaanszekerheid. De werkgever is ontslagen van zijn verplichtingen in de mate waarin een beslissing van het paritair comité die verplichtingen overgedragen heeft aan het Fonds.
- 28*decies*. Mogelijkheid voor de Koning sommige werkgevers van hun verplichtingen te ontslaan (tijdelijke en hernieuwbare vrijstellingen).

Artikel 20.

Dat artikel verleent aan de Koning de macht :

- 1^o de geldigheid van de wet en van de uitvoeringsbesluiten te verlengen tot uiterlijk 31 december 1964;
- 2^o de voorwaarde van de duur der ongeschiktheid te verminderen of af te schaffen;
- 3^o het loon te brengen tot 100 % bij wege van een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit en zulks met ingang van 1 januari 1962.

Motif : Dans une matière aussi délicate et mouvante, il est souhaitable que l'expérience réussisse, et c'est pourquoi, il peut s'avérer nécessaire de modifier les conditions mêmes de l'expérience en cours. De la sorte, le législateur pourra statuer en connaissance de cause à l'issue de la période expérimentale, puisqu'il disposera à ce moment des résultats tangibles auxquels auront donné lieu différentes modalités d'application de l'expérience.

Article 18.

Cet article permet au Roi, *sur proposition* (unanime) du Conseil national du Travail ou de la Commission paritaire compétente :

1^o de réduire la durée minima de la période d'incapacité ou de supprimer cette condition;

2^o de porter jusqu'à 100 % le pourcentage du salaire.

Article 19.

Cet article prévoit l'extension, aux dispositions du titre II, de l'application des articles 28*septies* (art. 10 du projet), 28*octies* (art. 11 du projet), 28*nonies* (art. 12 du projet), et 28*decies* (art. 13 du projet) de la loi sur le contrat de travail.

Voici la teneur de ces articles :

- 28*septies* détermine les journées d'activité couvertes par le salaire hebdomadaire garanti (semaine des 5 jours, par exemple) et la manière dont se calcule le salaire.
- 28*octies* détermine le caractère d'ordre public de la loi.
- 28*nonies*. Fonds de sécurité d'existence. L'employeur est déchargé de ses obligations dans la mesure où une décision de la Commission paritaire a transféré les dites obligations dans le chef du Fonds.
- 28*decies*. Possibilité pour le Roi de dispenser certains employeurs de leurs obligations (dispenses temporaires et renouvelables).

Article 20.

Cet article confère au Roi le pouvoir :

- 1^o de proroger la validité de la loi et des arrêtés d'exécution, jusqu'au 31 décembre 1964 au plus tard;
- 2^o de réduire ou de supprimer la condition de durée d'incapacité de travail;
- 3^o de porter le salaire jusqu'à 100 %, moyennant arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et ce à partir du 1^{er} janvier 1962.

TITEL III.

Bepalingen van tijdelijke aard toepasselijk op de werkgevers die *minder dan tien werknemers* in dienst hebben alsmede op de arbeiders die zij te werk stellen en betreffende de betaling van het loon in geval van ziekte.

Artikel 21.

Dat artikel bepaalt het toepassingsgebied der tijdelijke bepalingen die betrekking hebben op de ondernemingen die minder dan tien werknemers bezigen.

Artikel 22.

Gelijkaardige bepalingen als die van artikel 15.

1. 80 % van het normaal loon;
2. 6 maand anciënniteit;
3. 14 dagen ongeschiktheid;
4. eventuele toepassing van artikel 12 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst.

Verschillen met artikel 15.

1. *vergoeding* en geen loon;
2. *uit te keren door de organismen van verzekering tegen ziekte en invaliditeit*;
3. bijkomende voorwaarde: de vergoeding wordt betaald *in de gevallen en onder de voorwaarden* die aanleiding geven tot de betaling der vergoedingen wegens ziekte, krachtens de reglementering van de R.V.Z.I. (art. 117 en 118 van het Algemeen Reglement).

— Op te merken valt dat die reglementering in brede zin wordt toegepast door de R.V.Z.I.

Verantwoording : 1^o administratieve vereenvoudiging voor de organismen voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit;

2^o de cumulatie vermijden met andere uitkeringen inzake sociale zekerheid.

4. Aan de Koning wordt een macht tot reglementeren toegekend ten einde de formaliteiten te bepalen die de werkgevers en de mutualiteiten zullen te vervullen hebben met het oog op de toepassing van artikel 22.

Artikel 23.

Dit artikel bepaalt de wijze van financiering om de uitkering van de bij artikel 22 voorziene vergoeding mogelijk te maken :

- 1^o 25 frank per maand en per arbeider onderworpen aan de maatschappelijke zekerheid;
- 2^o te betalen aan de R.M.Z. binnen dezelfde termijn als de bijdragen inzake maatschappelijke zekerheid;
- 3^o toepassing van dezelfde opslagen en verwijl-intresten.

TITRE III.

Dispositions à caractère temporaire applicables aux employeurs occupant moins de dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent et relatives au paiement du salaire en cas de maladie.

Article 21.

Cet article fixe le champ d'application des dispositions temporaires visant les entreprises occupant moins de dix travailleurs.

Article 22.

Similitudes avec l'article 15 :

1. 80 % du salaire normal;
2. 6 mois d'ancienneté;
3. 14 jours d'incapacité;
4. application éventuelle de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail.

Différences avec l'article 15 :

1. *indemnité* et pas de salaire;
2. *à charge des organismes d'assurance maladie-invalidité*;
3. condition supplémentaire : indemnité payée *dans les cas et les conditions* où les indemnités de maladie sont payables en vertu de la réglementation du F.N.A.M.I. (art. 117 et 118 du Règlement général).

— Il convient de noter que cette réglementation est appliquée par le F.N.A.M.I. dans un sens large.

Motifs : 1^o simplification administrative pour les organismes d'assurance maladie-invalidité;

2^o éviter le cumul avec d'autres prestations de sécurité sociale.

4. pouvoir de réglementation conféré au Roi en vue de définir les formalités qui incombent aux employeurs et aux mutualités en vue de l'exécution de l'article 22.

Article 23.

Cet article prévoit le mode de financement permettant le paiement de l'indemnité prévue à l'article 22 :

- 1^o 25 francs par mois et par ouvrier assujetti à la sécurité sociale;
- 2^o à verser à l'O.N.S.S. dans le même délai que les cotisations de sécurité sociale;
- 3^o application de majorations et intérêts de retard identiques.

Artikel 24.

Dat artikel stelt het voorrecht vast krachtens hetwelk de betaling der bij artikel 23 bedoelde bijdrage wordt gewaarborgd.

Artikel 25.

Dat artikel voorziet dat de bepalingen van artikel 28^{septies} (artikel 10 van het ontwerp) toepasselijk zijn op titel III, d.w.z. :

- 1^o slechts de dagen van gewone activiteit geven recht op het normaal loon;
- 2^o berekeningswijze van het normaal loon (zoals voor de betaalde feestdagen).

Artikel 26.

Dit artikel ontslaat de werkgever en de verzekeringsinstelling tegen ziekte en invaliditeit van de betaling van het loon in geval van ziekte, indien het Fonds voor bestaanszekerheid, krachtens een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde beslissing van het paritair Comité, een vergoeding uitkeert die gelijk is aan 80 % van het loon.

Artikel 27.

Krachtens dit artikel kan de Koning :

- 1^o het regime verlengen met ingang van 1 januari 1962, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit;
- 2^o onder dezelfde voorwaarden het regime voorzien in titel II toepasselijk maken op alle ondernemingen.

TITEL IV.

Bepalingen die gemeen zijn aan titels II en III.

Artikel 28.

Krachtens dit artikel hebben de besluiten genomen in uitvoering van de wet slechts uitwerking tot uiterlijk 31 december 1964.

Verantwoording : 1^o Bezorgdheid van de Uitvoerende Macht verslag uit te brengen omtrent het gedane experiment.

2^o Aan de wetgevende macht toelaten de conclusies te halen uit dat experiment en een definitieve wetgeving tot stand te brengen.

Artikel 29.

Dit artikel preciseert op welke datum het aantal werknemers moet berekend worden ten einde te bepalen aan welk regime zij onderworpen zijn. (titel II of titel III).

Article 24.

Cet article tend à fixer le privilège garantissant le paiement de la cotisation visée à l'article 23.

Article 25.

Cet article prévoit l'application de l'article 28^{septies} (l'article 10 du projet) aux dispositions du titre III, c'est-à-dire :

- 1^o journées d'activité couvertes par le salaire hebdomadaire garanti;
- 2^o manière de calculer le salaire normal (par exemple pour les jours fériés).

Article 26.

Cet article dispense l'employeur et l'organisme d'assurance maladie-invalidité de payer le salaire en cas de maladie, si le Fonds de sécurité d'existence paie, en vertu d'une décision de la Commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal, une indemnité égale à 80 % du salaire.

Article 27.

En vertu de cet article, le Roi peut :

- 1^o proroger le régime à partir du 1^{er} janvier 1962, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.
- 2^o dans les mêmes conditions, étendre le régime du titre II à toutes les entreprises.

TITRE IV.

Dispositions communes aux titres II et III.

Article 28.

En vertu de cet article, les arrêtés pris en exécution de la loi cessent leurs effets au plus tard le 31 décembre 1964.

Motif : 1^o Souci du Pouvoir exécutif de rendre compte de l'expérience entreprise.

2^o Permettre au Pouvoir législatif de tirer les conclusions de cette expérience et de légiférer par voie de dispositions définitives dans ce domaine.

Article 29.

Cet article précise à quelle date doit se calculer l'effectif occupé par l'employeur en vue de déterminer à quel régime celui-ci sera soumis (titre II ou titre III).

Verantwoording : Er dient vermeden te worden dat de betreffende stabiliteit van het regime herhaaldelijk in het gedrang zou worden gebracht, hetgeen aanleiding zou geven tot moeilijkheden bij de toepassing der wet en bij de arbeiders een gevoel van onzekerheid zou verwekken omtrent hun rechten.

Het is om die reden dat het effectief in dienst op 30 juni van het vorig jaar het regime bepaalt dat toepasselijk is gedurende de volledige duur van het volgend jaar. Evenwel zal het op 30 juni 1960 in dienst zijnde personeel het regime bepalen dat van toepassing zal zijn gedurende de periode die ingaat op de datum van inwerkingtreding van de wet die op 31 december 1961 verstrijkt.

TITEL V.

Slotbepalingen.

Artikel 30.

Dit artikel laat aan de Koning toe de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 te coördineren met de uitdrukkelijke en impliciete wijzigingen die deze wetgeving heeft ondergaan of zal ondergaan hebben op het ogenblik dat de coördinaties zullen gedaan worden.

* *

CONCLUSIES.

In het algemeen werd weinig kritiek geuit ten opzichte van de *definitieve bepalingen* van het ontwerp.

Wat betreft de *bepalingen van tijdelijke aard* in verband met de betaling van het loon in geval van ziekte, zijn sommigen van oordeel dat het ontwerp te ver gaat; anderen, daarentegen, zijn de mening toegedaan dat de bepalingen van het ontwerp onvoldoende zijn.

De voor deze laatste aangeklaagde tekortkomingen kunnen als volgt worden samengevat :

- het ontwerp voorziet slechts de betaling van 80 % van het loon : dit is geen normaal loon;
- het ontwerp voorziet een minimumduur van veertien dagen ziekte; op die manier wordt het grootste aantal gevallen uitgesloten;
- het ontwerp voorziet insgelijks, als voorwaarde, een anciënniteit van zes maand in de onderneming : die voorwaarde roept een discriminatie onder de arbeiders in het leven en heeft insgelijks voor gevolg dat een groot aantal arbeiders uitgesloten worden van het genot van het loon in geval van ziekte.

Ik geloof dat de Regering gelijk heeft gehad terzake blijk te geven van gematigdheid en voorzichtigheid door het instellen van een tijdelijk en experimenteel regime wat de ziekte betreft.

Anderdeels mag niet uit het oog worden verloren dat in het ontwerp bepalingen voorkomen die toelaten het vastgestelde regime te verbeteren. Het is beter, op sociaal gebied, voorzichtig te begin-

Motif : Il fallait éviter de remettre périodiquement en question la stabilité relative du régime, ce qui donnerait lieu à des difficultés d'application et serait de nature à créer chez les ouvriers un sentiment d'incertitude quant à leurs droits.

C'est pourquoi l'effectif occupé au 30 juin de l'année précédente détermine le régime applicable pendant toute l'année suivante. Mais l'effectif occupé au 30 juin 1960 déterminera le régime applicable durant la période prenant cours à la date d'entrée en vigueur de la loi expirant au 31 décembre 1961.

TITRE V.

Dispositions finales.

Article 30.

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

* *

CONCLUSIONS.

En général, peu de critiques ont été formulées à l'égard des *dispositions définitives* du projet.

En ce qui concerne les *dispositions à caractère temporaire* se rapportant au paiement du salaire en cas de maladie, certains ont estimé que le projet va trop loin; d'autres, par contre, sont d'avis que les dispositions du projet sont insuffisantes.

Les critiques émises par ces derniers peuvent se résumer comme suit :

- le projet ne prévoit que le paiement de 80 % du salaire : il ne s'agit donc pas du salaire normal;
- le projet prévoit une durée minima de quatorze jours de la maladie : de cette façon, on exclut le plus grand nombre de cas;
- le projet prévoit également comme condition une ancienneté de six mois dans l'entreprise : cette condition crée une discrimination entre les ouvriers et tend aussi à exclure un grand nombre d'ouvriers du bénéfice du salaire en cas de maladie.

Je crois que le Gouvernement a eu raison en faisant preuve en l'occurrence de modération et de prudence et en instituant un régime temporaire et expérimental en ce qui concerne la maladie.

D'autre part, il ne peut être perdu de vue que le projet contient des dispositions permettant d'améliorer le régime prévu. Il vaut mieux, dans le domaine social, de commencer prudemment et d'améliorer

nen en gaandeweg te verbeteren dan op een bepaald ogenblik op genomen beslissingen te moeten terugkomen.

Om die reden vraag ik dat de leden van de Commissie de hun voorgelegde tekst, die reeds door de Kamer werd goedgekeurd, aan een welwillend onderzoek zouden onderwerpen.

Ik ben er van overtuigd dat de definitieve goedkeuring van het wetsontwerp tot invoering van het gewaarborgd weekloon een betekenisvolle etappe zal zijn in de sociale geschiedenis van ons Land.

ALGEMENE BESPREKING.

Vooraleer de algemene bespreking aan te vatten, vraagt een lid aan zijn collega's van de meerderheid, of het verzoek om spoedbehandeling van het ontwerp tot gevolg zal hebben dat zij elke wijziging zullen verwerpen. Indien dit zo is, zal dat lid zich beperken tot het indienen van enkele principiële amendementen.

Het ontwerp is, zijns inziens, veel te voorzichtig en beantwoordt niet aan het denkbeeld dat hij zich van het gewaarborgd weekloon maakt.

Hij wil echter de goedkeuring ervan in geen geval vertragen.

Op de gestelde vraag wordt ontkennend geantwoord. De Senaat moet en zal volkomen vrij zijn om het ontwerp grondig te bespreken en eventueel te amenderen.

* *

Het commissielid dat de bespreking inzette en voornemens is tijdens het debat amendementen in te dienen, geeft enkele beschouwingen ten beste over het ontwerp. Hij zal zijn betoog eventueel aanvullen tijdens de artikelsgewijze behandeling.

Eerste beschouwing : het ontwerp bekrachtigt het beginsel van het gewaarborgd weekloon niet.

Immers, het beoogt enkel de betaling te waarborgen van een weekloon, doch niet het gewaarborgd weekloon.

Als dusdanig beantwoordt het ontwerp niet aan de verheven beginselen die de Minister heeft uiteengezet. Men kan niet zeggen dat het een stap is in de richting van de gelijkmaking van het wettelijk statuut van de arbeider met dat van de bediende. Het is zelfs geen eerste etappe : de handarbeid blijft zoals tevoren wettelijk in diskrediet.

Wij mogen overigens niet uit het oog verliezen dat, indien ongeveer 40 jaar geleden zulk een voordelig statuut werd toegekend aan de bediende, dit in hoofdzaak bedoeld was hem los te rukken van de arbeidersklasse, om het onderscheid te bestendigen tussen de werknemer met de hoed en de werknemer met de pet en om te voorkomen dat de eerste zou aansluiten bij een vakbeweging.

en cours de route plutôt que devoir revenir en arrière à un moment donné.

C'est pourquoi je demande aux membres de la Commission d'examiner favorablement le texte qui leur est soumis et qui a été approuvé par la Chambre.

Je suis convaincu que l'approbation définitive du projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti constituera une étape marquante dans l'histoire sociale de notre Pays.

DISCUSSION GENERALE.

Avant d'entamer la discussion générale, un membre demande à ses collègues de la majorité si l'urgence qui a été invoquée pour la discussion du projet implique qu'ils s'opposent à toute modification du texte proposé. S'il devait en être ainsi, ce membre se bornerait à déposer quelques amendements de principe.

Pour sa part, il estime que le projet est beaucoup trop timide et ne réalise pas l'idée qu'il se fait d'un salaire hebdomadaire garanti.

Toutefois, il ne voudrait en aucun cas en retarder l'adoption.

La réponse à la question posée est négative. Le Sénat doit avoir et aura toute latitude de discuter à fond le projet et de l'amender s'il y a lieu.

* *

Le membre qui a ouvert la discussion et qui se propose de déposer des amendements au cours des débats émet quelques considérations au sujet du projet. Il complètera éventuellement son exposé lors de la discussion des articles.

Première considération : le projet ne consacre pas le principe du salaire hebdomadaire garanti.

En effet, il ne vise qu'à garantir le paiement d'une semaine de salaire et non le salaire hebdomadaire garanti.

Tel quel ce projet ne répond donc pas aux grands principes exposés par le Ministre. On ne peut pas dire qu'il soit un pas vers l'assimilation du statut légal de l'ouvrier à celui de l'employé. Ce n'est même pas une première étape : après comme avant, le travail manuel restera légalement discrédité.

Il ne faut d'ailleurs pas oublier que, si un statut aussi favorable a été accordé à l'employé il y a une quarantaine d'années, c'était surtout pour le désolidariser de la classe ouvrière, pour consacrer la distinction entre le travailleur en col blanc et celui en salopette, afin d'empêcher que le premier ne rejoigne le mouvement syndical.

Thans moet de handarbeider dezelfde voordelen verkrijgen als de bediende. Er is geen reden om voor de werkman niet even ver te gaan.

Tweede beschouwing : Als gevolg van de huidige technische evolutie zal het voor de ongeschoolden steeds moeilijker worden werkgelegenheid te vinden in de kantoren. Er zal steeds meer vraag zijn naar hooggeschoolde arbeiders, en derhalve dient men de wetgeving dringend te verruimen en hun dezelfde waarborgen te verlenen als de bedienden thans hebben.

Tegenover dit verschijnsel van grotere scholing van de arbeiders stelt een lid de vermindering van het aantal ongeschoolde bedienden in de kantoren. Hij geeft enkele treffende en zakelijke voorbeelden van de industriële evolutie die hij zojuist heeft beschreven.

Derde beschouwing : Men geeft nog steeds gemakkelijker toe aan de eisen van het kapitaal dan aan die van de arbeider. Tijdens de Suezcrisis hebben wij de prijzen van de grondstoffen snel zien stijgen en iedereen heeft zich daarbij neergelegd. Doch wanneer een betere bezoldiging van de arbeider dringend nodig is, komt men in verzet. Op de prijs van de noodzakelijke grondstoffen wordt nooit afgedongen, op de prijs van de arbeidskrachten altijd.

Vierde beschouwing : Wij zijn het ermede eens dat het probleem een psychologisch aspect vertoont en dat misbruik voorkomen moet worden. Doch het lijkt ons volstrekt niet nodig het gewaarborgd weekloon, zoals het ons wordt voorgesteld, te omgeven met al de voorwaarden welke de Minister heeft vernoemd. Deze voorwaarden zullen onbillijke discriminaties tussen de arbeiders in het leven roepen en daardoor psychologisch een verkeerde werking hebben. Hier is een psychologische schok nodig. Wij verkiezen ons te verlaten op de zin voor tucht van de arbeiders en op hun beroepsgeweten. Redelijkerwijze kan men aannemen, zoals wij op andere gebieden konden ervaren, dat de arbeiders, waar nodig, zelf zullen optreden.

Tot besluit van deze eerste beschouwingen is het lid van oordeel dat men lang niet zo omzichtig moet zijn als de Minister en dat hier een gedurfde politiek dient te worden gevoerd.

* * *

Een ander lid antwoordt op deze eerste tussenkomst.

Vooraf onderlijnt hij het feit, dat we staan voor een aangelegenheid die in de eerste plaats de werknemers en de ondernemingshoofden betreft. Het was dan ook goed dat de Minister de Nationale Arbeidsraad, waarin deze laatste zitting hebben, heeft geraadpleegd. Wenselijk ware evenwel dat het advies, alhoewel het niet unaniem is, aan de Commissie zou worden medegedeeld en als bijlage bij het verslag gevoegd.

Aujourd'hui, il s'agit d'assurer au travailleur manuel les mêmes conditions qu'à l'employé. Il n'y a aucune raison de ne pas aller aussi loin pour l'ouvrier.

Deuxième considération : L'évolution technique actuelle mettra fin, en grande partie, à l'emploi dans les bureaux de main-d'œuvre non qualifiée. De plus en plus, on fera appel à des ouvriers surqualifiés et dès lors, il est urgent d'élargir la législation en leur faveur et de leur accorder les garanties dont bénéficient les employés.

Le membre oppose à ce phénomène de la qualification plus accentuée du travail manuel celui de la diminution dans les bureaux du nombre d'employés non-qualifiés. Il donne quelques exemples frappants et concrets de l'évolution industrielle qu'il vient de décrire.

Troisième considération : Actuellement encore, on s'incline toujours plus volontiers devant les impératifs du capital que devant ceux du travail. Lors de la crise de Suez, nous avons vu les prix des matières premières monter en flèche et tout le monde s'est incliné. Mais lorsqu'il y a urgence à mieux rémunérer le travail, on se rebiffe. On ne discute pas le prix des matières nécessaires, mais on discute toujours celui de la main-d'œuvre.

Quatrième considération : Nous sommes d'accord pour dire que le problème posé a un aspect psychologique et qu'il faut éviter les abus.

Mais il ne paraît absolument pas nécessaire d'entourer le salaire hebdomadaire garanti, tel qu'il nous est proposé, de toutes les conditions qui ont été soulignées par le Ministre. Ces conditions créeront les discriminations injustifiées parmi les ouvriers et auront de ce fait un effet psychologique regrettable. Ce qu'il faut, c'est provoquer un choc psychologique. Nous préférons faire confiance à l'esprit de discipline des ouvriers, à leur conscience professionnelle. On peut raisonnablement admettre, comme nous avons pu l'expérimenter dans d'autres domaines que les ouvriers feront eux-mêmes leur police, là où ce sera nécessaire.

En conclusion de ces premières considérations, le membre estime qu'il y a lieu de se montrer beaucoup moins prudent que le Ministre et qu'il convient de suivre en ce domaine une politique hardie.

* * *

Un autre membre répond à cette première intervention.

Il commence par souligner le fait que le problème en discussion intéresse avant tout les travailleurs et les chefs d'entreprise. Aussi le Ministre a-t-il eu raison de consulter le Conseil national du Travail au sein duquel siègent ceux-ci. Cependant, il serait souhaitable que l'avis dudit Conseil, encore qu'il n'ait pas été rendu à l'unanimité, soit communiqué à la Commission et publié en annexe au rapport.

Het lid gaat bij deze gelegenheid dieper in op het meer algemene vraagstuk van de verhouding van de consultatieve sociale en economische organismen tot de uitvoerende en de wetgevende macht. Hij is van oordeel dat bij elk sociaal ontwerp dat in een der Kamers ter tafel wordt gelegd het advies dient gevoegd van de Nationale Arbeidsraad voor het Bedrijfsleven, zoals dit reeds voor de adviezen van de Raad van State het geval is. Overigens geschiedt een dergelijke procedure reeds in Nederland waar de adviezen van de Sociaal-Economische Raad aan het Parlement worden medegedeeld.

Zeker is hier geen verplichting in de organieke wetten van de adviserende instellingen opgenomen, maar aangezien de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven ingesteld werden als gezaghebbende raadgevers van de Uitvoerende Macht en van het Parlement, kan niemand ontkennen dat het de geest is van de wetten, dat ze steeds worden geraadpleegd in de kwesties die tot hun bevoegdheid behoren en dat hun adviezen aan het Parlement ten gepaste stonde worden medegedeeld. Een doeltreffende wetgeving en met een het algemeen belang zijn bij een dergelijke procedure ten zeerste gebaat.

Na een korte gedachtenwisseling sluit de Commissie zich eenparig aan bij de concrete voorstellen van het lid.

Zij wenst dat de door hem geschetste procedure een algemeen aanvaarde praktijk zou worden.

Ook de Minister treedt deze zienswijze volgaarne bij. Het advies van de Nationale Arbeidsraad inzake het gewaarborgd weekloon zal aan de Commissie worden medegedeeld.

* * *

Daarna komt het lid tot het ontwerp dat in bespreking is. Hij zal het hebben over het beginsel dat erin wordt gehuldigd en over de uitvoering.

I. — Het beginsel.

Over het beginsel is ieder het eens.

Niemand kan ontkennen dat de motivering van de Minister gegrond is.

Ook het vorig lid dat bezwaren maakte zal wel tot op zekere hoogte accoord gaan. Men moet komen tot een progressieve assimilatie tussen het statuut van de arbeider en dat van de bediende. De praktijk gaat in de richting van een assimilatie van het werk, de wetgeving moet insgelijks die richting uit. Ze moet meer zekerheid en veiligheid aan de arbeider verzekeren.

L'intervenant saisit cette occasion pour se livrer à un examen plus approfondi du problème plus général des relations entre les organismes consultatifs, qu'ils soient sociaux ou économiques, et les Pouvoirs exécutif et législatif. Il estime que tout projet social déposé sur le bureau de l'une des Chambres devrait être accompagné de l'avis du Conseil national du Travail et, éventuellement, du Conseil central de l'économie, comme c'est déjà le cas pour les avis du Conseil d'Etat.

Cette procédure est d'ailleurs déjà appliquée aux Pays-Bas, où les avis du Conseil social et économique sont communiqués au Parlement.

Certes, les lois organiques n'en font pas une obligation aux organismes consultatifs, mais comme le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie ont été créés pour être les conseillers autorisés de l'Exécutif et du Parlement, il est indéniablement conforme à l'esprit des lois qu'ils soient consultés sur les problèmes qui relèvent de leur compétence et que leurs avis soient communiqués en temps utile au Parlement. Une telle procédure ne peut que favoriser grandement l'efficacité de la législation et, portant, l'intérêt général.

Après un bref échange de vues, la Commission se rallie unanimement aux suggestions concrètes de l'intervenant.

Elle exprime le vœu que la procédure qu'il a esquissée soit adoptée dans la pratique générale.

Le Ministre marque volontiers son accord. L'avis du Conseil national du Travail concernant le salaire hebdomadaire garanti sera communiqué à la Commission.

* * *

Après quoi, le même commissaire en vient au projet lui-même. Il traitera d'abord du principe qui l'a inspiré, et ensuite de l'application qui en est faite dans le texte.

I. — Le principe.

Le principe du projet rencontre l'adhésion générale.

Personne ne contestera le bien-fondé des motifs invoqués par le Ministre.

Le membre qui a formulé des objections l'admettra sans doute lui aussi, du moins jusqu'à un certain point. Il est nécessaire de réaliser l'assimilation progressive du statut de l'ouvrier à celui de l'employé. Dans la pratique, on assiste à une assimilation du travail, la législation doit aller dans le même sens. Elle doit garantir à l'ouvrier une stabilité et une sécurité accrues.

II. — De uitvoering.

Wat de uitvoering van het beginsel betreft, zoals zij door de huidige tekst is verzekerd, wil het lid zich met omzichtigheid uitspreken.

Bij het lezen van de tekst van het omstandig verslag van de heer Claeys namens de Commissie van Arbeid van de Kamer en van de debatten aldaar, heeft hij de indruk dat men een ingewikkelde weg heeft gekozen en dat er zelfs in de tekst principiële verwarringen voorkomen. Hij heeft zich dan ook reeds de vraag gesteld of het bij het onderzoek van die tekst nodig zal blijken hem op sommige punten te wijzigen.

Men heeft het Parlement gevraagd, zo gaat hij verder, deze kwestie voorzichtig aan te pakken. Hij is daartoe bereid maar sommige vragen komen bij hem op. Zij behelzen in de eerste plaats de bepalingen omtrent de ziekte en sommige vragen van juridische aard.

a) *Wat het geval van ziekte betreft.*

1^o De kritiek dat de 80 % van het loon geen normaal loon is, is inderdaad gegrond.

Maar moet men de kraan van de 100 % onmiddellijk openzetten ?

2^o De ziekte moet, om aanleiding te geven tot toepassing van de wet, minstens veertien dagen duren. Moet men dan tot de veertiende dag wachten om te weten welk regime wordt toegepast ?

Het lid is ook zeer getroffen door het omgekeerd belangencomplex waarin de zieke zich bevindt.

Het voorziene stelsel (en de gevolgen worden in cijfers verduidelijkt in het verslag van de Heer Claeys, blz. 18 en 19) heeft financiële nadelen voor de plichtbewuste zieke die zich haast om zo spoedig mogelijk terug op het werk te zijn.

3^o Wat de voorwaarde der *vereiste anciënniteit* betreft, (zes maanden in dienst bij dezelfde onderneming) vraagt het lid zich af of daaraan zoveel aandacht dient geschonken.

Zou men er niet kunnen aan denken als voorwaarde te stellen dat de arbeider sedert zes maanden onderworpen moet zijn aan de sociale zekerheid ?

Waarom niet drie maanden voorzien of hoege-naamd geen enkele termijn ?

Door een ander lid wordt terloops onderlijnd dat die voorwaarde onverantwoorde ongelijkheden zal scheppen en nadelig zal zijn voor de arbeiders in sommige bedrijfstakken. In dat verband wijst hij op de toestand in de steenbakkerijen en in het seizoenbedrijf aan de kust.

II. — L'application du principe.

En ce qui concerne l'application du principe, telle qu'elle est prévue dans le texte actuel, le commissaire désire émettre un avis nuancé.

A lire le rapport substantiel, fait par M. Claeys au nom de la Commission du Travail de la Chambre ainsi que le compte rendu des débats qui s'y sont déroulés, il a eu l'impression que l'on s'était engagé dans la voie de la complication et que le texte même n'était pas exempt de certaines confusions de principe. Aussi s'est-il déjà demandé si l'examen de ce texte ne ferait pas apparaître la nécessité de le modifier sur certains points.

On a demandé au Parlement, poursuit-il, d'aborder ce problème avec circonspection. L'intervenant y est tout disposé, mais il ne peut s'empêcher de se poser certaines questions. Il s'agit en premier lieu des définitions de la maladie et de certains points d'ordre juridique.

a) *En ce qui concerne le cas de maladie.*

1^o On ne peut nier le bien-fondé de l'objection selon laquelle 80 % du salaire ne constituent pas un salaire normal.

Faut-il cependant ouvrir immédiatement le robinet des 100 % ?

2^o Pour déclencher le mécanisme de la loi, la maladie doit durer au moins 14 jours. Faut-il, dès lors, attendre le 14^e jour pour savoir quel est le régime qui sera appliqué ?

Par ailleurs, le commissaire est frappé par le conflit d'intérêts avec lequel le malade se trouve aux prises.

Le système prévu (dont les conséquences chiffrées sont exposées aux pp. 18 et 19 du rapport de M. Claeys) lèse financièrement le malade consciencieux qui fait diligence pour reprendre le travail au plus tôt.

3^o Quant à l'*ancienneté requise* (six mois de service dans la même entreprise), le commissaire se demande s'il y a lieu d'y attacher tant d'importance.

Ne pourrait-on envisager d'y substituer la condition d'être assujetti depuis 6 mois à la sécurité sociale ?

Pourquoi ne pas prévoir trois mois ou même la suppression pure et simple du délai ?

Un autre membre souligne incidemment le fait que cette condition créerait des discriminations injustifiables et qu'elle serait désavantageuse pour les ouvriers de certaines branches d'activité. A ce propos, il évoque la situation dans les briqueteries et dans les entreprises saisonnières de la côte.

b) *Wat de vraagstukken van juridische aard betreft.*

Het lid zal het daarover hebben in de loop van de artikelsgewijze bespreking. Hij wil echter onmiddellijk op enkele vragen wijzen.

1^o De tekst voorziet bepalingen tot wijziging van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst. Deze bepalingen zullen in voormelde wet ingeschakeld worden.

Maar ook de wet op de arbeidsongevallen wordt door het ontwerp gewijzigd. Waarom werd hetzelfde juridisch - technisch procédé, dat veruit het gelukkigste is, niet gevolgd ?

2^o Het lid vraagt zich af of het wel verantwoord is de notie van overmacht uit artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst te verwijderen.

3^o Het lid neemt niet aan dat men in deze wet sommige aangelegenheden aan het verplicht advies onderwerpt van de Paritaire Comité's terwijl zij, en dat is in overeenstemming met hun paritair karakter, een beslissende en geen adviserende taak hebben.

* * *

Na dit dubbele betoog, wijst de Minister er op, dat hij zich geenszins zal verzetten tegen de eventuele indiening en goedkeuring van amendementen. Eenieder dient zijn verantwoordelijkheid op te nemen in het kader van zijn bevoegdheid. Hij wenst echter de commissieleden attent te maken op de datum waarop deze bespreking is begonnen (nl. 23 juni), alsook op het verlangen van de Regering, het ontwerp nog vóór het reces door het Parlement te zien goedkeuren. Het ware jammer, zo gaat hij verder, dat de arbeiders tot na het reces zouden moeten wachten en dit zou ook spijtig zijn uit psychologisch oogpunt.

* * *

Tijdens de *tweede vergadering* antwoordde de Minister op de twee leden die te voren hun opvattingen hadden uiteengezet, en behandelde hij elk van de vragen die zij hadden gesteld.

VRAAG N^o 1.

SAMENVATTING.

Volgens het opschrift handelt het ontwerp over het « *gewaarborgd weekloon* », in feite lost het dit probleem niet op.

Voorts wordt het statuut van de arbeider geenszins nader tot dat van de bediende gebracht.

b) *En ce qui concerne les problèmes juridiques.*

L'intervenant les abordera au cours de la discussion des articles. Il désire toutefois soulever immédiatement certaines questions.

1^o Le texte comporte des dispositions tendant à modifier la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. Elles sont destinées à être insérées dans la dite loi.

Mais le projet modifie en même temps la loi sur les accidents du travail. Pourquoi n'a-t-on pas suivi à cet égard le même procédé de technique juridique, qui est, de loin, le meilleur ?

2^o Le commissaire se demande s'il se justifie d'éliminer la notion de force majeure de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

3^o Il n'admet pas que le projet soumette certaines questions à l'avis obligatoire des Commissions paritaires, qui, de par leur caractère paritaire sont dotées d'un pouvoir de décision et nullement d'une compétence consultative.

* * *

Après ces deux interventions, le Ministre souligne qu'il n'entre nullement dans ses intentions de s'opposer au dépôt et l'adoption d'amendements éventuels. Chacun doit prendre ses responsabilités, dans le cadre de ses attributions. Mais il se permet d'attirer l'attention des membres de la Commission sur la date à laquelle cette discussion a été ouverte (23 juin) et sur le désir du Gouvernement de voir le Parlement aboutir avant les vacances. Ce serait dommage, ajoute-t-il, pour les ouvriers de devoir attendre jusqu'après les vacances et ce serait regrettable au point de vue psychologique.

* * *

A la *deuxième réunion* de votre Commission, le Ministre a répondu aux deux membres qui avaient exposé leurs vues; il a traité chacune des questions soulevées.

QUESTION N^o 1.

RÉSUMÉ.

D'après son intitulé, le projet a pour objet le « *salaires hebdomadaires garantis* », mais en fait, il ne résout pas ce problème.

D'autre part, il ne réalise pas le rapprochement entre le statut de l'ouvrier et celui de l'employé.

ANTWOORD.

De Minister vraagt aandacht voor het feit dat, behalve voor de ziekte, het ontwerp 100 % beantwoordt aan de voorstellen die de vakverenigingen in de Nationale Arbeidsraad hebben voorgedragen wat betreft de invoering van het gewaarborgd weekloon.

Hij preciseert dat de bepalingen van het ontwerp in verband met :

- a) de betaling van het loon, wanneer de arbeider in de onmogelijkheid is te werken wegens een oorzaak buiten zijn wil;
- b) de technische stoornis;
- c) het arbeidsongeval en het ongeval op de weg van en naar het werk;
- d) de gedeeltelijke werkloosheid;
- e) de bevalling van de arbeidster;
- f) de korte werkloosheidsperioden;

100 % aan de verlangens van de vakverenigingen egemoet komen.

Het is dus uitsluitend voor het geval van ziekte dat het ontwerp niet op de voorstellen van de vakverenigingen is ingegaan.

Verder valt het niet te betwisten dat het ontwerp een stap is in de richting van een toenadering tussen het statuut van de arbeider en dat van de bediende.

In dit verband betreurt hetzelfde lid het dat, wanneer het de arbeiders betreft, men steeds in « etappen » moet vooruitgaan.

De Minister acht dit lid realistisch genoeg om toe te geven dat de volledige gelijksschakeling van de twee statuten niet onverwijld te verwezenlijken is. Zelfs de afgevaardigden van de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde beroepsverenigingen gaan niet zover. Hoe ook, aldus de Minister, ik verkies in « etappen » vooruit te gaan, dan niets te doen.

VRAAG N° 2.

SAMENVATTING.

Over enkele jaren zal het aantal betrekkingen waarvoor hooggeschoolde arbeiders vereist zijn, aanzienlijk toenemen.

ANTWOORD.

De Minister trekt dit geenszins in twijfel. Hij wijst er op dat hij heeft gesproken over wat er nu is; welnu, uit de beschikbare gegevens blijkt onbetwistbaar dat, zelfs nu nog, de betrekkingen waarvoor geen scholing vereist is, in de kantoren talrijker worden.

Hoe dan ook, aldus de Minister, het lid dat de vraag heeft opgeworpen komt zoals ik zelf, tot het besluit dat de handarbeid moet gevaloriseerd worden.

RÉPONSE.

Le Ministre souligne le fait que, sauf en ce qui concerne la maladie, le projet correspond à 100 % aux propositions formulées par les organisations syndicales au sein du Conseil national du Travail en ce qui concerne l'instauration du salaire hebdomadaire garanti.

Il précise que, pour ce qui est des dispositions du projet relatives :

- a) au paiement du salaire, lorsque l'ouvrier se trouve, pour une cause indépendante de sa volonté, dans l'impossibilité de travailler;
- b) à l'accident technique;
- c) à l'accident de travail et à l'accident survenu sur le chemin du travail;
- d) au chômage partiel;
- e) à l'accouchement de l'ouvrière;
- f) aux petits chômeurs;

celles-ci répondant à 100 % aux vœux des organisations syndicales.

C'est donc uniquement pour le cas de la maladie que le projet n'a pas suivi la proposition formulée par les organisations syndicales.

D'autre part, on ne pourra contester que le projet constitue un pas dans la direction d'un rapprochement entre le statut de l'ouvrier et celui de l'employé.

A ce sujet, le même membre regrette que, chaque fois qu'il s'agit des ouvriers, on doive procéder « par étapes ».

Le Ministre croit ce membre assez réaliste pour concéder que l'égalisation complète des deux statuts ne peut être réalisée immédiatement. Même les délégués des organisations syndicales représentées au Conseil national du Travail ne sont pas allés jusque là. Quoi qu'il en soit, dit le Ministre, je préfère procéder par étapes, plutôt que de ne rien faire.

QUESTION N° 2.

RÉSUMÉ.

Dans quelques années nous verrons augmenter considérablement le nombre d'emplois manuels surqualifiés.

RÉPONSE.

Le Ministre ne conteste pas cette prévision. Il rappelle qu'il a parlé de la situation actuelle; or, il résulte incontestablement des données dont on dispose que, maintenant encore, les emplois non-qualifiés se multiplient dans les bureaux.

Quoi qu'il en soit, déclare le Ministre, le membre qui a soulevé la question arrive, comme moi-même à la conclusion qu'il faut valoriser le travail manuel.

VRAAG N° 3.

SAMENVATTING.

Het zou beter zijn de toestand ineens te veranderen, wat een psychologische schok zou teweegbrengen.

ANTWOORD.

De Minister merkt op dat zulk een experiment gedaan werd in Noorwegen, en dat men op zijn stappen is moeten terugkeren.

De Regering heeft gemeend dat het beter was met omzichtigheid te werk te gaan en de voorgestelde regeling geleidelijk te verbeteren.

Wij hebben er immers geen enkel belang bij, een sociale vooruitgang in het gedrang te brengen door te vlug te willen lopen.

Voorts brengt de Minister in herinnering dat hij in zijn inleidende uiteenzetting beklemtoond heeft dat in het ontwerp bepalingen voorkomen die het mogelijk maken de regeling te verbeteren, namelijk :

- door de minimumduur van de ziekte te vermindern;
- door het percentage van het loon van 80 % op 100 % te brengen;
- door de duur van de vereiste anciënniteit te wijzigen.

VRAAG N° 4.

SAMENVATTING.

De anciënniteit van zes maanden die vereist is in geval van ziekte zal nadelig uitvallen voor sommige arbeiders, en onder meer voor de jeugdige.

ANTWOORD.

De Minister herhaalt dat het ontwerp de mogelijkheid openlaat om de anciënniteitsvoorwaarde te wijzigen.

VRAAG N° 5.

SAMENVATTING.

Sommige werkgevers verlenen thans voordelen in geval van heelkundig ingrijpen, zelfs wanneer de ongeschiktheid die er het gevolg van is, minder dan veertien dagen duurt.

ANTWOORD.

Niets belet de werkgevers hetzelfde voordeel aan de arbeiders te blijven toekennen.

Verder voorziet het ontwerp in de mogelijkheid de minimumduur van de ongeschiktheid in te korten of deze voorwaarde af te schaffen.

QUESTION N° 3.

RÉSUMÉ.

Il serait préférable d'améliorer la situation d'un coup, ce qui provoquerait un choc psychologique.

RÉPONSE.

Le Ministre fait observer que pareille expérience a été tentée en Norvège et qu'elle a eu pour résultat qu'il a fallu revenir en arrière.

Le Gouvernement a estimé qu'il convenait d'agir avec prudence et d'améliorer progressivement le système proposé.

Nous n'avons, en effet, aucun intérêt à compromettre un progrès social en voulant aller trop vite.

D'autre part, le Ministre rappelle que, dans son exposé introductif, il a insisté sur le fait, que le projet contient des dispositions permettant d'améliorer le système, soit :

- en diminuant la durée minimum de la maladie,
- en portant de 80 % à 100 % le taux du salaire,
- en modifiant la durée de l'ancienneté requise.

QUESTION N° 4.

RÉSUMÉ.

L'ancienneté de six mois requise en cas de maladie sera préjudiciable à certains ouvriers, et notamment aux jeunes travailleurs.

RÉPONSE.

Le Ministre répète que le projet prévoit la possibilité de modifier la condition d'ancienneté.

QUESTION N° 5.

RÉSUMÉ.

Actuellement, certains employeurs accordent des avantages en cas d'intervention chirurgicale, même lorsque l'incapacité qui en résulte n'atteint pas quatorze jours.

RÉPONSE.

Rien ne s'oppose à ce que ces employeurs continuent à assurer le même avantage aux ouvriers.

D'autre part, le projet prévoit la possibilité de réduire la durée minimum de l'incapacité ou de supprimer cette condition.

VRAAG N° 6.

SAMENVATTING.

De werkgevers met minder dan tien werknemers, zullen een bijdrage van 25 frank per maand en per arbeider moeten storten, terwijl de arbeiders die zij in dienst hebben, doorgaans geen zes maanden anciënniteit tellen.

ANTWOORD.

Zowel in de kleine als in de grote ondernemingen vindt men arbeiders met minder dan zes maanden anciënniteit en andere met meer dan zes maanden anciënniteit. In tegenstelling met hetgeen het lid beweert, is de Minister van oordeel dat men naar evenredigheid meer arbeiders met zes maanden anciënniteit zal aantreffen in de kleine dan in de grote ondernemingen.

VRAAG N° 7.

SAMENVATTING.

De vraag is hoe het loon en de vergoedingen van het ziekenfonds uitbetaald zullen worden in geval van toepassing van de bepalingen van het ontwerp in verband met de ziekte.

ANTWOORD.

Zoals thans reeds het geval is, zal de zieke arbeider van de vierde dag af de vergoeding van het ziekenfonds ontvangen.

Het gaat inderdaad niet op, tot de veertiende dag te wachten om te zien of de ziekte lang genoeg duurt om de arbeider recht te geven op 80 % van zijn loon gedurende de eerste zeven dagen van de ziekte, en hem ondertussen zonder middelen te laten.

Daarom zal de zieke arbeider van de vierde dag af de door het ziekenfonds uitbetaalde vergoeding ontvangen.

Duurt de ziekte minder dan veertien dagen, dan is er geen probleem.

Indien de ziekte veertien dagen duurt, betaalt de werkgever het loon voor de eerste zeven dagen en het ziekenfonds vordert de tijdens deze zeven dagen betaalde vergoeding terug.

* * *

Het antwoord van de Minister was aanleiding tot een breedvoerige gedachtenwisseling.

Het lid dat de vraag heeft gesteld, meent dat de voorgestelde regeling voor een eventuele terugvordering, een bron van moeilijkheden zal zijn; men zal beslag onder derden moeten leggen; in vele gevallen zullen de schuldvorderingen oninvorderbaar blijken.

QUESTION N° 6.

RÉSUMÉ.

Les employeurs occupant moins de dix travailleurs devront payer une cotisation de 25 francs par mois et par ouvrier, alors que, en général, les ouvriers qu'ils occupent n'ont pas une ancienneté de six mois.

RÉPONSE.

Dans les petites entreprises comme dans les grandes, il y a des ouvriers comptant moins de six mois et d'autres qui ont plus de six mois d'ancienneté. Contrairement à ce qu'affirme le membre le Ministre croit qu'en général, on trouvera proportionnellement plus d'ouvriers ayant six mois d'ancienneté dans les petites entreprises que dans les grandes.

QUESTION N° 7.

RÉSUMÉ.

La question se pose de savoir comment s'effectuera le paiement du salaire et des indemnités de la mutualité en cas d'application des dispositions du projet relatives à la maladie.

RÉPONSE.

L'ouvrier malade touchera à partir du quatrième jour l'indemnité de la mutualité, comme c'est déjà le cas actuellement.

En effet, il ne s'indique pas d'attendre le quatorzième jour pour savoir si la maladie atteint la durée requise pour que l'ouvrier puisse recevoir 80 % de son salaire pendant les sept premiers jours de la maladie, et de le laisser en attendant sans ressources.

C'est pourquoi, l'ouvrier malade touchera à partir du quatrième jour l'indemnité payée par la mutualité.

Lorsque la maladie ne dure pas quatorze jours, il n'y a pas de problème.

Si la maladie dure au moins quatorze jours, l'employeur paie le salaire afférent aux sept premiers jours et la mutualité récupère l'indemnité payée pendant ces sept jours.

* * *

La réponse du Ministre a donné lieu à un large échange de vues.

Le membre qui a posé la question estime que le système préconisé en matière de récupération éventuelle sera une source de difficultés; il faudra procéder par saisie-arrêt; dans de nombreux cas, il restera un volant de créances irrécupérables.

Hij zou liever zien dat de werkgever in de plaats treedt van de werknemer, wat elke rechtsvordering en veel papierrompel zal uitschakelen.

Jammer genoeg kan, in de huidige stand van de wetgeving, de werkgever niet in de plaats worden gesteld van de arbeider.

Men zou zelfs een dubbele indeplaatsstelling kunnen bedenken, waardoor, aan de ene kant, de werkgever de bedragen welke hij onverschuldigd heeft betaald, van het ziekenfonds zou kunnen terugvorderen en het ziekenfonds, van de anderkant, van de werkgever de bedragen zou kunnen terugvorderen die het zelf onverschuldigd zou hebben betaald. Aldus zou men niet, zoals het met de huidige tekst het geval is, voor een massa oninvorderbare schuldvorderingen komen te staan.

De Minister antwoordt dat de door het lid vooropgestelde regeling een bron zou zijn van nieuwe verwickelingen.

Op dit ogenblik heeft de werkgever hoegenaamd geen betrekkingen met het ziekenfonds waarbij de arbeider is aangesloten.

Onverschuldigde betalingen zijn er altijd geweest en zij hebben nooit aanleiding gegeven tot rechtsvorderingen, hetgeen door een lid wordt bevestigd.

Een ander lid wijst nog op het gevaar dat het stelsel van de wet voor de ziekenfondsen oplevert. Hij noemt enkele gevallen waarin er altijd onverschuldigde betalingen gebeuren.

Nog andere leden leggen er de nadruk op dat het met het stelsel van het ontwerp te vrezen is dat de ziekenfondsen met de betaling van de verschuldigde vergoedingen zullen wachten om te weten of de arbeider vóór of na het verstrijken van de termijn van 14 dagen zijn werk zal hervatten.

Een ander lid heeft het over het geval dat de arbeider binnen de termijn van 27 dagen opnieuw ziek wordt; er zou alsdan geen nieuwe carenstijd zijn.

De Minister antwoordt dat de moeilijkheden welke uit de toepassing van de bepalingen van het ontwerp kunnen voortvloeien, niet overschat mogen worden. Hij herhaalt dat er geen probleem is wanneer de ziekte minder dan 14 dagen duurt.

Indien de ziekte langer duurt, zal het ziekenfonds moeten terugvorderen. Zulks is reeds thans het geval. Voorts mag niet uit het oog worden verloren dat de terugvordering nooit over aanzienlijke bedragen zal lopen.

Ten slotte vraagt hij aandacht voor het feit dat de indeplaatsstelling voor de werkgevers nieuwe administratieve verwickelingen zou meebrengen.

VRAAG N^o 8.

SAMENVATTING.

Uit de berekeningen op blz. 18 en 19 van het verslag van de heer Claeys blijkt dat de zieke

Il préconise un système de subrogation de l'employeur à l'ouvrier, qui permettrait d'éviter toute procédure et d'échapper à la paperasserie.

Dans l'état actuel de la législation, l'employeur ne peut être subrogé à l'ouvrier, ce qui est regrettable.

On pourrait même imaginer une double subrogation qui permettrait, d'une part, à l'employeur de récupérer sur la mutualité ce qu'il aurait payé indûment et, d'autre part, la mutualité de récupérer sur l'employeur ce qu'elle-même aurait payée indûment. Ainsi, on ne se trouverait pas, devant une masse de créances irrécupérables, comme ce pouvait être le cas avec le texte actuel.

Le Ministre répond que le système préconisé par l'intervenant créerait de nouvelles complications.

A l'heure actuelle, l'employeur n'a aucun rapport avec la Mutualité à laquelle est affilié l'ouvrier.

Il y a toujours eu des paiements indus; jamais ils n'ont donné lieu à procédure en justice, ce qui est confirmé par un membre de la Commission.

Un autre commissaire souligne encore le danger résultant pour les mutualités du système inscrit dans la loi. Il cite quelques cas où il y a toujours paiement indu.

D'autres membres encore soulignent qu'avec le système proposé dans le projet, il est à craindre que les mutualités n'attendent pour payer les indemnités dues, afin de savoir d'abord si l'ouvrier reprendra son travail avant ou après l'expiration du délai de quatorze jours.

Un autre membre évoque le cas de rechute dans le délai de vingt-cinq jours, pour lequel il n'y a pas de nouveau délai de carence.

Le Ministre répond qu'il ne faut pas surestimer les difficultés auxquelles pourra donner lieu l'application des dispositions du projet. Il répète qu'il n'y a pas de problème lorsque la maladie dure moins de quatorze jours.

Si la maladie dépasse cette durée, la mutualité devra récupérer. C'est une procédure que l'on applique déjà actuellement. D'autre part, il ne faut pas perdre de vue que les sommes à récupérer ne seront jamais élevées.

Enfin, il attire l'attention sur le fait que la subrogation aurait pour conséquences d'imposer aux employeurs de nouvelles complications administratives.

QUESTION N^o 8.

RÉSUMÉ

Il résulte des calculs figurant aux pages 18 et 19 du rapport de M. Claeys que les travailleurs malades

arbeiders hun inkomen zullen zien afnemen indien zij het werk niet hervatten vóór het verstrijken van de termijn van veertien dagen.

ANTWOORD.

De Minister merkt allereerst op dat de arbeider die gedurende veertien dagen ziek is, bij toepassing van de bepalingen van het ontwerp een verlies van 756 frank zal lijden in vergelijking met de arbeider die gedurende veertien dagen gewerkt heeft.

Aan de andere kant is het niet mogelijk, welke ook het ingestelde regime met de voorwaarden van een minimumduur van de ziekte zij, een formule te vinden die alle denkbare misbruiken uitsluit. Sommigen beweren dat de oplossing ligt in de afschaffing van de voorwaarde van een minimumduur van de ziekte. Maar in dat geval is misbruik reeds mogelijk vanaf de eerste dag van de ziekte.

Het ontwerp voert een controle in.

Inderdaad, krachtens de formele bepalingen van artikel 16 van het ontwerp « dient de arbeider onmiddellijk zijn werkgever te verwittigen en van zijn arbeidsongeschiktheid te doen blijken. Desgevraagd legt hij een medisch attest over. »

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

Dus :

1^o De arbeider moet *onmiddellijk* zijn werkgever *verwittigen* en van zijn arbeidsongeschiktheid *doen blijken*;

2^o De arbeider weet waaraan hij zich blootstelt :

a) het bezoek ontvangen van de geneesheer van de verzekeringsinstellingen (ziekenfonds);

b) het bezoek ontvangen van een door zijn werkgever aangenomen en betaald geneesheer.

Dat zijn twee mogelijkheden welke degenen die geneigd zouden zijn om misbruiken te plegen, zullen doen nadenken.

3^o De arbeider zal het bezoek van de geneesheer van het ziekenfonds ontvangen en door deze gecontroleerd worden. Kan men *a priori* aannemen dat deze geneesheer inschikkelijk zal zijn en het bedrog in de hand zal werken ?

Dan moet men ook aannemen dat niemand nog doet wat hij moet doen en dat het beroepsgeweten volledig verdwenen is bij mensen die verantwoordelijkheid te dragen hebben !

4^o Desgevraagd zal de arbeider een medisch attest van zijn huisdokter moeten overleggen.

5^o Mag men zonder meer heenstappen over het gevaar waaraan de arbeider zich blootstelt om bij zijn werkmakkers vrij vlug als een bedrieger en een lijntrekker door te gaan ?

verront diminuer leurs revenus s'ils reprennent le travail avant l'expiration du délai de 14 jours.

RÉPONSE.

Le Ministre fait observer tout d'abord que l'ouvrier qui est malade pendant 14 jours subira, en cas d'application des dispositions du projet, une perte de 756 francs par rapport à l'ouvrier qui travaille pendant ces 14 jours.

D'autre part, quel que soit le régime institué avec la condition d'une durée minimum de la maladie, il n'est pas possible de trouver une formule permettant d'exclure tout abus éventuel. Certains ont prétendu que la solution consisterait à supprimer cette condition, mais dans ce cas, les abus sont possibles dès le premier jour de la maladie.

Le projet prévoit un contrôle.

En effet, en vertu des dispositions formelles de l'article 16 du projet « ... 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.

Donc :

1^o l'ouvrier doit *avertir immédiatement* son employeur et *justifier* de son incapacité de travail;

2^o l'ouvrier sait à quoi il s'expose :

a) recevoir la visite du médecin de l'organisme assureur (mutualité);

b) recevoir la visite du médecin agréé et rémunéré par son employeur.

Ce sont là deux éventualités qui feront réfléchir ceux qui seraient tentés d'abuser.

3^o L'ouvrier recevra la visite et subira le contrôle du médecin de la mutualité. Peut-on soutenir *a priori* que ce médecin sera complaisant et qu'il favorisera la fraude ?

Ce serait admettre que plus personne ne fasse ce qu'il doit faire et que la conscience professionnelle ait complètement disparu chez des hommes chargés de responsabilités !

4^o l'ouvrier devra — si on l'y invite — produire un certificat de maladie de son médecin traitant.

5^o Faut-il compter pour rien le risque auquel s'exposerait l'ouvrier qui acquerrait bien vite parmi ses camarades de travail une réputation de tricheur et de fraudeur ?

Dat gevoel van eerlijkheid en loyaliteit is onder de arbeiders meer verspreid dan men doorgaans denkt en de arbeiders zelf zouden niet aarzelen degenen die van zulk een wet misbruik zouden maken, aan de kaak te stellen.

6° De Minister rekent sterk, niet alleen op de arbeiders maar ook op de arbeidsorganisaties. Het lijkt geen twijfel dat deze ook op een loyale en stipte toepassing van de wet zullen staan.

De arbeidsorganisaties weten zeer goed dat het krediet van de sociale wetten het meest in het gedrang wordt gebracht door de misbruiken en het bedrog van enkelen. Zij weten dat zij de belangen van de arbeiders dienen door zelf te waken voor een eerlijke en loyale toepassing van onze wetgeving.

* * *

Het lid dat de vraag te berde heeft gebracht, antwoordt dat de uiteenzetting van de Minister hem niet ten volle overtuigd heeft.

Hij had een andere regeling gewenst. Uit de statistieken blijkt dat de plaag van de medische attesten die uit inschikkelijkheid aan de bedienden worden afgegeven, een werkelijkheid is. Men mag de mogelijkheid van een neiging tot misbruiken niet ter zijde schuiven en het ware verkeer alles te verwachten van een controlestelsel, hoe degelijk het ook georganiseerd is. Men mag geen verdenking werpen op het geneeskundig korps. Meestal is de toestand zo, dat de geneesheren menselijkerwijze niet kunnen weigeren.

Ten aanzien van de controle die de arbeider zelf zou uitoefenen op zijn collega die bedrog zou willen plegen, meent spreker dat er veel gevallen van gering bedrog bestaan, die moeilijk te ontdekken zijn.

Tot slot geeft het lid toe dat het antwoord van de Minister een gedeelte van zijn bezwaren heeft weggenomen.

Hij ziet trouwens niet goed in welke andere regeling men zou kunnen invoeren die geheel zou voldoen.

Hoewel hij ietwat sceptisch blijft hoopt hij toch dat de voorgestelde regeling bevredigend zal zijn.

VRAAG N° 9.

SAMENVATTING.

Een expliciete wijziging betreffende de vergoeding der schade voortvloeiende uit de arbeidsongevallen lijkt verkieslijk.

ANTWOORD.

De Minister vindt dat een wijziging van deze wet thans ongelegen zou kunnen zijn. De vraag kan

Ce sentiment d'honnêteté et de loyauté est plus répandu qu'on ne le croit généralement chez les travailleurs et ceux-ci n'hésiteraient pas à clouer au pilori eux-mêmes celui des leurs qui abuserait d'une loi de ce genre.

6° Le Ministre compte beaucoup non seulement sur les travailleurs, mais aussi sur les organisations ouvrières. Il est certain que leur action s'exercera dans le sens d'une application loyale et scrupuleuse de la loi.

Les organisations ouvrières savent parfaitement que ce qui nuit le plus au crédit des lois sociales c'est l'abus et la fraude qui sont le fait de quelques-uns. Elles ont conscience de servir l'intérêt des travailleurs en se faisant elles-mêmes les gardiennes d'une application honnête et loyale de notre législation.

* * *

Le membre qui a soulevé la question répond que l'exposé du Ministre ne l'a pas totalement convaincu.

Il aurait aimé voir instaurer un autre système. Les statistiques révèlent que la plaie des certificats médicaux de complaisance délivrés aux employés est une réalité. On ne peut écarter la possibilité d'une propension aux abus et on aurait tort de tout attendre d'un système de contrôle, si bien organisé soit-il. Il ne faut pas jeter la suspicion sur le corps médical. La plupart du temps des médecins se trouvent dans une situation où humainement ils ne peuvent refuser.

Pour ce qui est du contrôle que l'ouvrier exercerait lui-même sur son collègue qui voudrait frauder, l'intervenant croit qu'il existe beaucoup de petites fraudes difficiles à déceler.

Finalement, il admet que la réponse du Ministre lui enlève une partie de ses appréhensions.

D'ailleurs, il ne voit pas bien quel autre système entièrement satisfaisant on pourrait instaurer.

Tout en restant quelque peu sceptique, il espère que le système prévu pourra donner satisfaction.

QUESTION N° 9.

RÉSUMÉ.

Il semble préférable de modifier explicitement la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail.

RÉPONSE.

Le Ministre a estimé qu'il ne s'indiquait pas de modifier cette loi. En effet, on peut se demander

inderdaad worden gesteld of het aanbeveling verdient in een ontwerp van wet dat alleen tot doel heeft sommige bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomst te wijzigen en aan te vullen, wijzigingen van andere wetten met algemene strekking op te nemen.

Daarom stelt artikel 6 van het ontwerp een afwijking van artikel 2 van de wet betreffende de vergoeding der schade voortspruitende uit de arbeidsongevallen.

De Minister herinnert eraan dat, tijdens de bespreking van het ontwerp door de Kamercommissie, sommige leden de wens hebben uitgesproken dat die wet zou worden gewijzigd en dat hij zich bij hun standpunt heeft aangesloten.

* * *

Het lid dat de vraag had gesteld, meent dat de door hem voorgestelde werkwijze beter is. Hij dringt evenwel niet aan.

VRAAG N^o 10.

SAMENVATTING.

De vraag rijst of men, op het juridische vlak, het begrip « overmacht » buiten beschouwing kan laten.

ANTWOORD.

a) In de wet van 10 maart 1900 was er geen sprake van het geval van overmacht.

Artikel 12 luidde als volgt :

« Wanneer de werkmán die betaald wordt per stuk, per taak of bij aanneming en ter werkplaats aanwezig, door het toedoen van het hoofd der onderneming in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft hij recht op de helft van het loon overeenkomende met de verloren tijd, tenzij hem toegestaan wordt de werkplaats te verlaten. »

Hieruit blijkt dat het geval van overmacht niet voorzien was en dat het pas bij de wet van 4 maart 1954 in de wet van 1900 werd ingevoerd.

b) Toen de Kamers, in 1953, een voorstel van wet van de h. De Paepe onderzochten dat er onder andere toe strekte artikel 12 van de wet van 1900 te wijzigen door inlassing van het begrip overmacht, diende de Regering, die de exceptie van overmacht verlangde uit te schakelen omdat dit een bron van betwistingen kon zijn, het volgende amendement in :

« Artikel 12. — De arbeider bekwaam om te werken, die zich voor zijn werk aanbiedt, maar die door toedoen van de werkgever in de onmogelijkheid wordt gesteld te arbeiden, heeft, niettegenstaande elk daarmee strijdig beding, recht op het normale dagloon. »

Aangezien in de rechtspraak de neiging tot uiting komt om de fout van de werkgever te eisen, hetgeen aan de door de Regering voorgestelde tekst

s'il convient vraiment d'insérer dans un projet de loi tendant uniquement à modifier et à compléter certaines dispositions de la loi sur le contrat de travail, des modifications concernant d'autres lois ayant une portée générale.

C'est pourquoi l'article 6 du projet prévoit une dérogation à l'article 2 de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail.

Le Ministre rappelle que, lorsque le projet fut examiné par la Commission de la Chambre, certains membres ont exprimé le désir de voir modifier cette dernière loi et qu'il s'est rallié à leur point de vue.

* * *

Le membre qui avait posé la question persiste à croire que la procédure qu'il a préconisée est préférable. Toutefois, il n'insiste pas.

QUESTION N^o 10.

RÉSUMÉ.

La question s'est posée de savoir si l'on peut, sur le plan juridique, faire abstraction de la notion de « force majeure ».

RÉPONSE.

a) La loi du 10 mars 1900 ne mentionnait pas le cas de force majeure.

L'article 12 était libellé comme suit :

« Lorsque, par le fait du chef d'entreprise, l'ouvrier payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise et présent à l'atelier, est mis dans l'impossibilité de travailler, il a droit à la moitié du salaire correspondant au temps perdu, à moins qu'il ne soit autorisé à quitter les lieux du travail. »

Il en résulte que le cas de force majeure n'était pas prévu et qu'il n'a été introduit dans la loi de 1900 que par la loi du 4 mars 1954.

b) Lorsque, en 1953, les Chambres examinèrent une proposition de loi de M. De Paepe tendant, entre autres, à modifier l'article 12 de la loi de 1900 en y introduisant la notion de force majeure, le Gouvernement, soucieux d'écarter l'exception de force majeure parce qu'elle pouvait être une source de contestations, déposa l'amendement suivant :

« Article 12. — Le travailleur apte à travailler, qui se présente à son travail mais qui, par le fait de l'employeur, est mis dans l'impossibilité de travailler, a droit, nonobstant toute convention contraire, à son salaire journalier normal. »

La jurisprudence ayant tendance à exiger la faute de l'employeur, ce qui pouvait donner un sens restrictif au texte proposé par le Gouverne-

een beperkte betekenis kon geven, werd de uitdrukking « door toedoen van de werkgever » niet aanvaard en werden in artikel 12 de woorden « behoudens in geval van overmacht » ingelast, met het uitdrukkelijke voorbehoud dat deze woorden beperkend uitgelegd dienden te worden.

De ervaring leert dat deze tekst nog steeds wordt ingeroepen in een aantal toestanden die niets te maken hebben met het geval van « overmacht ».

c) Er dient op gewezen te worden dat de voorgestelde wijziging een uitvoerige bespreking niet zou verantwoorden, vermits het eenvoudig gaat om de betaling van het loon van één dag. Men moet vermijden dat de handhaving van de uitdrukking « behoudens in geval van overmacht » de werkgevers de gelegenheid zou bieden om al te gemakkelijk hun toevlucht tot deze exceptie te nemen.

d) Hoewel men, tijdens de behandeling van het voorstel van wet dat de wet van 4 maart 1954 is geworden, zowel bij de voorbereidende werkzaamheden in de Kamer als in de Senaat, getracht heeft het begrip overmacht te omschrijven, heeft het Hof van Verbreking in zijn arrest van 7 november 1957 in herinnering moeten brengen dat het geval van overmacht een onmogelijkheid is om de arbeider te laten arbeiden als gevolg van een oorzaak *die buiten hem ligt* en dat deze exceptie haar oorsprong niet mag vinden in de ziekte of de gemoetiveerde vertraging van de *arbeider*.

Dit komt hierop neer dat de huidige tekst niet volstaat om een einde te maken aan vele betwistingen.

e) De wetgever heeft het recht kracht van wet te geven aan de voorwaarden zoals hij die vaststelt. Er wordt hier geen afbreuk gedaan aan enig grondwettelijk beginsel, noch aan een enig ander hoger rechtsbeginsel.

De Raad van State heeft trouwens geen bezwaren geopperd tegen de wijziging welke in het ontwerp wordt voorgesteld, nl. de schrapping van de woorden « behoudens in geval van overmacht ».

* *

Het lid dat de vraag had gesteld, verklaart dat het antwoord hem niet volledig voldoet.

De schrapping van de woorden « behoudens in geval van overmacht » die in de huidige wet voorkomen, kan inderdaad enkel betekenen dat men terugkeert tot het gemeen recht.

Men had in de tekst moeten zeggen : « zelfs indien zich een geval van overmacht voordoet... » omdat men juist de betaling van het loon in dit geval wil waarborgen.

VRAAG N° 11.

SAMENVATTING.

Het is niet aan te raden de paritaire comités een *adviserende* bevoegdheid te geven.

ment, l'expression « par le fait de l'employeur » ne fut pas admise et les mots « sauf en cas de force majeure » furent introduits dans l'article 12, sous la réserve formelle que ces mots devaient être interprétés restrictivement.

L'expérience prouve que ce texte continue à être invoqué dans un grand nombre de situations qui n'ont aucun rapport avec le cas de « force majeure ».

c) Il convient de souligner que la modification proposée ne devrait pas donner matière à une discussion importante, puisqu'il s'agit simplement du paiement du salaire d'un seul jour. Il faut éviter que le maintien de l'expression « sauf en cas de force majeure » ne permette aux employeurs de recourir trop facilement à cette exception.

d) Bien que, lors de l'examen de la proposition de loi qui est devenue la loi du 4 mars 1954, on se soit efforcé, tant au cours des travaux préparatoires de la Chambre que de ceux du Sénat, de préciser la notion de force majeure, la Cour de Cassation a dû rappeler, dans son arrêt du 7 novembre 1957, que le cas de force majeure est une impossibilité de faire travailler l'ouvrier résultant d'une cause qui lui est *étrangère* et que cette exception ne peut trouver sa source dans la maladie ou le retard de l'ouvrier.

C'est dire que le texte actuel n'a pas permis de mettre fin à de nombreuses contestations.

e) Le législateur a le droit de donner force légale aux conditions telles qu'il les fixe. En l'occurrence, il n'est porté atteinte à aucun principe constitutionnel ni à aucun autre droit.

D'ailleurs le Conseil d'État n'a pas formulé d'objection contre la modification proposée par le texte du projet et tendant à supprimer l'expression « sauf le cas de force majeure ».

* *

Le membre qui est intervenu estime que la réponse ne lui donne pas entièrement satisfaction.

En effet, la suppression des mots « sauf le cas de force majeure », qui figurent dans la loi actuelle ne peut que signifier qu'on en revient au droit commun.

On aurait dû dire dans le texte : « même si un cas de force majeure se produit ... », parce que l'on veut, précisément garantir le paiement du salaire dans ce cas.

QUESTION N° 11.

RÉSUMÉ.

Il ne s'indique pas de donner aux commissions paritaires, une compétence *d'avis*.

ANTWOORD.

a) Het staat buiten kijf dat de besluitwet van 9 juni 1945 in de eerste plaats tot doel gehad de totstandkoming van collectieve arbeidsovereenkomsten door bemiddeling van paritaire comités in de hand te werken.

Artikel 12 bepaalt dat een eenstemmige beslissing van het paritair comité, op verzoek van dit laatste, door de Koning kan worden bekrachtigd om haar binnende kracht tegenover allen te geven.

b) Doch het is eveneens waar dat niets helet dat het optreden van een paritair comité bij de wet beperkt wordt tot een louter adviserende bevoegdheid, wanneer de Koning ermede belast is uitvoeringsmaatregelen van een bepaalde wet te treffen.

c) Artikel 10 van voornoemde besluitwet verbiedt zulks niet, vermits littera c) ervan aan de paritaire comités de bevoegdheid geeft om « in voorkomend geval, de regeringsoverheden bij te staan in het voorbereiden en het uitvoeren van de sociale wetgeving, die de betrokken bedrijvigheidstakken aanbelangt ».

Dit betekent niet dat de gewone verordenende bevoegdheid van de Koning noodzakelijk afhankelijk moet worden gesteld van een initiatief dat voortvloeit uit een eenstemmige beslissing van het paritair comité, behalve indien de wet zulks uitdrukkelijk bepaalt :

d) De adviserende bevoegdheid van het paritair comité vond haar bevestiging in een vaste wetgevende praktijk.

De Minister verklaart dat hij een lijst van wetten waarin deze praktijk tot uiting komt, ter beschikking houdt van de leden van de Commissie.

e) De Raad van State heeft niet gemeend bezwaar te moeten maken tegen deze formule.

* * *

Het lid blijft op zijn standpunt dat men de paritaire functie van de paritaire comités scheeftrekt door hen om een advies te vragen.

De paritaire samenstelling van die commissies vereist eenstemmigheid.

* * *

De *derde vergadering* van de Commissie werd besteed aan de *artikelsgewijze bespreking*.

* * *

Opschrift van het ontwerp : « Ontwerp van wet tot invoering van het gewaarborgd weekloon. »

* * *

Een lid stelt voor, het opschrift van het ontwerp te wijzigen als volgt :

RÉPONSE.

a) Il est incontestable que l'arrêté-loi du 9 juin 1945 a visé en tout premier lieu à favoriser l'élaboration de conventions collectives à l'intervention de commissions paritaires.

L'article 12 prévoit qu'un accord unanime au sein de la commission paritaire peut, à la demande de cette dernière, être ratifié par le Roi, afin de lui donner force obligatoire à l'égard de tous.

b) Mais il est également vrai que rien ne s'oppose à ce qu'une loi limite l'intervention d'une commission paritaire à une simple compétence d'avis, lorsque le Roi est chargé de prendre des mesures d'exécution d'une loi déterminée.

c) L'article 10 de l'arrêté-loi précité ne l'interdit pas, puisqu'à son littéra c), il donne compétence aux commissions paritaires « d'assister, le cas échéant, les autorités gouvernementales dans la préparation et l'exécution de la législation sociale intéressant les branches d'activité en cause. »

Ceci ne veut pas dire que le pouvoir réglementaire ordinaire du Roi doit nécessairement être subordonné à une initiative résultant d'un accord unanime de la commission paritaire, sauf si la loi le prévoit expressément.

d) La compétence d'avis de la commission paritaire a été confirmée par une pratique législative constante.

Le Ministre tient à la disposition des membres de la Commission, une liste de lois dans lesquelles cette pratique est appliquée.

e) Le Conseil d'Etat n'a pas estimé devoir émettre d'objection contre cette formule.

* * *

L'intervenant maintient que l'on fausse le caractère paritaire des Commissions paritaires en leur demandant un avis.

La composition paritaire de ces commissions exige l'unanimité.

* * *

La *troisième réunion* de la Commission a été consacrée à l'*examen des articles*.

* * *

Intitulé du projet : « Projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti ».

* * *

Un membre propose de modifier comme suit l'intitulé du projet :

« Ontwerp van wet tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst. »

Ter verantwoording voert hij aan wat volgt :

« Het ontwerp heeft niet tot doel het gewaarborgd weekloon in te voeren; al wat het wil, is sommige voordelen toekennen om, in bepaalde gevallen, het recht op het normale loon gedurende een periode van zeven dagen te waarborgen.

» De eis van het gewaarborgd weekloon dagtekent van december 1944, en werd toen gesteld in het Paritair Comité van het bouwbedrijf. In dat zelfde comité werd, in december 1946, een ontwerp ingediend dat voorzag in de betaling van het volledig loon voor iedere begonnen week en bovendien in een opzeggingstermijn van één week.

» Het ontwerp beantwoordt niet aan deze opvatting. Men moet het geen naam geven, die niet overeenstemt met de zakelijke inhoud.

» Verder wijst de evolutie in de geesten er op dat wij in de richting gaan van een nader tot elkaar brengen van de arbeidsovereenkomst en de bedienovereenkomst. Voor velen van hen die zich met deze aangelegenheid bezighouden is het begrip « gewaarborgd weekloon » reeds achterhaald. »

Een lid doet gelden dat het ontwerp niet alleen de bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst, maar ook de wet betreffende de arbeidsongevallen wijzigt.

Verder merkt de Minister op dat het ontwerp bepalingen bevat die de integrale verwezenlijking van het beginsel van het gewaarborgd weekloon mogelijk maken.

Een lid is het eens met de voorgestelde wijziging en onderstreept dat het onderscheid tussen het statuut van bediende en van arbeider behouden blijft.

Het voorstel van vorige spreker wordt met 7 tegen 5 stemmen verworpen.

TITEL EEN.

Bepaling 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 :

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

« Projet de loi modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ».

Comme justification, il fait valoir ce qui suit :

En réalité le projet instaure le salaire hebdomadaire garanti; il se borne à accorder certains avantages qui dans des cas déterminés, garantissent le droit au salaire normal pendant une période de sept jours.

Le revendication du salaire hebdomadaire garanti remonte à décembre 1944, époque à laquelle elle fut posée à la Commission paritaire de la construction. C'est encore à cette Commission que fut déposé en décembre 1946, un projet prévoyant le paiement du salaire complet pour toute semaine commencée et, en outre, une semaine de préavis.

Le projet ne répond pas à cette conception. Il ne faut pas lui donner un nom auquel son contenu ne correspond pas.

D'autre part, l'évolution des esprits indique que l'on s'achemine vers un rapprochement entre le contrat de travail et le contrat d'emploi. Beaucoup parmi ceux qui s'occupent de cette matière considèrent comme dépassée la notion de « salaire hebdomadaire garanti ».

Un membre fait valoir que le projet ne modifie pas seulement les dispositions de la loi sur le contrat de travail, mais aussi la loi sur les accidents du travail.

D'autre part, le Ministre fait observer que le projet contient des dispositions qui permettent de réaliser intégralement le principe du salaire hebdomadaire garanti.

Un membre se déclare d'accord sur la modification proposée et souligne que la distinction entre le statut de l'employé et celui de l'ouvrier est maintenue.

La proposition du préopinant est rejetée par 7 voix contre 5.

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 :

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

» 1^o 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^o 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 afge-
weken krachtens een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde beslissing van het paritair comité. »

* * *

Een lid stelt voor, in 2^o van dit artikel, de woorden « buiten het geval van staking » te schrappen.

Verantwoording van dit amendement.

Het komt mij voor dat deze tekst in ieder geval omgewerkt moet worden.

Wat wil men? Zoals de tekst is opgesteld, ziet men het niet in. Gaat het om een staking waarin de arbeider betrokken is? Dit is geen oorzaak onafhankelijk van zijn wil. Betreft het om het even welke staking die hem belet het werk te beginnen of voort te zetten? Dan zou men de arbeider de gevolgen doen dragen van een daad die door anderen is gepleegd. Men zou de discriminatie ten opzichte van de arbeiders in stand houden, aangezien de werknemers die op grond van een bediendenovereenkomst tewerk zijn gesteld, in zulke omstandigheden hun normale bezoldiging zouden ontvangen, hoewel ook zij zich in een toestand kunnen bevinden dat zij hun normaal werk niet kunnen beginnen of niet kunnen voortzetten.

Hetzelfde lid stelt voor, het derde lid van het eerste artikel te wijzigen als volgt :

« Van die bepalingen kan slechts worden afge-
weken krachtens een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde beslissing van het paritair comité waartoe het betrokken bedrijf behoort. »

Hij verantwoordt zijn amendement als volgt :

« Het Comité? Het artikel is werkelijk onduidelijk. Men wil zeggen : het paritair comité waartoe de onderneming of een bepaalde onderneming behoort. »

Bespreking van het eerste artikel in zijn geheel.

Artikel 1 geeft aanleiding tot een langdurige gedachtenwisseling.

Een lid maakt drie opmerkingen :

a) hij betreurt het dat in een wettekst aan casuïstiek wordt gedaan. Volgens hem had de tekst een

» 1^o que, 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^o 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. »

* * *

Un Commissaire propose de supprimer au 2^o de cet article les mots : « hormis le cas de grève ».

Justification de cet amendement.

« Ce texte me semble, en tout état de cause, devoir être récrit.

Que vise-t-on? Tel que le texte est rédigé, on ne le voit pas. S'agit-il d'une grève dans laquelle l'ouvrier est impliqué? Ce ne serait pas une cause indépendante de sa volonté. S'agit-il d'une grève quelconque qui l'empêche soit d'entamer, soit de poursuivre le travail? Ce serait pénaliser l'ouvrier pour un acte commis par autrui. Ce serait maintenir une discrimination envers les ouvriers, car, en pareille circonstance, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat d'emploi touchent leur traitement normal, encore qu'ils puissent, eux aussi, se trouver dans une situation telle qu'il leur soit impossible d'entamer ou de poursuivre normalement leur travail »

Le même commissaire propose de modifier le dernier alinéa de l'article premier de la manière suivante :

« Il ne peut être dérogé à cette disposition qu'en vertu d'une décision de la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise en cause et rendue obligatoire par arrêté royal. »

Il justifie cet amendement comme suit :

« La Commission? L'article ne définit réellement rien. Ce qu'on veut dire c'est la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise ou une entreprise donnée. »

Discussion de l'ensemble de l'article premier.

L'article premier donne lieu à un large échange de vues.

Un membre fait trois observations :

a) il regrette que l'on ait fait de la casuistique dans un texte légal; il aurait préféré que le texte

principe moeten tot uitdrukking brengen en zich ertoe beperken artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op enkele punten te verduidelijken, zonder de indeling in 1) en 2).

Hij begrijpt echter dat de casuïstiek in de tekst werd ingevoerd omdat het Hof van Verbreking ten deze drie — overigens tegenstrijdige — arresten heeft geveld.

b) Voorts zijn de woorden « buiten het geval van staking » overbodig. Of wel neemt de arbeider deel aan de staking, en dan is het altijd een oorzaak die afhankelijk is van zijn wil. Of wel neemt de arbeider niet aan de staking deel, en dan is het een oorzaak onafhankelijk van zijn wil;

c) in de voorgestelde regeling zal de werkgever zich altijd op overmacht kunnen beroepen. Er zou dienen te staan : « zelfs in geval van overmacht ».

Daar het evenwel in dit artikel enkel om de waarborg van de betaling van één enkele dag loon gaat, dringt het lid niet aan.

Een ander lid stelt de volgende vragen :

a) Zal de wet toepasselijk zijn op de tijdelijke arbeiders van de Staat en van de openbare diensten ?

b) Wat de staking betreft dient men er rekening mee te houden dat de werkgevers normaal tegen de staking zijn en zich inspannen om het werk te doen voortzetten. Twee gevallen kunnen zich voordoen :

— een gedeelte van de arbeiders is in staking en de overigen blijven aan het werk;

— de staking is algemeen en de werkgever tracht vervangingspersoneel aan te werven.

Hoe zal artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 worden toegepast?

c) Wat zal de toestand zijn in geval van *lock-out*? Is de werkgever verplicht de arbeider die zich op het werk aanbiedt, elke dag te betalen?

* * *

Deze vragen werden langdurig besproken.

Wat de *tijdelijke personeelsleden van de Staat en de openbare diensten* betreft, wordt gepreciseerd dat zij doorgaans onderworpen zijn aan een speciaal statuut en dat zij derhalve niet onder deze wet vallen.

Indien dit niet het geval is, is deze wet op hen van toepassing; dit geldt onder meer voor vele arbeiders aangeworven door de gemeenten of andere openbare diensten.

exprime un principe et se borne à apporter certaines précisions à l'article 12 de la loi du 10 mars 1900, sans comporter la subdivision en 1) et 2).

Il comprend cependant que la casuistique ait trouvé place dans le texte, car il existe, en cette matière, trois arrêts de la Cour de Cassation, qui sont d'ailleurs contradictoires;

b) d'autre part, les termes « hormis le cas de grève » sont superfétatoires. Ou bien l'ouvrier participe à la grève et, dans ce cas, il s'agit toujours d'une cause dépendant de sa volonté. Ou bien l'ouvrier ne participe pas à la grève et alors, la cause est indépendante de sa volonté;

c) dans le système proposé, l'employeur pourra toujours exciper de la force majeure. Il faudrait lire : « même en cas de force majeure ».

Toutefois, comme il ne s'agit dans cet article que d'assurer le paiement d'un seul jour de salaire, l'intervenant n'insiste pas.

Un autre commissaire pose les questions suivantes :

a) la loi sera-t-elle applicable aux ouvriers temporaires de l'État et des services publics?

b) en ce qui concerne la grève, il convient de tenir compte du fait que les employeurs sont normalement adversaires de la grève et s'efforcent de faire poursuivre le travail. Deux cas peuvent se présenter :

— une partie des ouvriers est en grève et l'autre partie continue le travail;

— la grève est générale et l'employeur s'efforce d'embaucher du personnel de remplacement.

Quelle est l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900?

c) Quelle sera la situation en cas de *lock-out*? L'employeur est-il obligé de payer chaque jour l'ouvrier qui se présente au travail?

* * *

Ces questions ont donné lieu à une longue discussion.

Au sujet du *personnel temporaire de l'État et des services publics*, il est précisé qu'en général, ce personnel est soumis à un statut spécial et que, dès lors, il ne tombe pas sous l'application de la présente loi.

S'il n'en est pas ainsi, et c'est le cas pour beaucoup d'ouvriers engagés par les communes ou par d'autres services publics, la présente loi leur est applicable.

Wat het geval van staking betreft is een lid van oordeel dat de voorgestelde tekst billijk is.

Er zou inderdaad niet te aanvaarden zijn dat de werkgever verplicht zou zijn een loon te betalen aan de arbeider die geen blijk geeft van solidariteit ten opzichte van zijn werkmakkers.

De Minister antwoordt dat het volgende onderscheid dient te worden gemaakt :

a) De arbeider neemt deel aan de staking.
In dat geval heeft hij geen recht op zijn loon;

b) De arbeider neemt geen deel aan de staking.
Er breekt bij voorbeeld een staking uit in de electriciteitssector, een sector waartoe het bedrijf niet behoort, doch de staking belet dit laatste zijn personeel aan het werk te stellen.

In zulk geval hebben wij te doen met een oorzaak die buiten de onderneming ligt en de werkgever is dus niet verplicht het loon te betalen.

In antwoord op een lid voegt de Minister hieraan toe dat de toestand dezelfde is ingeval in een electriciteitscentrale buiten de onderneming een technische stoornis voorkomt of een sabotagedaad wordt gepleegd.

Wat de lock-out betreft is de Minister van mening dat, aangezien deze niet in de wet bedoeld is, het loon dient te worden uitbetaald overeenkomstig de bepalingen van het ontwerp.

Een lid is van mening dat er een onderscheid dient te worden gemaakt.

Indien de lock-out verantwoord is, moet de werkgever de eerste dag niet betalen, evenmin trouwens als de overige dagen. Indien daarentegen de lock-out niet verantwoord is, zal hij gehouden zijn zeven dagen loon te betalen.

Vervolgens wordt gestemd over de amendementen.

Het amendement betreffende 2° van artikel 1 wordt met 7 tegen 5 stemmen verworpen.

Het amendement in verband met het laatste lid wordt met 7 stemmen bij 5 onthoudingen verworpen.

Artikel 1 wordt met 11 stemmen bij 1 onthouding aangenomen.

* * *

Artikel 2.

Artikel 19 van dezelfde wet wordt door volgende bepalingen aangevuld :

« Wanneer, bij toepassing van artikel 28^{quater}, een regime van gedeeltelijk werk werd ingevoerd, moet de door de werkgever in acht te nemen op-

En ce qui concerne le cas de grève, un membre exprime l'avis que le texte proposé est équitable.

En effet, il ne serait pas admissible que l'employeur soit dans l'obligation de payer un salaire au travailleur qui manque de solidarité vis-à-vis de ses camarades de travail.

Le Ministre répond qu'il convient de faire la distinction suivante :

a) L'ouvrier participe à la grève.
Dans ce cas il n'a pas droit à son salaire;

b) L'ouvrier ne participe pas à la grève.
Il s'agit par exemple d'une grève dans le secteur de l'électricité, secteur étranger à l'entreprise, mais la grève empêche cette dernière de mettre son personnel au travail.

En pareil cas, nous nous trouvons devant une cause étrangère à l'entreprise et l'employeur n'est donc pas tenu de payer le salaire.

Répondant à une intervention, le Ministre ajoute que la situation est la même dans le cas d'un accident technique survenant dans une centrale électrique en dehors de l'entreprise ou d'un acte de sabotage qui y serait commis.

Pour ce qui est du *lock-out*, il est d'avis que, comme celui-ci n'est pas visé par la loi, il y aura lieu de payer le salaire conformément aux dispositions du projet.

Un membre estime qu'il y a lieu de faire une distinction.

Si le lock-out est justifié, l'employeur ne doit pas payer le premier jour, pas plus d'ailleurs, que les autres jours. Si, par contre, le *lock-out* n'est pas justifié, il sera tenu de payer sept jours de salaire.

Ensuite, la Commission est passée au vote sur les amendements.

L'amendement relatif au 2° de l'article premier est rejeté par 7 voix contre 5.

Quant à l'amendement concernant le dernier alinéa, il est rejeté par 7 voix et 5 abstentions.

L'article premier est adopté par 11 voix et une abstention.

* * *

Article 2.

L'article 19 de la même loi est complété par les dispositions suivantes :

« Lorsque, en application de l'article 28^{quater}, un régime de travail à temps réduit a été instauré, le délai de préavis à observer par l'employeur doit

zeggingstermijn hetzelfde aantal arbeidsdagen omvatten dat aan de arbeider gewaarborgd wordt wanneer hij afgedankt wordt onder een stelsel van volledige arbeid. »

* * *

Een lid merkt op dat de vertaling van de uitdrukking « travail à temps réduit » door « gedeeltelijk werk » niet juist is.

Er wordt hem geantwoord dat deze vertaling reeds aangenomen is in andere artikelen van de wet van 1900, zoals deze later is gewijzigd.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

* * *

Artikel 3.

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

« HOOFDSTUK III*bis*.

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

* * *

Deze tekst geeft geen aanleiding tot bespreking. Hij wordt met algemene stemmen goedgekeurd.

* * *

Artikel 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 geschorst na een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis.

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

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

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

* * *

Nadat een lid er op gewezen heeft dat men in deze aangelegenheid zeer nauwkeurig dient te zijn,

comprendre le nombre de jours de travail qui est assuré à l'ouvrier lorsque le congé lui est donné sous un régime de travail à temps plein. »

* * *

Un membre fait observer que la traduction de l'expression « travail à temps réduit » par « gedeeltelijk werk » n'est pas correcte.

Il lui est répondu que cette traduction a déjà été admise dans d'autres articles de la loi de 1900, telle qu'elle a été modifiée ultérieurement.

L'article est adopté à l'unanimité.

* * *

Article 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. »

* * *

Ce libellé ne donne pas lieu à discussion. Il est adopté à l'unanimité.

* * *

Article 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 considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

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

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

* * *

Un membre ayant estimé qu'il y a lieu d'être très précis en cette matière, le Ministre promet

belooft de Minister ter openbare vergadering van de Senaat een formele verklaring af te leggen om te preciseren dat artikel 4 enkel betrekking heeft op de technische stoornis *binnen de onderneming*.

Artikel 4 wordt vervolgens met 7 stemmen bij 5 onthoudingen aangenomen.

* * *

Artikel 5.

Artikel 28 *bis* 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. »

* * *

Twee leden stellen het volgende amendement voor : « Het derde lid van dit artikel te vervangen als volgt :

« De arbeidster heeft recht op haar normaal loon gedurende de eerste zeven dagen van haar rustperiode of rustperiodes. »

Verantwoording.

Zoals het derde lid thans is gesteld kan het gebeuren dat de arbeidster niets ontvangt, bij voorbeeld indien zij aan de gevolgen van zwangerschap of bevalling overlijdt.

Volgens de tekst kan de werkgever inderdaad met de betaling wachten tot bij het begin van de tweede periode. Voorts zou men moe en vermijden het woord « periode » in hetzelfde lid in twee verschillende betekenissen te gebruiken.

De Minister merkt op dat de arbeidster de periode waarin haar het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen gewaarborgd wordt, zelf mag kiezen. Hierop wordt het amendement afgewezen.

Artikel 5 wordt met 7 stemmen bij 5 onthoudingen aangenomen.

* * *

qu'il fera une déclaration formelle en séance publique du Sénat, pour préciser que l'article 4 ne vise que l'accident technique survenant à l'intérieur de l'entreprise.

L'article 4 est ensuite adopté par 7 voix et 5 abstentions.

* * *

Article 5.

L'article 28*bis* inséré dans la même loi par la loi du 22 juillet 1952 et modifié par la loi du 4 mars 1954, est remplacé sub *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. »

* * *

Deux membres proposent l'amendement ci-dessous : « Remplacer le 3^e alinéa de cet article par la disposition suivante :

« L'ouvrière a droit à son salaire normal pendant les premiers sept jours de sa ou ses périodes de repos. »

Justification.

Si l'on adopte le 3^e alinéa tel qu'il est rédigé, il pourra arriver que l'ouvrière ne touche rien, par exemple si elle meurt des suites de la grossesse ou de l'accouchement.

En effet, le texte permet à l'employeur de ne payer qu'au début de la deuxième période. D'autre part, l'emploi du terme « période » dans deux sens différents devrait être évité dans le même alinéa.

Le Ministre fait observer que l'ouvrière peut choisir la période au cours de laquelle le droit au salaire normal lui est garanti pendant une durée de sept jours. Après quoi, l'amendement est rejeté par 7 voix contre 5.

L'article 5 est adopté par 7 voix et 5 abstentions.

* * *

Artikel 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 :

« 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 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 voortspruitende 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 dit 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 het arbeidsongeval, kan door de werkgever in naam en plaats van de getroffene of rechthebbers, worden ingesteld. »

* * *

Een lid oefent kritiek uit op het feit dat in de tekst van dit artikel het ongeval op de weg van en naar het werk bij name bedoeld wordt, hoewel dienaangaande een vaste en nauwkeurige rechtspraak bestaat.

De Minister antwoordt dat men niets aan de bestaande toestand heeft willen wijzigen, doch dat men de ongevallen op de weg van en naar het werk duidelijkheidshalve vermeld heeft.

Hij zal trouwens dienaangaande in de Senaat een verklaring afleggen.

Artikel 6 wordt met 8 stemmen bij 5 onthoudingen aangenomen.

* * *

Artikel 7.

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

* * *

Een lid stelt voor, de tekst van artikel 7 te vervangen als volgt :

Article 6.

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.

» 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 de 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. »

* * *

Un membre critique le fait que dans le texte de cet article, l'accident survenu sur le chemin du travail est nommément visé, alors qu'il existe une jurisprudence constante et précise à ce sujet.

Le Ministre répond que l'on n'a rien voulu modifier à la situation existante et les accidents survenus sur le chemin du travail ont été cités par souci de clarté.

Il fera d'ailleurs une déclaration à ce sujet au Sénat.

L'article 6 est adopté par 8 voix et 5 abstentions.

* * *

Article 7.

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

* * *

Un membre propose de remplacer le texte de l'article 7 par la disposition suivante :

« In zoverre de weeromstandigheden het werk onmogelijk maken, schorsen ze de uitvoering van de overeenkomst.

» De betrokken arbeiders hebben recht op de uitbetaling van het normaal loon voor de duur der werkonderbreking ingevolge weeromstandigheden, en dit 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 hebben de arbeiders recht op hun normaal loon voor de dagen van schorsing van de overeenkomst bedoeld in het vorige lid indien zij niet werden gewaarschuwd dat zij niet hoefden te komen. »

* *

De Minister herinnert er aan dat hij in de Kamercommissie de verwerping van een gelijkaardig amendement heeft moeten vragen :

- omdat deze bepaling de werkingssfeer van het ontwerp van wet te zeer zou uitbreiden;
- omdat men het geval van slecht weder niet kan gelijkstellen met een technische stoornis binnen de onderneming.

Deze gelijkstelling zou een te zware hypotheek leggen op sommige sectoren als bij voorbeeld het bouwbedrijf.

Ten slotte merkt de Minister op dat de afgevaardigden van de arbeidersorganisaties die zitting hebben in de Nationale Arbeidsraad, de door het amendement beoogde maatregel niet hebben voorgesteld.

Het amendement wordt met 7 tegen 5 stemmen verworpen en artikel 7 wordt met algemene stemmen aangenomen.

* *

Artikel 8.

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

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

» Een afschrift van deze mededeling moet door de werkgever, onder een bij de post aangetekende omslag, de dag 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,

« Les intempéries, dans la mesure où elles empêchent le travail suspendent l'exécution du contrat.

» Les ouvriers intéressés ont droit au paiement de leur salaire normal pour la durée de l'interruption du travail due à des intempéries, et ce jusqu'à concurrence d'un maximum de six jours ouvrables à compter du lendemain du jour où les intempéries se sont produites.

» Si la suspension a une durée de plus de six jours ouvrables, les ouvriers ont droit à leur salaire normal pour les journées de suspension du contrat visées à l'alinéa précédent, s'ils n'ont pas été avertis qu'ils n'avaient pas à se présenter au travail. »

* *

Le Ministre rappelle qu'il a dû demander à la Commission de la Chambre de rejeter un amendement similaire :

- parce que cette disposition serait de nature à étendre exagérément le champ d'application du projet de loi;
- parce qu'il est inadmissible d'assimiler les intempéries à un accident technique survenu à l'intérieur de l'entreprise.

Cette assimilation hypothéquerait trop lourdement certains secteurs, notamment celui du bâtiment.

Enfin, le Ministre fait remarquer que les représentants des organisations des travailleurs siégeant au Conseil National du Travail n'ont pas proposé la mesure visée par l'amendement.

L'amendement est rejeté par 7 voix contre 5 et l'article 7 est adopté à l'unanimité.

* *

Article 8.

L'article 28 *quater*, 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 du lieu où est située l'entreprise.

» Pendant toute période de suspension totale du contrat ou de travail à temps réduit, visée

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. »

* *

Een lid stelt drie amendementen op dit artikel voor.

Het eerste heeft betrekking op het tweede lid van dit artikel en wordt verantwoord als volgt:

Het zinsdeel « moyennant notification par affichage dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent... » wordt in het Nederlands « mits er een mededeling wordt gedaan door aanplakking, op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming... ».

Deze twee teksten stemmen niet overeen.

In het Nederlands is er sprake van een mededeling door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming — dus van één enkel bericht. Is het dat wat men bedoelt? Dan is de tekst niet toereikend.

In elk geval is de Franse tekst onnauwkeurig. De Nederlandse tekst is het ook, doch in mindere mate; indien hij moet betekenen wat hierboven is gezegd, zou hij moeten luiden « in één lokaal van de onderneming ».

Het is echter duidelijk dat het moeilijk zal zijn in één lokaal van de onderneming een enkele plaats te vinden die zo goed zichtbaar is dat alle arbeiders er automatisch kennis gaan nemen van de aangeplakte mededeling.

* *

Het tweede amendement houdt verband met het derde lid van hetzelfde artikel en wordt verantwoord als volgt:

Het zinsdeel « ... au bureau régional de l'O.N.P.C. du lieu où est située l'entreprise » zou moeten gewijzigd worden in « au bureau régional de l'O.N.P.C. compétent pour le lieu où est située l'entreprise. »

De Nederlandse tekst zou de volledige benaming van de Rijksdienst moeten geven en zou moeten luiden als volgt:

« ... aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling *en werkloosheid* dat bevoegd

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. »

* *

Un commissaire propose trois amendements à cet article.

Le premier, qui vise le 2^e alinéa, est justifié comme suit:

Le membre de phrase « moyennant notification par affichage dans les locaux de l'entreprise à un endroit apparent ... » se lit dans le texte néerlandais « mits er een mededeling wordt gedaan door aanplakking, op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming ... »

Ces deux textes ne concordent pas.

D'après la phrase néerlandaise, il s'agirait d'une communication par affichage à un endroit apparent dans les locaux de l'entreprise et donc d'un seul avis. Est-ce bien cela que l'on veut dire? Ce libellé serait insuffisant.

En tout cas, le texte français est imprécis. Le texte néerlandais aussi, mais dans une moindre mesure; si le sens est bien celui qui vient d'être indiqué, il faudrait dire « in één lokaal van de onderneming ».

Il est toutefois évident qu'il y aura difficilement un endroit suffisamment apparent, dans un local de l'entreprise unique, pour que tous les travailleurs soient automatiquement amenés à prendre connaissance de la notification affichée.

* *

Le deuxième amendement, qui se rapporte au 3^e alinéa du même article, est justifié comme suit:

Le membre de phrase « ... au bureau régional de l'O.N.P.C. du lieu où est située l'entreprise » devrait se lire « au bureau régional de l'O.N.P.C. compétent pour le lieu où est située l'entreprise ».

Le texte néerlandais devrait donner le nom complet de l'Office national et être conçu comme suit:

« ... aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling *en werkloosheid* dat

is voor de gemeente waar de onderneming gevestigd is. »

Verder is in het derde lid bepaald dat de mededeling de dag zelf van de aanplakking aan de R.D.A.W. moet worden gezonden, terwijl het vierde lid enkel een soort sanctie stelt voor de werkgever die de in het derde en het vierde lid bedoelde formaliteiten niet ten minste zeven dagen van tevoren heeft vervuld.

* * *

Het derde amendement betreft de ontstentenis van sanctie in geval van niet-naleving van de bepaling in verband met de mededeling. Dit amendement wordt verantwoord als volgt :

Brengt de niet-naleving van de bepaling dat de mededeling de dag zelf van de aanplakking aan de R.D.A.W. moet worden gezonden, de nietigheid mede? In ontkennend geval, waarom voert men een verplichting in waarop geen straf wordt gesteld? Of zijn de sancties van de wet van 1900 van toepassing? Zou het niet beter zijn dit te zeggen, zoals in artikel 23 ten aanzien van de besluitwet van 28 december 1944?

De Minister antwoordt dat de voorgestelde wijzigingen niet onontbeerlijk zijn en dat zij niets aan de tekst toevoegen.

Wat de benaming van de R.D.A.W. betreft, merkt hij op dat het ontbreken van de woorden « en werkloosheid » in de Nederlandse tekst het gevolg is van een misstelling.

Wat de ontstentenis van straffen betreft wijst hij erop dat de sanctie bestaat in de verplichting voor de werkgever het loon gedurende zeven dagen te betalen wanneer de in artikel 8 bedoelde procedure niet in acht werd genomen.

Het eerste amendement wordt met 7 stemmen bij 5 onthoudingen afgewezen.

Het tweede amendement wordt met 10 stemmen bij 2 onthoudingen afgewezen.

Het derde amendement wordt met 8 tegen 5 stemmen afgewezen.

Artikel 8 wordt eenparig aangenomen.

* * *

Artikel 9.

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

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

bevoegd is voor de gemeente waar de onderneming gevestigd is. »

De plus, l'alinéa 3 dispose que la notification doit être adressée à l'O.N.P.C. le jour même de l'affichage, tandis que l'alinéa 4 ne prévoit une sorte de sanction que pour l'employeur qui ne procède pas au moins sept jours à l'avance aux formalités prévues aux alinéas 2 et 3.

* * *

Le troisième amendement a trait au défaut de sanction en cas de non-observation de la prescription relative à la notification. Cet amendement est justifié comme suit :

La non-observation de la prescription selon laquelle la notification doit être adressée à l'O.N.P.C. le jour même de l'affichage entraîne-t-elle la caducité? Dans la négative, pourquoi prévoir une obligation non assortie de sanctions? Ou bien les sanctions de la loi de 1900 sont-elles de rigueur? Ne faudrait-il pas le dire, à l'instar de ce qui figure à l'article 23 en rapport avec l'arrêté-loi du 28 décembre 1944?

Le Ministre répond qu'en réalité les modifications proposées ne sont pas indispensables et n'ajoutent rien au texte.

En ce qui concerne la dénomination de l'O.N.P.C., il signale que si les mots « en werkloosheid » n'ont pas été repris dans le texte néerlandais, ce fait est dû à une erreur matérielle.

Pour ce qui est de l'absence de sanctions, il fait observer que la sanction consiste dans l'obligation qui est imposée à l'employeur de payer le salaire pendant sept jours lorsque la procédure prévue par l'article 8 n'a pas été respectée.

Le premier amendement est rejeté par 7 voix et 5 abstentions.

Le deuxième amendement est rejeté par 10 voix et 2 abstentions.

Le troisième amendement est rejeté par 8 voix contre 5.

L'article 8 est adopté à l'unanimité.

* * *

Article 9.

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

« Article 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 civiques ou de missions civiles.

» 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 arbeids-overeenkomsten 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. »

* * *

Een lid stelt voor, de Nederlandse tekst van het eerste lid van artikel 9 te wijzigen om hem in overeenstemming te brengen met de Franse tekst. Inderdaad, aldus de indiener van het amendement, de Franse tekst luidt als volgt: « L'ouvrier a le droit de s'absenter du travail », wat in het Nederlands is weergegeven door « de arbeider heeft het recht de arbeid te verlaten ».

Doch men kan de arbeid niet verlaten zonder er naartoe te zijn gegaan. De Nederlandse tekst is derhalve meer beperkend dan de Franse.

De Minister antwoordt dat geen twijfel kan bestaan over de strekking van beide teksten.

Het amendement wordt met 8 stemmen bij 4 onthoudingen afgewezen.

Een ander amendement wil het eerste gedeelte van het derde lid vervangen als volgt: « Onverminderd gunstiger bepalingen van arbeidsovereenkomsten of van gunstiger beslissingen van paritaire comités. »

Dit amendement wordt met 13 stemmen bij 1 onthouding afgewezen.

Een ander lid had het verkieslijk gevonden dat er enkel aanvullende bepalingen opgenomen zouden zijn.

De Minister merkt op dat vele paritaire comités beslissingen hebben genomen in verband met hetgeen men « het klein verlet » pleegt te noemen. Er zij evenwel op gewezen dat sommige comités niet bewegen. In deze omstandigheden dient een minimum te worden opgelegd aan de sectoren die van deze comités afhangen.

Artikel 9 wordt eenparig aangenomen.

* * *

» 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 civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa premier du présent article. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe, 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. »

* * *

Au premier alinéa de l'article 9, un membre propose de modifier le texte néerlandais, afin de le mettre en concordance avec le texte français. En effet, déclare-t-il, le texte français dit: « L'ouvrier a le droit de s'absenter du travail », ce qui est exprimé en néerlandais par « de arbeider heeft het recht de arbeid te verlaten ».

Or, on ne peut quitter le travail que si l'on s'y est rendu. Par conséquent, le texte néerlandais est plus restrictif que le texte français.

Le Ministre répond qu'il ne peut y avoir de doute quant à la portée des deux textes.

L'amendement est rejeté par 8 voix et 4 abstentions.

Un autre amendement tend à remplacer la première partie de l'alinéa 3 par le texte suivant: « Sans préjudice des dispositions de contrats de travail plus favorables ou des décisions plus favorables de commissions paritaires. »

Cet amendement est rejeté par 13 voix et 1 abstention.

Un autre membre déclare qu'il aurait préféré que l'on ne prévoie que des dispositions supplétives.

Le Ministre fait valoir que de nombreuses commissions paritaires ont pris des dispositions concernant ce que l'on appelle communément « les petits chômages ». Toutefois, il est à noter que certaines commissions ne bougent pas. Dans ces conditions, il faut imposer un minimum aux secteurs qui relèvent de ces commissions.

L'article 9 est adopté à l'unanimité.

* * *

Artikel 10.

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

« Artikel 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 ».

* *

Een amendement wordt voorgesteld om, in het tweede lid van het artikel, de ontkennende vorm te vervangen door de bevestigende.

De indiener van het amendement stelt voor te zeggen : « Tijdens de perioden en verloven vastgesteld bij de bepalingen van dit hoofdstuk, heeft de arbeider recht op het normaal loon voor de... ».

De Minister antwoordt dat de voorgestelde wijziging niet noodzakelijk is en niets aan de tekst toevoegt.

Het amendement wordt met 7 tegen 3 stemmen bij 1 onthouding afgewezen.

Artikel 10 wordt met algemene stemmen goedgekeurd.

* *

Artikel 11.

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

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

* *

Dit artikel wordt, zonder bespreking, met algemene stemmen aangenomen.

* *

Artikel 12.

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

« Artikel 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 be-

Article 10.

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

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

» Le salaire normal se calcule conformément aux arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi du salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an. »

* *

Un commissaire dépose un amendement tendant à remplacer, au 2^e alinéa de l'article, la forme négative par la forme positive.

L'auteur de l'amendement propose de dire : « L'ouvrier a droit au salaire normal pendant les périodes et congés fixés par les dispositions du présent chapitre, pour les... »

Le Ministre répond que la modification proposée n'est pas nécessaire et n'ajoute rien au texte.

L'amendement est rejeté par 7 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 10 est adopté à l'unanimité.

* *

Article 11.

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

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

* *

Cet article est adopté à l'unanimité sans discussion.

* *

Article 12.

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

« Article 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

paald 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. »

* * *

Een lid stelt een amendement voor dat er toe strekt de woorden « van het paritair comité » te vervangen door de woorden « van het bevoegd paritair comité ».

De Minister antwoordt dat deze wijziging nutteloos is. Het is duidelijk dat, wanneer men spreekt van *het* paritair comité, men het bevoegde paritair comité bedoelt.

Het amendement wordt met algemene stemmen afgewezen.

Artikel 12 wordt met algemene stemmen goedgekeurd.

* * *

Artikel 13.

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

« *Artikel 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. »

* * *

Bij dit artikel wordt een amendement voorgesteld dat er toe strekt het paritair comité te betrekken bij de toekenning van de eerste vrijstelling.

De Minister antwoordt dat het niet geraten is deze formaliteit verplicht te stellen voor het verlenen van de eerste vrijstelling. Hij voegt hieraan toe dat hij reeds een door de Kamercommissie voorgestelde wijziging heeft aangenomen, krachtens welke de hernieuwing van de vrijstelling voor advies aan het bevoegde paritair comité voorgelgd moet worden.

Het amendement wordt met 7 stemmen bij 4 onthoudingen afgewezen.

Artikel 13 wordt met algemene stemmen aangenomen.

* * *

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 minder dan tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die zij te werk stellen.

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. »

* * *

Un commissaire propose un amendement tendant à remplacer les mots « de la commission paritaire » par les mots « de la commission paritaire compétente ».

Le Ministre répond que cette modification est inutile. Il est clair que, lorsqu'on parle de la commission paritaire on vise la commission paritaire compétente.

L'amendement est rejeté à l'unanimité.

L'article 12 est adopté à l'unanimité.

* * *

Article 13.

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

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

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

* * *

A cet article, il est proposé un amendement tendant à faire intervenir la commission paritaire lors de l'octroi de la première dispense.

Le Ministre répond qu'il ne s'indique pas d'imposer cette formalité lors de l'octroi d'une première dispense. Il ajoute qu'il a déjà accepté une modification proposée par la Commission de la Chambre et tendant à soumettre le renouvellement de la dispense à l'avis de la Commission paritaire.

L'amendement est rejeté par 7 voix et 4 abstentions.

L'article 13 est adopté à l'unanimité.

* * *

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.

Artikel 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.

* *

Artikel 14 geeft geen aanleiding tot bespreking en wordt met 8 stemmen bij 4 onthoudingen goedgekeurd.

* *

Artikel 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 de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij deze wet, heeft de arbeider, ten laste van zijn werkgever, recht op 80 % van zijn normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

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

De arbeidsdag die onderbroken wordt ingevolge de arbeidsongeschiktheid en aan de arbeider betaald wordt krachtens artikel 21 van de wet op de arbeidsovereenkomst, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

* *

Een lid dient een amendement in dat er toe strekt in het begin van het eerste lid, de woorden « van ten minste veertien dagen » te doen vervallen.

Dit amendement wordt met 5 tegen 4 stemmen bij 2 onthoudingen afgewezen.

Een subsidiair amendement, dat gesteld was als volgt : « Indien de ongeschiktheid het gevolg is van een ziekte, moet de duur van deze laatste ten minste acht dagen bedragen. Indien de ongeschiktheid het gevolg is van een heelkundig ingrijpen of van een ongeval, gaat het recht zonder meer in op de eerste arbeidsdag waarvoor de belanghebbende normaal zijn loon niet ontvangt », wordt met 7 tegen 4 stemmen afgewezen.

Een derde amendement wil, in het tweede lid, de woorden « gedurende ten minste zes dagen » doen vervallen.

Een lid merkt op dat de voorwaarde van zes maanden anciënniteit vooral in de wet werd opgenomen

Article 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.

* *

L'article 14 ne donne pas lieu à discussion et il est adopté par 8 voix et 4 abstentions.

* *

Article 15.

En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifié par la présente loi, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 % 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 loi sur le contrat de travail doit être considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

* *

Un membre dépose un amendement tendant à supprimer au début de l'alinéa 1^{er} les mots « d'une durée minimum de quatorze jours ».

Cet amendement est rejeté par 5 voix contre 4 et 2 abstentions.

Un amendement subsidiaire, conçu comme suit : « si l'incapacité est due à la maladie, la durée de celle-ci doit être au minimum de huit jours. Si l'incapacité est due à une intervention chirurgicale ou à un accident le droit s'ouvre sans plus dès le premier jour ouvrable pour lequel l'intéressé ne touche pas normalement son salaire » est rejeté par 7 voix contre 4.

Un troisième amendement tend à supprimer au deuxième alinéa les mots « pendant six mois au moins ».

Un membre fait valoir que, si la condition de six mois d'ancienneté a été inscrite dans la loi,

om de werkgever in staat te stellen zijn arbeider te kennen. De wet wil waarborgen verlenen tegenover degenen die niet werkelijk ziek zijn. Alhoewel het commissielid de in de wet gestelde modaliteit niet gelukkig acht, is hij van oordeel dat ze, gelet op de heersende mentaliteit, noodzakelijk is. Hij hoopt vast, dat de wet een atmosfeer zal scheppen waardoor het mogelijk zal zijn de voordelen van de wet te veralgemenen en alle hierin bepaalde voorwaarden af te schaffen.

Het amendement wordt met 7 tegen 4 stemmen afgewezen.

Een subsidiair amendement strekt ertoe het tweede lid aan te vullen als volgt : « Deze voorwaarde wordt opgeheven voor de jeugdigen die de school sedert minder dan een jaar hebben verlaten en voor de dienstplichtigen die sedert minder dan een jaar met verlof zonder soldij zijn gezonden. »

In dit verband wordt door een lid aangevoerd dat de wetgever de schorsing van de arbeidsovereenkomst reeds heeft toegestaan voor de arbeider die onder de wapens wordt geroepen.

Aan de andere kant is de wet een algemene norm, die niet alle gevallen kan regelen.

Een ander lid wijst erop dat er voor de dienstplichtigen geen probleem is, vermits er wel schorsing van de overeenkomst maar geen schorsing voor de berekening van de anciënniteit is.

Wat de jeugdigen betreft, stipt de Minister aan dat artikel 17 van het ontwerp de mogelijkheid biedt om de wet te versoepelen.

Het amendement wordt met 6 tegen 4 stemmen bij 1 onthouding afgewezen.

Een lid vraagt aandacht voor het feit dat de uitdrukking « 14 dagen » vrij gebruikelijk is in het Nederlands, doch niet in het Frans, waar men, om dezelfde tijdspanne van twee weken aan te duiden, eerder van « 15 jours » spreekt; hierop wordt verduidelijkt dat het wel degelijk gaat om 14 maal een eenheid van 1 dag, anders gezegd 14 achtereenvolgende kalenderdagen, ongeacht of het werkdagen zijn of niet.

Vooraleer tot de stemming wordt overgegaan, verklaart een lid dat hij zich zal onthouden om duidelijk te doen uitkomen dat, zijn inziens, de in de wet gestelde voorwaarden slechts van voorlopige aard kunnen zijn.

Artikel 15 wordt met 6 stemmen bij 5 onthoudingen goedgekeurd.

Artikel 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.

c'est surtout pour permettre à l'employeur de connaître son ouvrier. La loi entend donner des garanties contre ceux qui ne sont pas vraiment malades. Encore qu'il n'aime pas la modalité inscrite dans la loi, l'intervenant la juge nécessaire, compte tenu de la mentalité existante. Il espère fermement que la loi pourra créer une atmosphère permettant de généraliser les avantages de la loi et de supprimer toutes les conditions qu'elle prévoit.

L'amendement est rejeté par 7 voix contre 4.

Un amendement subsidiaire tend à compléter le deuxième alinéa par la disposition suivante : « Cette condition est levée pour les jeunes qui ont quitté l'école depuis moins d'un an et pour les miliciens qui ont été envoyés en congé sans solde depuis moins d'un an ».

A ce sujet, un membre fait valoir que le législateur a déjà accordé la suspension du contrat de travail à l'ouvrier appelé sous les armes.

D'autre part, la loi constitue une norme générale qui ne peut régler tous les cas.

Un autre membre souligne que dans le cas du milicien il n'y a pas de problème, car s'il y a suspension du contrat, il n'y a pas interruption pour le calcul de l'ancienneté.

En ce qui concerne les jeunes, le Ministre signale que l'article 17 du projet permet d'apporter un assouplissement à la loi.

L'amendement est rejeté par 6 voix contre 4 et 1 abstention.

Un membre ayant attiré l'attention sur le fait que l'expression « 14 dagen », assez usitée en néerlandais, ne l'est pas en français, où l'on parle plutôt de quinze jours tout en visant le même délai de deux semaines, il est précisé qu'il s'agit bien de 14 fois une unité de 1 jour, autrement dit, 14 jours de calendrier qui se succèdent, qu'ils soient ouvrables ou non.

Avant de passer au vote sur l'article, un membre tient à faire savoir qu'il s'abstiendra pour bien marquer qu'à son avis les conditions inscrites dans la loi ne peuvent avoir qu'un caractère provisoire.

L'article 15 est adopté par 6 voix et 5 abstentions.

Article 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.

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

* *

Een lid vraagt waarom in het 2^e lid bepaald is dat de geneesheer door de werkgever betaald moet worden. Hij meent dat deze bepaling aanleiding kan zijn tot betwistingen.

Voorts acht hij het verkieslijk in de Franse tekst, na « ni de se laisser examiner », de woorden « par ce médecin » toe te voegen, zoals in de Nederlandse tekst.

De Minister antwoordt dat de Franse en Nederlandse tekst van dit artikel woordelijk zijn overgenomen uit artikel 8 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst.

Het amendement wordt met 7 tegen 3 stemmen bij 1 onthouding afgewezen.

Dit artikel wordt met 7 stemmen bij 4 onthoudingen aangenomen.

* *

Artikel 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.

* *

Dit artikel wordt, zonder bespreking, met 7 stemmen bij 4 onthoudingen aangenomen.

* *

Artikel 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.

* *

Een lid stelt voor, het 1^{ste} lid van dit artikel te vervangen als volgt :

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

* *

Un membre demande pourquoi il est stipulé à l'alinéa 2, que le médecin doit être rémunéré par l'employeur. Il estime que cette disposition peut être une source de contestations.

D'autre part, il croit qu'il serait préférable d'ajouter après « ni de se laisser examiner », les mots « par ce médecin », comme dans le texte néerlandais.

Le Ministre répond que les libellés français et néerlandais de cet article ont été repris textuellement de l'article 8 de la loi sur le contrat d'emploi.

L'amendement est rejeté par 7 voix contre 3 et 1 abstention.

L'article 16 est adopté par 7 voix et 4 abstentions.

* *

Article 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.

* *

Cet article est adopté, sans discussion, par 7 voix et 4 abstentions.

* *

Article 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.

* *

Un membre propose de remplacer l'alinéa premier de cet article par le texte suivant :

« De Koning kan, op voorstel van het Paritair Comité of, bij ontstentenis daarvan, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad... ».

De Minister merkt op dat de formule van het ontwerp reeds voorkomt in de wet betreffende de arbeidsovereenkomst, met name in artikel 28^{quater}.

Artikel 18 wordt met 9 stemmen bij 2 onthoudingen aangenomen.

* * *

Artikel 19.

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

* * *

Dit artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

* * *

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 minstens tien werknemers in dienst hebben, alsmede op de arbeiders die zij te werk stellen.

Artikel 20.

Vanaf 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 bedoelde loon op maximum 100 % brengen.

* * *

Een lid vestigt de aandacht op het feit dat, volgens de tekst, de Koning de geldigheidsduur van sommige bepalingen vanaf 1 januari 1962 kan verlengen. De Koning kan enkel verlengen hetgeen bestaat. En op 1 januari 1962 zullen de bepalingen van Titel II niet meer bestaan.

« Le Roi peut, sur proposition de la Commission paritaire ou, à défaut de celle-ci, sur proposition du Conseil National du Travail... »

Le Ministre fait observer que la formule qu'on retrouve dans le projet, figure déjà dans la loi sur le contrat de travail et, notamment, dans l'article 28^{quater}.

L'article 18 est adopté par 9 voix et 2 abstentions.

* * *

Article 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.

* * *

Cet article est adopté à l'unanimité.

* * *

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 dix travailleurs ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent.

Article 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.

* * *

Un membre souligne que, d'après le texte, ce n'est qu'à partir du 1^{er} janvier 1962 que le Roi peut proroger la durée de validité de certaines dispositions. Le Roi ne peut proroger que ce qui existe. Or, le 1^{er} janvier 1962, les dispositions du Titre II n'existeront plus.

Over dit vraagstuk wordt lang van gedachten gewisseld.

Sommige leden van de Commissie zijn van oordeel dat de tekst niet dubbelzinnig is. Hij moet immers worden beschouwd in verband met de overige bepalingen van het ontwerp.

Luidens artikel 14 zijn de bepalingen van de artikelen 15 tot 19 van toepassing vanaf de datum van inwerkingtreding van de wet tot 31 december 1961. Artikel 20 kan niet anders zeggen dan dat de Koning de geldigheidsduur van deze bepalingen (artikelen 14 tot 19) na de datum van 31 december 1961 kan verlengen.

Indien men deze bepaling anders uitlegt, heeft zij geen betekenis meer.

Weliswaar is de zin enigszins gebrekkig gebouwd, want de woorden « vanaf 1 januari 1962 » staan niet op hun plaats.

Hetzelfde geldt trouwens ook voor artikel 27 van Titel III, dat beschouwd moet worden in zijn rationele samenhang met artikel 21.

Artikel 28 bepaalt overigens uitdrukkelijk dat de krachtens de artikelen 20 en 27 genomen besluiten ophouden uitwerking te hebben ten laatste op 31 december 1964. Het kan dus in de artikelen 20 en 27 enkel gaan om een spijtige verschuiving van woorden, die trouwens reeds voorkomt in de tekst die in het advies van de Raad van State van 29 januari 1959 voor de twee betrokken artikelen wordt voorgesteld.

Artikel 20 wordt in stemming gebracht en met 5 stemmen bij 4 onthoudingen aangenomen.

* *

Artikel 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.

* *

Dit artikel wordt zonder bespreking met 5 stemmen en bij 4 onthoudingen aangenomen.

* *

Artikel 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 13 der wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst,

La question soulevée donne lieu à un long échange de vues.

Certains membres de la Commission estiment que le texte ne peut prêter à équivoque. Il doit, en effet être considéré dans le cadre des autres dispositions du projet.

L'article 14 stipule que les dispositions des articles 15 à 19 sont applicables à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi jusqu'au 31 décembre 1961. L'article 20 ne peut dire autre chose si ce n'est que le Roi peut proroger la durée de validité de ces dispositions (art. 14 à 19) au delà de la date du 31 décembre 1961.

Interpréter autrement cette disposition, ce serait lui enlever toute signification.

Il est vrai que la construction de la phrase est plutôt défectueuse car les mots « à partir du 1^{er} janvier 1962 » ne se trouvent pas à leur place.

Cette observation s'applique également à l'article 27 du Titre III, qui doit être considéré dans sa concordance rationnelle avec l'article 21.

D'ailleurs, l'article 28 prévoit explicitement que les arrêtés pris en vertu des articles 20 et 27 cessent leurs effets au plus tard le 31 décembre 1964. Dès lors il ne peut s'agir, dans les articles 20 et 27, que d'un regrettable déplacement de mots, que l'on retrouve, de surcroît dans la rédaction préconisée dans l'avis du Conseil d'Etat du 29 janvier 1959 pour les deux articles dont il s'agit.

Mis aux voix, l'article 20 est adopté par 5 voix et 4 abstentions.

* *

Article 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.

* *

Cet article est adopté, sans discussion, par 5 voix et 4 abstentions.

* *

Article 22.

En cas d'incapacité de travail d'une durée minimum de quatorze jours résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception des accidents de travail et des accidents survenus sur le chemin du travail, et sans préjudice de l'application de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le con-

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.

* * *

Hier worden dezelfde amendementen voorgesteld als op artikel 15.

Zij worden met 5 tegen 4 stemmen afgewezen.

Een lid vraagt hoe de verzekeringsinstellingen tegen ziekte en invaliditeit kunnen te weten komen wat het normaal loon is van de arbeider.

De Minister antwoordt dat het artikel een bepaling behelst krachtens welke de Koning kan vaststellen welke formaliteiten de werkgevers in acht moeten nemen. Zij zullen, onder meer, het bedrag van het normaal loon van de arbeider aan de verzekeringsinstelling tegen ziekte en invaliditeit moeten meedelen.

Het artikel wordt met 5 stemmen bij 4 onthoudingen aangenomen.

* * *

Artikel 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.

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.

* * *

trat 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.

* * *

Un commissaire propose les mêmes amendements qu'il avait déjà suggérés à l'article 15.

Ils sont rejetés par 5 voix contre 4.

Un membre pose la question de savoir comment les organismes d'assurance maladie-invalidité connaîtront le salaire normal payé à l'ouvrier.

Le Ministre répond que l'article contient une disposition en vertu de laquelle le Roi peut déterminer les formalités auxquelles sont tenus de se conformer les employeurs. Ceux-ci devront, entre autres, communiquer à l'organisme d'assurance maladie-invalidité le montant du salaire normal dont bénéficie l'ouvrier.

L'article est adopté par 5 voix et 4 abstentions.

* * *

Article 23.

L'employeur, visé à l'article 21 de la présente loi, est tenu de verser à l'Office national de sécurité sociale, au profit du Fonds national d'assurance maladie-invalidité, une cotisation spéciale de vingt-cinq francs par mois et par ouvrier de son entreprise, assujetti à la sécurité sociale et occupé au cours du mois pour lequel la cotisation est due.

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 conditions que ceux prévus par ledit arrêté-loi et ses arrêtés d'exécution.

* * *

Dit artikel lokt geen besprekingen uit. Het wordt met 5 stemmen bij 4 onthoudingen aangenomen.

Artikel 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 40^{sexies} dient ingevoegd en als volgt luidt :

« 40^{septies} : De betaling, door de werkgevers, van de bijdragen en opslagen, voorzien bij artikel 23 van de wet tot invoering van het gewaarborgd weekloon. »

Dit artikel wordt, zonder bespreking, met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 25.

De bepalingen van artikel 28^{septies}, bij deze wet ingevoegd in de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, zijn toepasselijk op de in deze titel bepaalde voordelen.

Een lid merkt op dat het woord « article » in fine van de Franse tekst van het artikel, niet juist is en vervangen moet worden door « titre ».

De Minister antwoordt dat het hier om een loutere misstelling gaat.

Het artikel wordt met algemene stemmen aangenomen.

Artikel 26.

In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, worden de werkgever en de verzekeringsinstellingen 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.

Een lid trekt het nut van dit artikel in twijfel. Hij laat de overweging gelden dat er geen bedrijfstakken zijn die uitsluitend bestaan uit ondernemingen met minder dan 10 werknemers. Bovendien merkt hij op dat er in titel II geen enkele bepaling voorkomt die overeenstemt met artikel 26 en dat het derhalve praktisch onmogelijk is dat een fonds voor bestaanszekerheid zich in de plaats van de kleine werkgevers zou stellen.

Cet article ne soulève pas de discussion. Il est adopté par 5 voix et 4 abstentions.

Article 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 40^{sexies} et libellé comme suit :

« 40^{septies} : Le paiement par les employeurs des cotisations et des majorations prévues à l'article 23 de la loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti. »

Cet article est adopté sans discussion et à l'unanimité.

Article 25.

Les dispositions de l'article 28^{septies}, 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.

Un membre fait observer que le terme « article » in fine de l'article n'est pas correct et qu'il doit être remplacé par « titre ».

Le Ministre répond qu'il s'agit d'une erreur purement matérielle.

L'article est adopté à l'unanimité.

Article 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.

Un membre conteste l'utilité de cet article. Il fait valoir qu'il n'y a pas de branches d'activité qui comptent exclusivement des entreprises occupant moins de dix travailleurs. Il fait observer, en outre, que le titre II ne contient aucune disposition analogue à celle qui fait l'objet de l'article 26 et que, par conséquent, il est pratiquement impossible qu'un Fonds de sécurité d'existence se substitue aux obligations des petits employeurs.

Hetzelfde lid handelt vervolgens over de verwikkelingen welke de toepassing van artikel 26 zal medebrengen, aangezien, zo zegt hij, het Fonds voor bestaanszekerheid een bijzondere dienst zal moeten instellen voor een gedeelte van zijn leden.

De Minister antwoordt dat de redenering van het lid geen steek houdt, vermits, in tegenstelling met wat hij beweert, artikel 19 van het ontwerp in titel II een bepaling invoegt die overeenstemt met wat voorgeschreven is bij artikel 26.

Krachtens dit laatste artikel zijn de bepalingen van artikel 28 *nonies* van de wet van 10 maart 1900 (art. 12 van het ontwerp) van toepassing op de voordelen bedoeld in titel II.

* * *

Hetzelfde lid merkt op dat Titel III van het ontwerp geen bepalingen bevat in de aard van deze van de artikelen 17 en 18 van titel II, luidens welke de Koning de duur van de anciënniteit kan wijzigen, de minimumduur van de periode van arbeidsongeschiktheid kan inkorten of deze voorwaarde kan afschaffen, en het percentage van het loon op maximum 100 % kan brengen. Hij wijst er ten slotte op, dat het, in de praktijk, niet mogelijk zal zijn de bepalingen van de artikelen 17 en 18 toe te passen, aangezien er geen paritaire comités zijn waarvan alleen werkgevers met ten minste tien werknemers afhangen.

De Minister antwoordt dat het praktisch onmogelijk is gebleken de bepalingen van de artikelen 17 en 18 toepasselijk te maken op Titel III. Men mag inderdaad niet uit het oog verliezen dat een vaste bijdrage van 25 frank vastgesteld is ter financiering van de uitgaven in verband met de toepassing van de bepalingen van titel III. Aangezien iedere verbetering tot nieuwe uitgaven leidt, zou de invoeging van de artikelen 17 en 18 in titel III een verhoging van de bijdrage van 25 frank hebben meegebracht. Doch de artikelen worden toegepast op voorstel van de Paritaire Comités, dus ten opzichte van de bedrijfstakken die ervan afhangen. Het gevolg van dergelijke regeling zou zijn dat de bijdrage zou moeten worden verhoogd in functie van de beslissingen van de Paritaire Comités, hetgeen tot verwikkelingen zou leiden.

Voorts vestigt de Minister er de aandacht op, dat het hier overgangsbepalingen betreft, vermits de bepalingen van titel II krachtens artikel 27 van het ontwerp vanaf 1 januari 1962 toepasselijk kunnen worden verklaard op de werkgevers die minder dan 10 werknemers in dienst hebben. Bovendien moet het gehele stelsel dat van toepassing is in geval van ziekte, uiterlijk op 31 december 1964 worden herzien.

Tenslotte wijst de Minister de bewering van de hand als zou het de Paritaire Comités onmogelijk zijn voorstellen te doen op grond van de artikelen 17 en 18. Niets belet immers dat de voorstellen van deze Paritaire Comités uitsluitend toepasselijk zouden zijn op de werkgevers die ervan afhangen en die

Le même membre évoque ensuite les complications auxquelles donnera lieu l'application de l'article 26, puisque, dit-il, le Fonds de sécurité d'existence devra instaurer un service spécial pour une partie de ses membres.

Le Ministre répond que le raisonnement développé par l'intervenant ne tient pas, puisque, contrairement à ce qu'il prétend, une disposition analogue à celle figurant à l'article 26 est insérée dans le titre II par l'article 19 du projet.

En vertu de ce dernier article, les dispositions de l'article 28 *nonies* de la loi du 20 mars 1900 (article 12 du projet) sont applicables aux avantages prévus au titre II.

* * *

Le même membre fait remarquer que le titre III du projet ne contient pas de dispositions analogues à celles des articles 17 et 18 du titre II, permettant au Roi de modifier la durée de l'ancienneté, de réduire la durée minimum de la période d'incapacité de travail ou de supprimer cette condition et de porter jusqu'à 100 % au maximum le pourcentage du salaire. Enfin, il fait observer que, dans la pratique, il ne sera pas possible d'appliquer les dispositions des articles 17 et 18, puisqu'il n'existe pas de commissions paritaires auxquelles ne ressortissent que des employeurs occupant au moins dix travailleurs.

Le Ministre répond que, pratiquement, il s'est avéré impossible de rendre applicables au titre III les dispositions des articles 17 et 18. En effet, il ne faut pas perdre de vue qu'une cotisation fixe de vingt-cinq francs a été prévue pour permettre le financement des dépenses résultant de l'application des dispositions du titre III. Comme toute amélioration donne lieu à des dépenses supplémentaires, l'insertion au titre III des articles 17 et 18 aurait impliqué une augmentation de la cotisation de vingt-cinq francs. Or, les articles sont appliqués sur proposition des Commissions paritaires, c'est-à-dire à l'égard des branches d'industrie qui en relèvent. Pareil système aurait pour effet d'obliger à augmenter la cotisation en fonction des décisions des Commissions paritaires, ce qui mènerait à des complications.

D'autre part, le Ministre attire l'attention sur le fait qu'il s'agit, en l'occurrence, de dispositions transitoires, puisque en vertu de l'article 27 du projet, les dispositions du titre II peuvent être rendues applicables à partir du 1^{er} janvier 1962, aux employeurs occupant moins de dix travailleurs. Pour le surplus, tout le régime applicable en cas de maladie devra être revu au plus tard le 31 décembre 1964.

Enfin, le Ministre contredit l'affirmation suivant laquelle les Commissions paritaires se trouveraient dans l'impossibilité de faire des propositions sur la base des articles 17 et 18. Rien n'empêche, en effet, que les propositions desdites Commissions s'appliquent uniquement aux employeurs qui en relèvent

ten minste tien werknemers in dienst hebben, des te meer daar zulks uitdrukkelijk is gezegd in de bepalingen van het ontwerp.

Artikel 26 wordt met 5 stemmen tegen 1 stem bij 3 onthoudingen aangenomen.

* * *

TITEL IV.

Bepalingen gemeen aan titels II en III.

Artikel 27.

Vanaf 1 januari 1962 kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de geldigheidsduur der bepalingen van de artikelen 21 tot 26 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.

* * *

Tijdens het onderzoek van dit artikel werd de vraag die bij artikel 20 was gesteld, opnieuw te berde gebracht.

Het artikel wordt met 5 stemmen bij 4 onthoudingen aangenomen.

* * *

Artikel 28.

De krachtens artikelen 20 en 27 van deze wet genomen besluiten houden op uitwerking te hebben ten laatste 31 december 1964.

* * *

Dit artikel wordt, zonder bespreking, met 5 stemmen bij 4 onthoudingen aangenomen.

Artikel 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 inwerking-treding 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

et qui occupent au moins 10 travailleurs, d'autant plus que les dispositions du projet le prévoient explicitement.

L'article 26 est adopté par 5 voix contre 1 et 3 abstentions.

* * *

TITRE IV.

Dispositions communes aux titres II et III.

Article 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.

* * *

Lors de l'examen de cet article, un commissaire a soulevé la même question qu'à l'article 20.

L'article est adopté par 5 voix et 4 abstentions.

* * *

Article 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.

* * *

Cet article est adopté, sans discussion, par 5 voix et 4 abstentions.

Article 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

voor de toepassing der 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.

* * *

Dit artikel wordt, eveneens zonder bespreking, met 5 stemmen bij 4 onthoudingen aangenomen.

TITEL V.

Slotbepalingen.

Artikel 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^o de orde en de nummering van de hoofdstukken en artikels van de te coördineren bepalingen wijzigen en deze volgens andere indelingen hergroeperen ;

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

3^o 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.

* * *

Dit artikel geeft geen aanleiding tot bespreking.

Het wordt met algemene stemmen aangenomen.

* * *

Het ontwerp in zijn geheel is met 5 stemmen bij 4 onthoudingen aangenomen.

* * *

Na de stemming van het ontwerp in zijn geheel dankt de Minister de Voorzitter en alle leden van de Commissie voor de zorg en de spoed waarmee zij het hebben onderzocht. Hij geeft uiting aan zijn tevredenheid, in naam van de arbeiders, die hopen dat het ontwerp onverwijld wordt goedgekeurd.

pour déterminer l'application 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 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.

* * *

Cet article est également adopté, sans discussion, par 5 voix et 4 abstentions.

TITRE V.

Dispositions finales.

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

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

3^o 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.

* * *

Cet article ne donne lieu à aucune discussion.

Il est adopté à l'unanimité.

* * *

L'ensemble du projet est adopté par 5 voix et 4 abstentions.

* * *

Après le vote sur l'ensemble du projet le Ministre remercie le Président et tous les membres de la Commission pour le soin et la diligence qu'ils ont apportés à son examen. Il exprime sa satisfaction au nom des ouvriers, qui espèrent que le projet sera adopté sans tarder.

In naam van degenen die zich onthouden hebben verklaart een lid dat hij, hoewel hij het ontwerp ontoereikend acht, het zijne heeft willen bijdragen ter bespoediging van het onderzoek ervan, aangezien de Minister verklaard had dat hij het ontwerp vóór het reces in de twee Kamers wenste te zien goedgekeuren.

Dit ontwerp, zo gaat hij verder, verleent nieuwe sociale rechten en is derhalve belangrijker dan andere ontwerpen.

Dit verslag is met algemene stemmen goedgekeurd.

De Verslaggever,
A. BREYNE.

De Voorzitter,
A. MOULIN.

Prenant la parole au nom de ceux qui se sont abstenus, un membre déclare que, s'il estime le projet insuffisant, il a néanmoins voulu contribuer à accélérer son étude, le Ministre ayant manifesté le désir de voir adopter le projet par les deux Assemblées avant les vacances parlementaires.

Le présent projet, ajoute-t-il, crée des droits sociaux nouveaux et il a, dès lors, plus d'importance que d'autres.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité.

Le Rapporteur,
A. BREYNE.

Le Président,
A. MOULIN.

BIJLAGE I.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD
BETREFFENDE HET GEWAARBORGD
WEEKLOON.

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg, de Heer Servais, verzocht op 22 juli 1958 de Nationale Arbeidsraad 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 kon geregeld worden.

Op 10 maart 1959 verzocht de Minister van Arbeid, de Heer Behogne, de Raad om advies over een meer algemeen object, waarvan de kwestie van het gewaarborgd weekloon een onderdeel is, nl. welke maatregelen dienden genomen om de stabiliteit van de dienstbetrekking en de bezoldiging van de werknemers beter te waarborgen.

De Raad heeft, tijdens zijn vergadering van 28 mei 1959, op verslag van zijn commissie voor de stabiliteit van de dienstbetrekking, navolgend advies uitgebracht.

De Raad stelt vast, dat de standpunten van de vertegenwoordigers van de organisaties van ondernemingshoofden en van werknemers uiteenlopend blijven over het beginsel van het gewaarborgd weekloon.

* *

De leden van de Raad, die de werknemers vertegenwoordigen, hebben in een gemeenschappelijke nota van het Algemeen Christelijk Vakverbond van België en van het Algemeen Belgisch Vakverbond navolgend advies uitgebracht :

1. *Toepassingsgebied.*

Het gewaarborgd weekloon is toepasselijk op de arbeiders die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Sommige beschikkingen moeten evenwel ook toepasselijk zijn op de bedienden, die gebonden zijn door een overeenkomst op proef, door een overeenkomst van bepaalde duur of van een bepaalde onderneming.

2. *Wettelijke reglementering.*

Het gewaarborgd weekloon dient ingevoerd bij een wettelijke reglementering. De meest geschikte manier om dit doel te bereiken, is de wetten op de arbeidsovereenkomst voor arbeiders en op de arbeidsovereenkomst voor bedienden te wijzigen. Sommige andere wetten of reglementen dienen eveneens gewijzigd, o.m. de wet op de arbeidsongevallen en de reglementering inzake ziekten en werkloosheidsverzekering.

ANNEXE I.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL
CONCERNANT LE SALAIRE HEBDOMA-
DAIRE GARANTI.

Le 22 juillet 1958, le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, M. Servais, a invité le Conseil national du Travail à lui faire savoir s'il estimait opportun d'introduire dans notre législation le principe du salaire hebdomadaire garanti, et dans l'affirmative, à lui indiquer dans quel sens cette question devrait être réglée.

Le 10 mars 1959, le Ministre du Travail M. Behogne, a requis l'avis du Conseil sur un objet plus général qui englobe la question du salaire hebdomadaire garanti, à savoir, les mesures à prendre en vue de mieux garantir la stabilité d'emploi et de rémunération des travailleurs.

Sur rapport de sa Commission pour la stabilité de l'emploi, le Conseil, réuni le 28 mai 1959, a émis le présent avis.

Le Conseil constate que les points de vue des représentants des organisations de chefs d'entreprise et de travailleurs demeurent opposés en ce qui concerne le principe du salaire hebdomadaire garanti.

* *

Les membres du Conseil représentant les travailleurs ont exprimé l'avis suivant dans une note commune de la Fédération générale du Travail de Belgique et de la Confédération des Syndicats chrétiens :

1. *Champ d'application.*

Le salaire hebdomadaire garanti s'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail. Certaines dispositions doivent cependant être également rendues applicables aux employés liés par un contrat à l'essai, un contrat pour durée déterminée ou pour une entreprise déterminée.

2. *Réglementation légale.*

Le salaire hebdomadaire garanti doit être institué par une réglementation légale. La méthode la plus appropriée consiste à modifier les lois sur le contrat de travail et sur le contrat d'emploi. De même, certaines autres lois ou réglementations doivent également être modifiées, notamment la loi sur les accidents du travail et les réglementations en matière d'assurances maladie et chômage.

3. Te dekken risico's.

De risico's welke door het gewaarborgd weekloon moeten gedekt worden, zijn drieërlei :

- a) de werkonderbreking wegens ongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval;
 - b) de werkonderbreking wegens « klein verlet »;
 - c) de werkonderbreking ingevolge werkloosheid, waarvoor de werknemer niet verantwoordelijk is.
- a) *De werkonderbreking wegens ongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval.*

Het gewaarborgd weekloon strekt er toe de uitbetaling van het normaal loon te waarborgen gedurende een periode van zes werkdagen, volgend op de dag waarop de ongeschiktheid wegens ziekte of ongeval een aanvang neemt.

Voor de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte brengt zulks mee, dat de huidige drie carantiedagen der ziekteverzekering wegvallen. In de reglementering op de ziekteverzekering moet bijgevolg worden verduidelijkt, dat de mutualiteiten gehouden zijn de ziektevergoedingen uit te betalen vanaf de 7^e werkdag, volgend op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang neemt.

Het normaal loon moet eveneens gewaarborgd zijn ingeval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval, zo niet zouden de slachtoffers van dergelijk ongeval benadeeld zijn vergeleken bij de zieke arbeiders. De wet op de arbeidsongevallen dient derhalve zodanig gewijzigd, dat de vergoeding van 80 % van het loon wordt uitgekeerd vanaf de 7^e werkdag, die volgt op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang neemt. De periode van 28 dagen wordt tot 21 teruggebracht.

Het loon voor de verloren arbeidsuren van de dag zelf waarop de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval is begonnen, moet uitbetaald worden, krachtens het huidig artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst, overeenkomstig de interpretatie van het Hof van Verbreking.

b) *De werkonderbreking wegens « klein verlet ».*

De nieuwe wet moet een lijst geven van al de gevallen van « klein verlet » die aanleiding geven tot de uitbetaling van het normaal loon en bepalen hoeveel afwezigheidsdagen voor elk van deze gevallen toegelaten zijn.

De beste methode is de bestaande collectieve overeenkomsten betreffende het klein verlet als basis te nemen. De stiptheidsvoorwaarden van de huidige overeenkomsten kunnen evenwel niet langer weerhouden worden, daar ze in tegenspraak zijn met het begrip van het gewaarborgd weekloon.

3. Les risques à couvrir.

Les risques à couvrir par le salaire hebdomadaire garanti sont de trois genres :

- a) l'interruption du travail pour cause d'incapacité par suite de maladie ou d'accident;
 - b) l'interruption du travail par suite de cas de « petit chômage »;
 - c) l'interruption du travail en raison de certains cas de chômage non imputables au travailleur.
- a) *L'interruption du travail pour cause d'incapacité par suite de maladie ou d'accident.*

Le salaire hebdomadaire garanti tend à assurer le paiement du salaire normal durant une période de six jours ouvrables, succédant au jour où l'incapacité par suite de maladie ou d'accident prend cours.

Ceci implique qu'en ce qui concerne l'incapacité de travail par suite de maladie, les trois jours de carence actuels de l'assurance-maladie disparaissent. La réglementation concernant l'assurance-maladie doit, en conséquence, spécifier que les mutualités doivent payer les indemnités de maladie à dater du septième jour ouvrable qui suit le jour où l'incapacité de travail a pris cours.

La garantie du salaire normal doit également exister en cas d'incapacité de travail due à un accident du travail, sans quoi les victimes d'un tel accident seraient défavorisées vis-à-vis des travailleurs malades. La loi sur les accidents du travail doit donc être modifiée en ce sens que l'indemnité de 80 % du salaire prenne ses effets à partir du septième jour ouvrable qui suit le jour où l'incapacité de travail a pris cours. La période de vingt-huit jours est ramenée à vingt et un.

Le salaire pour les heures de travail perdues le jour même où l'incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident a commencé, doit être payé en vertu de l'actuel article 12 de la loi sur le contrat de travail, ainsi que cet article a été interprété par la Cour de Cassation.

b) *L'interruption du travail par suite de cas de « petit chômage ».*

La nouvelle loi doit comprendre une liste de cas de « petit chômage » donnant lieu au paiement du salaire normal, et stipuler combien de jours d'absence sont autorisés dans chacun de ces cas.

La meilleure méthode à ce propos est de prendre comme base les conventions collectives existantes en matière de « petit chômage ». Les conditions d'assiduité figurant dans les conventions actuelles ne peuvent toutefois plus être retenues, vu qu'elles sont en contradiction avec la notion de salaire hebdomadaire garanti.

c) *De werkonderbreking ingevolge onvrijwillige werkloosheid.*

Achtereenvolgens dienen onderzocht :

- de werkloosheid om technische redenen;
- de werkloosheid wegens weersomstandigheden;
- de tijdelijke en gedeeltelijke werkloosheid wegens economische oorzaken;
- de werkloosheid wegens gevallen van overmacht.

1^o *De werkloosheid om technische redenen.*

De technische oorzaken moeten beschouwd worden als een risico, dat veroorzaakt is door de onderneming, tenzij ze hun oorsprong vinden in een geval van overmacht. De uitbetaling van het normaal loon moet bijgevolg gewaarborgd zijn ingeval van werkonderbreking om technische redenen voor de duur van de onderbreking met een maximum van 6 werkdagen. De uitbetaling van het loon gedurende de dag zelf van de werkonderbreking blijft geregeld door artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Op advies van het betrokken paritair comité, kunnen op deze regel evenwel afwijkingen worden toegestaan bij koninklijk besluit.

2^o *De werkloosheid wegens weersomstandigheden.*

Gezien het particulier karakter van de werkloosheid wegens weersomstandigheden, lijkt het wenselijk de huidige reglementering van de artikelen 12 en 18^{ter} van de wet op de arbeidsovereenkomst te behouden. Deze reglementering strekt er toe de uitbetaling van een dag loon te waarborgen, wanneer de arbeider niet op tijd in kennis werd gesteld van de werkonderbreking.

De bij alinea 2, paragraaf, 2 van artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst voorziene beperking dient geschrapt.

3^o *Gedeeltelijke en tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken.*

Daar het begrip gewaarborgd weekloon insluit, dat de werknemer de verzekering moet hebben dat hij gedurende ten minste 6 werkdagen zijn normaal loon zal trekken, dient de wet op het gewaarborgd weekloon de uitbetaling van het loon gedurende ten hoogste 6 werkdagen te waarborgen bij gedeeltelijke of tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken.

Het ligt voor de hand dat deze verplichting wegvalt, indien de gedeeltelijke of tijdelijke werkloosheid een aanvang neemt na het verstrijken van de opzeggingstermijn, voorzien bij artikel 28^{quater} van de wet op de arbeidsovereenkomst.

c) *L'interruption du travail par suite de chômage involontaire.*

Il y a lieu d'examiner successivement :

- le chômage en raison d'accidents techniques;
- le chômage en raison des intempéries;
- le chômage temporaire et partiel pour des raisons d'ordre économique;
- le chômage par suite d'un cas de force majeure.

1^o *Le chômage en raison d'accidents techniques.*

Les accidents techniques doivent être considérés comme un risque occasionné par l'entreprise, à moins qu'ils ne puissent leur origine dans un cas de force majeure. Par conséquent, le paiement du salaire normal doit être garanti en cas d'interruption du travail en raison d'accidents techniques, pour la durée de l'interruption, avec un maximum de six jours ouvrables. Le paiement du salaire durant le jour même de l'interruption du travail reste réglé par l'article 12 de la loi sur le contrat de travail.

Des dérogations à cette règle peuvent néanmoins être accordées par arrêté royal, après avis de la Commission paritaire intéressée.

2^o *Le chômage en raison d'intempéries.*

Vu le caractère particulier du chômage en raison d'intempéries, il paraît souhaitable de conserver la réglementation actuelle telle qu'elle se présente aux articles 12 et 18^{ter} de la loi sur le contrat de travail. Cette réglementation tend à garantir le paiement d'un jour de salaire lorsque le travailleur n'a pas été avisé à temps de l'interruption du travail.

La restriction prévue à l'alinéa 2, 2^e § de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail doit être supprimée.

3^o *Le chômage partiel et temporaire pour des raisons d'ordre économique.*

La notion de salaire hebdomadaire garanti impliquant que le travailleur doit avoir l'assurance qu'il touchera pendant au moins six jours ouvrables son salaire normal, il est nécessaire que la loi sur le salaire hebdomadaire garanti assure le paiement du salaire pendant six jours ouvrables au maximum, en cas de chômage partiel ou temporaire pour des causes d'ordre économique.

Il va de soi que cette obligation tombe si le chômage partiel ou temporaire prend cours après l'expiration du délai de préavis prévu à l'article 28^{quater} de la loi sur le contrat de travail.

Anderdeels moet een koninklijk besluit op advies van het bevoegd paritair comité de mogelijkheid voorzien om gedurende de gedeeltelijke of tijdelijke werkloosheid van de regel van het gewaarborgd weekloon af te wijken.

4^o Werkloosheid wegens overmacht.

De werkloosheid wegens overmacht geeft geen recht op de betaling van het loon.

Het begrip overmacht moet beperkend worden geïnterpreteerd, volgens de rechtspraak van de werkrechtshouders.

Zulks betekent dat, indien de werkonderbreking een gevolg is van een gebrek aan organisatie, een gemis aan vooruitzicht of aan doeltreffende bewaking vanwege de werkgever, de overmacht niet mag worden ingeroepen.

In die orde van gedachten mogen niet alsovermacht worden ingeroepen: het gebrek aan grondstoffen, de voorbereidende werkzaamheden of het gebrek aan bestellingen.

Over 't algemeen mogen machinebreuk of onderbreking van de drijfkracht niet langer worden beschouwd als gevallen van overmacht. Het gebrek aan drijfkracht moet beschouwd worden als overmacht, indien de oorzaak van de onderbreking ligt buiten de onderneming, bv. het uitvallen van de elektrische centrale die van de onderneming niet afhangt.

Het spreekt vanzelf dat de reglementering op de werkloosheid in overeenstemming moet worden gebracht met voornoemde normen. De carentiedag welke thans in de reglementering is voorzien, dient in elk geval weg te vallen.

4. Duur van de waarborg van het loon.

Uit hetgeen voorafgaat blijkt dat, behoudens andersluidende bepalingen, het loon gewaarborgd is over een periode van zes op elkaar volgende werkdagen, niet inbegrepen de dag waarop het voorval zich heeft voorgedaan dat de werkonderbreking voor gevolg heeft gehad.

De dag waarop normaal niet wordt gewerkt in toepassing van het stelsel van de vijfdaagse week, wordt als werkdag beschouwd.

5. Berekening van het loon.

Wat de berekeningswijze van het normaal loon betreft, wordt verwezen naar de wetgeving op de betaalde feestdagen waar de zaak in detail wordt behandeld.

6. De bijdragen aan de R.M.Z. blijven verschuldigd.

Er dient gespecificeerd dat bij de uitkering van het loon krachtens de wetgeving op het gewaarborgd weekloon, de bijdragen aan de R.M.Z. verder moeten gestort worden.

D'autre part, un arrêté royal doit prévoir, après l'avis de la commission paritaire compétente, la possibilité de déroger à la règle de la garantie du salaire au cours du chômage partiel ou temporaire.

4^o Chômage par suite d'un cas de force majeure.

Le chômage en cas de force majeure ne donne pas lieu au paiement du salaire.

La notion de force majeure doit être interprétée dans un sens restrictif, selon la jurisprudence des Conseils de prud'hommes.

Cela signifie que, si la suspension du travail doit être attribuée à un manque d'organisation, un manque de prévoyance ou une surveillance inefficace de l'employeur, la force majeure ne peut être invoquée.

Ainsi, ne peuvent valoir comme force majeure: le manque de matières premières, les travaux de réparation ou le manque de commandes.

En général, des pannes de machines ou une interruption de la force motrice ne pourront pas non plus être considérées comme des cas de force majeure. Le manque de force motrice devra être considéré comme force majeure si la cause de son interruption est située en dehors de l'entreprise, p. ex. panne à la centrale électrique ne dépendant pas de l'entreprise.

Il va de soi que la réglementation du chômage doit être mise en concordance avec les normes précitées. Il est de toute façon nécessaire de supprimer le jour de carence prévu actuellement dans la réglementation.

4. Durée de la garantie du salaire.

Il résulte de ce qui précède que, sauf stipulations contraires, la garantie du salaire s'étend sur six jours ouvrables consécutifs, non compris le jour où s'est produit l'événement qui a eu pour conséquence l'interruption du travail.

Le jour où l'on ne travaille normalement pas, en vertu de l'application du régime de la semaine de 5 jours, est considéré comme jour ouvrable.

5. Calcul du salaire.

En ce qui concerne le mode de calcul du salaire normal, on peut s'en référer à la législation en matière de jours fériés payés, qui traite de la question en détail.

6. Continuation du paiement des cotisations à l'O.N.S.S.

Il y a lieu de spécifier qu'en cas de paiement du salaire en vertu de la législation sur le salaire hebdomadaire garanti, les cotisations à l'O.N.S.S. restent dues.

7. Behoud van gunstiger reglementeringen.

De nieuwe wet moet voorzien dat de collectieve overeenkomsten, die gunstiger zijn dan de wet, van kracht blijven. Zulks kan o.m. het geval zijn voor de overeenkomsten betreffende « het klein verlet ».

8. Bijzonder geval van de bedienden.

Aan de bedienden die een overeenkomst op proef hebben afgesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaalde onderneming, wordt geen wedde uitbetaald, gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval. Het gewaarborgd weekloon dient bijgevolg tot deze bedienden uitgebreid, wat betreft de beschikkingen betreffende de uitbetaling van het loon gedurende de eerste zes werkdagen, die volgen op de dag waarop de werkonderbreking een aanvang nam.

* * *

De leden van de raad, die de ondernemingshoofden vertegenwoordigen, hebben navolgend advies uitgebracht :

De vertegenwoordigers van de ondernemingshoofden zijn van oordeel, dat zij niet kunnen instemmen met de opneming van het beginsel van het gewaarborgd weekloon in onze wetgeving.

1. Inderdaad, dit beginsel — dat er toe strekt de onderneming de verplichting op te leggen een loon uit te betalen, wanneer geen arbeid wordt geleverd en welk ook de oorzaak zij van deze afwezigheid van arbeid — komt, bij hun weten, in geen enkele wetgeving voor, inzonderheid in geen enkele wetgeving van de landen van de Europese Economische Gemeenschap.

2. Zowel in deze verschillende wetgevingen als in de onze, blijft het loon in beginsel de tegenwaarde van de geleverde arbeid. Deze regel is verantwoord door de noodzakelijkheid de productiviteit aan te moedigen en door de bekommernis de arbeidsinspanning, welke nodig is voor 's lands welvaart te stimuleren.

3. Men staat inderdaad voor een sociale evolutie in de zin van een grotere stabiliteit van het inkomen; wanneer de werknemer door de schuld van de onderneming of wegens risico's, welke inherent zijn aan zijn persoon zelf, zich in de onmogelijkheid bevindt arbeid te leveren en loon moet derven, worden hem immers vergoedingen uitbetaald.

Deze vergoedingen zijn evenwel vastgesteld door uitdrukkelijke wettelijke of conventionele beschikkingen, welke aangepast zijn aan elke gebeurtenis, waaraan het hoofd moet worden geboden.

4. Dank zij de procedure van de collectieve onderhandelingen, die thans de rijkste bron is van waardevolle sociale verwezenlijkingen, is het mogelijk geweest benevens het wettelijk stelsel van de

7. Maintien de réglementations plus avantageuses.

La nouvelle loi doit prévoir que les conventions collectives, plus avantageuses à certains égards que la loi, restent en vigueur. Ce peut être notamment le cas pour les conventions en matière de « petit chômage ».

8. Cas particulier des employés.

Les employés ayant conclu un contrat à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, ne bénéficient pas du paiement du traitement durant les trente premiers jours d'incapacité de travail en raison de maladie ou d'accident. Le salaire hebdomadaire garanti doit, par conséquent, être étendu à ces employés, en ce qui concerne les dispositions relatives au paiement du salaire durant les six premiers jours ouvrables qui suivent le jour où l'interruption du travail a pris cours.

* * *

Les membres du Conseil représentant les chefs d'entreprise ont exprimé l'avis suivant :

Les représentants des chefs d'entreprise estiment devoir s'opposer à l'inscription dans notre législation, du principe du salaire hebdomadaire garanti.

1. En effet, ce principe — visant à imposer à l'entreprise le paiement d'une rémunération lorsqu'il n'y a pas de prestations de travail et quelle que soit la cause de cette absence de prestations — n'est, à leur connaissance, inscrit dans aucune législation, notamment dans aucune législation des pays de la Communauté Economique Européenne.

2. Dans ces diverses législations, comme dans la nôtre, le salaire reste, en principe, la contrepartie du travail fourni. Cette règle se justifie par la nécessité d'encourager la productivité et par le souci de stimuler l'effort de travail, nécessaire à la prospérité du pays.

3. Certes, l'évolution sociale va dans le sens d'une plus grande stabilité de revenus, qui se traduit par le paiement d'indemnités lorsque, par le fait de l'entreprise ou par suite de risques inhérents à sa personne, le travailleur est empêché de fournir son travail et privé de son salaire.

Toutefois, ces indemnités sont déterminées par des dispositions légales ou conventionnelles expresses, adaptées à chaque éventualité à laquelle elles entendent parer.

4. La procédure de la négociation collective, qui constitue actuellement la source la plus riche de réalisations sociales valables, a permis de rencontrer, en complément du régime légal de la sécu-

maatschappelijke zekerheid, een oplossing te vinden voor sommige bekommernissen, die aan de grondslag liggen van de syndicale eis van het gewaarborgd weekloon. Het gaat niet op deze oplossingen, welke rekening houden met de economische en technische mogelijkheden van deze verwezenlijking, in het gedrang te brengen.

De vertegenwoordigers van de ondernemingshoofden kanten zich om genoemde beschouwingen tegen het opnemen van het beginsel van het gewaarborgd weekloon in onze wetgeving. Om diezelfde beschouwingen zijn zij evenwel bereid, naargelang van de tijds- en plaatsomstandigheden en met de bekommernis de misbruiken te vermijden, paritair de middelen na te gaan om de stabiliteit van het inkomen der werknemers beter te waarborgen, rekening gehouden met sommige punten van de gemeenschappelijke nota van het Algemeen Belgisch Vakverbond en van het Algemeen Christelijk Vakverbond van België.

rité sociale, certaines préoccupations qui sont à la base de la revendication syndicale du salaire hebdomadaire garanti. Il s'indique de ne pas mettre en cause ces arrangements qui ont tenu compte des possibilités économiques et techniques de ces réalisations.

Pour les considérations qui précèdent, les représentants des chefs d'entreprise sont opposés à l'inscription dans notre législation du principe du salaire hebdomadaire garanti. Toutefois, pour ces mêmes considérations, les représentants des employeurs ne refusent pas d'examiner paritairement, suivant les conditions de temps et de lieu, et avec le souci d'éviter les abus, les moyens de mieux garantir, sur certains des points contenus dans la note commune de la Confédération des Syndicats chrétiens et de la Fédération générale du Travail de Belgique, la stabilité de revenus des travailleurs.

BIJLAGE II.

WETGEVENDE PRAKTIJK.

Adviserende bevoegdheid van de paritaire comité's.

1^o Besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar.

Artikel 19.

Vooraleer de Koning de bij artikelen 2, 4, 5, 6 en 8 voorziene reglementaire maatregelen treft, wint hij het advies in van de Nationale Arbeidsraad, of van het bevoegd paritair comité, of bij ontstentenis dezer, van de meest vertegenwoordigende organisaties van werkgevers en van werknemers, al naargelang het algemene of bijzondere maatregelen betreft.

2^o Wetten betreffende de mijnen, groeven en graverijen, geordend bij het koninklijk besluit van 15 september 1919 en gewijzigd bij de wet van 15 juli 1957.

Artikel 76.

Zij bepalen het verhaal en de waarborgen waarop de belanghebbenden recht hebben. Deze besluiten worden genomen na het advies van de Raad van State en van de gemengde mijncommissie en na het advies van de hogere gezondheidsraad te hebben ingewonnen omtrent die, waarbij de maatregelen tot behoud van de gezondheid der werklieden worden geregeld.

Artikel 76bis.

De Koning treft de maatregelen bepaald in deze paragraaf nochtans slechts na advies van een of meer van de hierna opgesomde organismen :

— De Nationale gemengde Mijncommissie.

Artikel 76ter.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale gemengde Mijncommissie, de bevoegdheid van voornoemde organen en regelt de werkingsmodaliteiten ervan. Onder dezelfde voorwaarden bepaalt hij de samenstelling van de diensten voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

De Koning kan, bovendien, na advies van de Nationale gemengde Mijncommissie, alle maatregelen treffen om de werkzaamheden van de hierboven bedoelde organen, zowel op het nationale vlak als op het gewestelijke vlak, te coördineren.

De Koning stelt, na advies van de Nationale gemengde Mijncommissie, het aantal leden vast van

ANNEXE II.

PRATIQUE LEGISLATIVE

Compétence d'avis des commissions paritaires.

1^o Arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.

Article 19.

Avant de prendre les mesures réglementaires prévues aux articles 2, 4, 5, 6 et 8, le Roi prend l'avis soit du Conseil national du Travail, soit de la commission paritaire compétente ou, à son défaut, des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, suivant qu'il s'agit de mesures générales ou particulières.

2^o Lois sur les mines, minières et carrières coordonnées par l'arrêté royal du 15 septembre 1919 et modifiées par la loi du 15 juillet 1957.

Article 76.

Ils fixeront les recours et les garanties dont jouiront les intéressés. Ces arrêtés seront pris après avis du Conseil d'Etat et de la Commission mixte des Mines et après avis du Conseil supérieur d'Hygiène, pour ceux qui régleront les dispositions à prendre en vue de sauvegarder la santé des ouvriers.

Article 76bis.

Le Roi ne prend, toutefois, les mesures prévues au présent paragraphe qu'après consultation de l'un ou de plusieurs des organismes énumérés ci-après :

— Commission nationale mixte des Mines.

Article 76ter.

Le Roi, après avis de la Commission nationale mixte des Mines, détermine la compétence des organes précités et en règle les modalités de fonctionnement. Dans les mêmes conditions, Il fixe la composition des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Le Roi peut, en outre, après avis de la Commission nationale mixte des Mines, prendre toutes mesures destinées à coordonner, tant sur le plan national que sur le plan régional, les activités des organes visés ci-dessus.

Le Roi, après avis de la Commission nationale mixte des Mines, fixe le nombre des membres des

de comité's, bepaalt de voorwaarden van stemrecht en verkiesbaarheid, alsmede de verkiezingsprocedure.

3^o Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. (*Staatsblad* van 27-28 september 1948).

Artikel 18.

De Koning bepaalt, na raadpleging van de bevoegde paritaire Comité's de voorwaarden tot deelneming aan de stemming van de buitenlandse en vaderlandloze arbeiders.

Hij kan eveneens, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad, voor die arbeiders bijzondere voorwaarden vaststellen met name inzake wederkerigheid en verblijf.

Artikel 27.

Alvorens de bij vorenstaande artikelen 14 tot 22 voorziene verordenende maatregelen te nemen, wint de Koning het advies in van de Nationale Arbeidsraad of van het bevoegd paritair Comité of, bij ontstentenis ervan, van de meest representatieve organisaties van de ondernemingshoofden en van de arbeiders.

Wanneer die maatregelen, afgezien van het maatschappelijk aspect, kwesties van economisch belang doen rijzen, wint de Koning eveneens het advies in, hetzij van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven, hetzij van de bevoegde bedrijfsraad.

De krachtens dit artikel geraadpleegde organismen brengen hun advies uit binnen twee maanden die op het tot hen gericht verzoek volgen, bij gebreke waarvan er kan van afgezien worden.

4^o Wet van 6 juli 1949 betreffende de huisvesting van de arbeiders in nijverheids-, landbouw- of handelsondernemingen en exploitaties.

Artikel 3.

Behalve voor de ondernemingen die, afgezien van deze wet, aan een regime van machtiging of van voorafgaande aangifte onderworpen zijn, kan de regering de bij artikel 1 van deze wet bepaalde volmachten slechts uitoefenen door middel van algemene besluiten en na het advies van een of meer van volgende colleges, naar het geval, ingewonnen te hebben :

- a) de Hoge Raad voor volksgezondheid;
- b) de Hoge Raad voor hygiëne in de mijnen;
- c) de Hoge Raad voor veiligheid en gezondheid van de arbeid;
- d) het Nationaal paritair Comité voor de landbouwnondernemingen;
- e) het Nationaal paritair Comité voor de tuinbouwnondernemingen;

comités, détermine les conditions d'électorat et d'éligibilité, ainsi que la procédure électorale.

3^o Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie. (*Moniteur* du 27-28 septembre 1948.)

Article 18.

Le Roi détermine, après consultation des commissions paritaires compétentes, les conditions de la participation au vote des travailleurs étrangers ou apatrides.

Il peut également, après consultation du Conseil national du Travail, fixer pour ces travailleurs des conditions spéciales, notamment de réciprocité et de résidence.

Article 27.

Avant d'arrêter les mesures réglementaires prévues par les articles 14 à 22 ci-dessus, le Roi prend l'avis, soit du Conseil national du Travail, soit de la commission paritaire compétente ou, à son défaut, des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprises et des travailleurs.

Lorsque ces mesures soulèvent, indépendamment de l'aspect social, des questions d'intérêt économique, le Roi prend également l'avis, soit du Conseil central de l'économie, soit du Conseil professionnel compétent.

Les organismes consultés en vertu du présent article font parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en est faite, à défaut de quoi, il peut être passé outre.

4^o Loi du 6 juillet 1949 concernant le logement des travailleurs dans les entreprises et exploitations industrielles, agricoles ou commerciales. (*Moniteur* du 18-19 juillet).

Article 3.

Sauf en ce qui concerne les entreprises, qui, indépendamment de la présente loi sont soumises à un régime d'autorisation ou de déclaration préalable, le Gouvernement ne peut exercer les pouvoirs déterminés à l'article premier de la présente loi que par voie d'arrêtés généraux et après avoir pris l'avis de l'un ou de plusieurs des collèges ci-après suivant le cas :

- a) du Conseil supérieur d'hygiène publique;
- b) du Conseil supérieur d'hygiène des mines;
- c) du Conseil supérieur de sécurité et d'hygiène du travail;
- d) de la Commission paritaire nationale des entreprises agricoles;
- e) de la Commission paritaire nationale des entreprises horticoles;

f) het Nationaal paritair Comité voor de bosbouw-ondernemingen;

g) de Nationale Arbeidsraad.

5^o Wetten betreffende het jaarlijks verlof der loonarbeiders, geordend bij koninklijk besluit van 9 maart 1951.

Artikel 66.

Alvorens de bij de artikelen 1 tot 8, 12, 13, 14, 16 tot 19, 21 en 21 *bis* voorziene reglementaire maatregelen te treffen wint de regering het advies in hetzij van de Nationale Arbeidsraad, hetzij van het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis daarvan, van de meest representatieve verenigingen van betrokken bedrijfshoofden en arbeiders.

f) de la Commission paritaire nationale des entreprises forestières;

g) du Conseil national du Travail.

5^o Lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées par l'arrêté royal du 9 mars 1951.

Article 66.

Avant que soient prises les mesures réglementaires prévues aux articles 1 à 8, 12, 13, 14, 16 à 19, 21 et 21 *bis*, le Gouvernement prend l'avis soit du Conseil national du Travail soit de la Commission paritaire compétente ou, à son défaut, des organisations les plus représentatives des chefs d'entreprises et des travailleurs.