

Chambre des Représentants

SESSION 1961-1962.

1^{er} JUIN 1962.

PROJET DE LOI

modifiant les lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, les lois sur le contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955 et la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 20 juillet 1960 a consacré le principe du salaire hebdomadaire garanti, en vue de mieux protéger les ouvriers contre l'instabilité de l'emploi et l'insécurité du revenu. Elle a réduit dans une mesure appréciable les écarts qui existent entre le statut légal de l'ouvrier et le statut légal de l'employé.

Poursuivant cette action législative, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations a pour but d'insérer définitivement dans le contrat de travail les dispositions temporaires garantissant le salaire des ouvriers en cas de maladie ou d'accident, tout en élargissant leur champ d'application dans une mesure compatible avec les leçons tirées de l'expérience acquise.

Il résout aussi certaines difficultés d'application de la loi du 20 juillet 1960, compte tenu des avis émis par le Conseil national du travail à leur sujet.

Le présent projet tend également à diminuer l'écart entre le statut légal de l'ouvrier et de l'employé. A cet effet, il insère dans l'un, des dispositions existant dans l'autre et inversement; de même, il édicte une règle unique lorsque les dispositions des statuts sont divergentes. Il assure au sur-

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1961-1962.

1 JUNI 1962.

WETSONTWERP

tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 20 juli 1960 heeft het beginsel van het gewaarborgd weekloon vastgelegd ten einde de werklieden beter te beschermen tegen de instabiliteit van de betrekking en de onzekerheid van het inkomen. Zij herleidde in een niet te versmaden mate de verschillen die bestaan tussen het wettelijk statuut van de werkmán en dat van de bediende.

Om deze wetgevende actie verder te zetten heeft de Regering de eer U het wetsontwerp ter beraadslaging en beslissing voor te leggen dat tot doel heeft de bepalingen van tijdelijke aard, welke het loon verzekerden aan de werklieden in geval van ziekte of ongeval definitief op te nemen in de arbeidsovereenkomst terwijl tegelijkertijd het toepassingsgebied ervan uitgebreid wordt in de mate dat dit verenigbaar is met de lessen welke getrokken werden uit de verworven ervaring.

Het lost ook sommige moeilijkheden op in verband met de toepassing van de wet van 20 juli 1960 en houdt daarbij rekening met de door de Nationale Arbeidsraad uitgebrachte adviezen.

Dit ontwerp streeft er tevens naar het verschil tussen het wettelijk statuut van de werkmán en dit van de bediende te verminderen. Met dit doel worden in het ene statuut bepalingen ingevoegd welke voorkomen in het ander en omgekeerd; eventueel kondigt het een gelijkvormige regel

plus à certains employés particulièrement défavorisés, des avantages équivalents à ceux accordés aux ouvriers.

Enfin, le projet de loi étend aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure le bénéfice du salaire garanti.

Le projet de loi s'inspire largement de l'avis émis le 12 avril 1962 par le Conseil national du travail.

Examen des articles.

Le Chapitre premier concerne les modifications à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

L'article premier du projet précise la situation des ouvriers occupés par les pouvoirs publics en stipulant que la loi sur le contrat de travail ne s'applique qu'aux ouvriers qui ne sont pas dans une situation statutaire. La situation des ouvriers qui sont sous statut, est, en effet, régie par diverses règles de droit public prescrites en vue d'assurer l'intérêt général; il n'y a aucune raison de faire bénéficier ces ouvriers de la loi sur le contrat de travail, étant donné que le plus souvent ils n'ont aucun intérêt à son application.

L'article 2 du projet a notamment pour but de préciser dans un texte l'intention des auteurs de la loi du 20 juillet 1960.

La dernière phrase de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail, modifiée par la loi du 4 mars 1954, prévoyait que l'ouvrier bénéficiaire d'une indemnité de sécurité d'existence ne pouvait prétendre au salaire journalier prévu par cet article.

Cette disposition a été supprimée par la loi du 20 juillet 1960 parce qu'elle était de nature à désavantager certains travailleurs, notamment ceux qui, remplissant certaines conditions, avaient droit à une indemnité de sécurité d'existence (généralement inférieure au salaire perdu), tandis que les autres travailleurs qui ne remplissaient pas les conditions pour bénéficier d'une telle indemnité, pouvaient prétendre au paiement du salaire normal prévu à l'article 12, alinéa premier.

Le mobile de la loi du 20 juillet 1960 était donc bien que l'ouvrier en vertu de la disposition dérogatoire ait un avantage au moins équivalent au salaire normal (voir : Exposé des Motifs de la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti; *Chambre*, session 1959-60, *Doc.* 414, p. 4; rapport de la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale du Sénat, session 1959-60, *Doc.* 463, p. 6).

Des commissions paritaires ont néanmoins pris des décisions dérogeant aux dispositions de l'article 12, alinéa premier, et accordant aux ouvriers des avantages nettement inférieurs à ceux qui leur sont accordés par la loi.

Afin de sauvegarder l'homogénéité de la réglementation et d'empêcher que les ouvriers soient défavorisés, l'article 2 du projet modifie l'alinéa 2 de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail. Désormais, les dérogations devront être accordées par un arrêté royal pris après avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail.

Les arrêtés royaux rendant obligatoires des décisions de commissions paritaires, pris avant l'entrée en vigueur du pré-

af whenever de bepalingen van de statuten uiteenlopen. Het verzekert bovendien aan sommige bedienden, die bijzonder benadeeld zijn, voordelen welke gelijkwaardig zijn aan deze toegekend aan de werklieden.

Ten slotte breidt het wetsontwerp de voordelen van het gewaarborgd loon uit tot de werknemers verbonden krachtens een arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Het ontwerp wordt in grote mate geïnspireerd door het advies uitgebracht op 12 april 1962 door de Nationale Arbeidsraad.

Bespreking van de artikelen.

Hoofdstuk I behandelt de wijzigingen welke aangebracht worden aan de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Artikel één van het ontwerp omschrijft de toestand van de door de openbare besturen te werk gestelde werklieden en bepaalt dat de wet op de arbeidsovereenkomst enkel van toepassing is op de werklieden wier toestand niet statutair geregeld is. De toestand van de werklieden die onder statuut vallen wordt inderdaad geregeld door verscheidene publiekrechtelijke regelen welke voorgeschreven worden met het oog op het algemeen belang; er is geen enkele reden om aan deze werklieden het voordeel te geven van de wet op de arbeidsovereenkomst, aangezien zij meestal geen belang hebben bij de toepassing ervan.

Artikel 2 heeft inzonderheid tot doel het inzicht van de auteurs van de wet van 20 juli 1960 nauwkeurig in een tekst te omschrijven.

De laatste zin van artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954, bepaalde dat de werkman die een vergoeding voor bestaanszekerheid ontving, geen aanspraak kon maken op het door dit artikel voorziene dagloon.

Deze bepaling werd opgeheven door de wet van 20 juli 1960 daar zij van aard was aan zekere werknemers nadeel te berokkenen, inzonderheid aan hen die, daar ze bepaalde voorwaarden vervulden, recht hadden op een bestaanszekerheidsvergoeding (in het algemeen lager dan het verloren loon) terwijl andere werknemers die deze voorwaarden om zulk een vergoeding te ontvangen niet vervulden, aanspraak konden laten gelden op de uitbetaling van het in artikel 12, eerste lid, bedoelde normaal loon.

De drijfveer van de wet van 20 juli 1960 was wel degelijk aan de werkman, krachtens de afwijkende bepaling, een voordeel toe te kennen dat tenminste gelijkwaardig was aan het normaal loon (zie: *Memorie van Toelichting* van de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, *Kamer*, zitting 1959-1960, *Stuk* n° 414, blz. 4; verslag van de Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg van de Senaat, zitting 1959-1960, *Stuk* n° 463, blz. 6).

De paritaire comités hebben niettemin beslissingen getroffen welke afweken van de bepalingen van het eerste lid van artikel 12, en welke aan de werklieden voordelen toekenden die klaarblijkelijk lager waren dan deze die hen door de wet werden verleend.

Ten einde de homogeniteit van de reglementering te vrijwaren en te verhinderen dat de werklieden zouden benadeeld worden wijzigt artikel 2 van het ontwerp het tweede lid van artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst. Voortaan zullen de afwijkingen bij koninklijk besluit verleend worden na advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad.

De koninklijke besluiten getroffen vóór de inwerkingtreding van dit wetsontwerp, waarbij de beslissingen van pari-

sent projet de loi, cesseront de produire leurs effets à l'expiration du neuvième mois qui suit cette entrée en vigueur (art. 46).

L'article 3 a pour objet de garantir aux parties engagées dans les liens d'un contrat de travail des formes de procédure adéquates en matière de préavis de congé.

On a pu constater, en effet, que de nombreux litiges soumis aux conseils de prud'hommes étaient relatifs à la preuve de la notification du préavis.

Le § 2 du même article prévoit que le délai de préavis peut être augmenté si l'ouvrier est resté un certain temps « sans interruption » au service de la même entreprise. Les périodes de suspension du contrat entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté, puisque pendant la suspension, le contrat subsiste toujours. Il en est notamment ainsi en cas de chômage pour cause d'intempéries ou de chômage partiel ou total par manque de travail résultant de causes économiques.

Le § 3 règle aussi la manière dont l'ouvrier doit être mis au travail ou éventuellement indemnisé lorsque le préavis est donné soit avant, soit pendant la suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28ter ou 28quater. L'article 2 de la loi du 20 juillet 1960 a prévu que, lorsqu'en application de l'article 28quater, l'employeur a instauré un régime de travail à temps réduit, il doit, en cas de préavis, assurer à l'ouvrier, un nombre de jours de travail égal à celui dont ce dernier aurait bénéficié si le préavis avait été donné sous un régime de travail à temps plein.

En application de cette disposition, l'employeur peut actuellement :

- soit soumettre l'ouvrier à un régime de travail à temps plein pendant la période de préavis;
- soit maintenir l'ouvrier à un régime de travail à temps réduit et le faire travailler pendant un nombre de jours correspondant au délai légal ou conventionnel du préavis.

Exemple : Un ouvrier comptant moins de dix ans au service de l'entreprise a été engagé sous un régime de travail comportant six jours de travail par semaine.

L'employeur réduit le nombre de jours de travail à deux jours par semaine.

Si, pendant cette période de travail à temps réduit, l'employeur donne le préavis de congé à l'ouvrier il doit :

- soit faire travailler l'ouvrier à temps plein pendant deux semaines;
- soit faire travailler deux jours par semaine pendant six semaines.

**

Il est anormal d'allonger la période de préavis dans le temps, au point de permettre de faire travailler l'ouvrier si peu (deux jours par semaine) pendant une période aussi longue (six semaines).

En vertu du présent projet l'employeur doit faire travailler l'ouvrier à temps plein pendant la durée du préavis; à défaut de le faire il devra payer une indemnité pour les jours pendant lesquels l'ouvrier n'a pas été mis au travail.

L'article 4 permet à l'ouvrier, comme à l'employé, de s'absenter pendant le délai de préavis en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

La durée maximum hebdomadaire de l'absence ne peut dépasser une journée de travail, comportant un jour plein ou deux demi-jours pris selon la convention conclue entre l'employeur et l'ouvrier.

taire comités algemeen verbindend werden verklaard, houden op uitwerking te hebben bij het verstrijken van de negende maand die op deze inwerkingtreding volgt (art. 46).

Artikel 3 heeft tot voorwerp aan de partijen die krachtens een arbeidsovereenkomst verbonden zijn aangepaste procedurevormen inzake opzegging te waarborgen.

Men heeft inderdaad kunnen vaststellen dat talrijke geschillen die bij de arbeidsgerechten aanhangig gemaakt werden betrekking hadden op het bewijs van de betekening van de opzegging.

Artikel 3, § 2, bepaalt dat de opzeggingstermijn mag opgevoerd worden voor de werkmán die een bepaalde tijd « ononderbroken » in dienst van dezelfde onderneming is gebleven. De schorsingsperiodes van de overeenkomst worden in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit vermits de overeenkomst tijdens de schorsing steeds blijft bestaan. Dit geldt eveneens bij werkloosheid wegens slecht weder of bij gedeeltelijke werkloosheid bij gebrek aan werk tengevolge van economische oorzaken.

De § 3 regelt eveneens de wijze waarop de werkmán moet te werk gesteld of eventueel vergoed worden wanneer de opzegging gegeven wordt, hetzij vóór, hetzij tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 28ter of 28quater. Artikel 2 der wet van 20 juli 1960 voorzag dat wanneer, bij toepassing van artikel 28quater, de werkgever een regeling van gedeeltelijke arbeid heeft ingevoerd, hij ingeval van opzegging, aan de werkmán hetzelfde aantal arbeidsdagen moet waarborgen dat deze laatste zou gepresteerd hebben wanneer hij ontslagen werd onder een regeling van volledige arbeid.

In toepassing van deze bepaling kan de werkgever thans :

- hetzij de werkmán tijdens de opzeggingsperiode onder een regeling van volledige arbeid te werk stellen;
- hetzij de werkmán onder een regeling van gedeeltelijke arbeid te werk stellen en hem gedurende een aantal dagen, dat met de wettelijke of overeengekomen opzeggingstermijn overeenstemt, doen arbeiden.

Voorbeeld : Een werkmán die minder dan tien jaren dienst telt in de onderneming werd aangeworven onder een arbeidsregeling welke zes arbeidsdagen per week omvat.

De werkgever beperkt het aantal arbeidsdagen tot twee per week.

Indien de werkgever tijdens deze periode van gedeeltelijke arbeid de werkmán opzegt moet hij :

- ofwel de werkmán gedurende twee weken onder een regeling van volledige arbeid te werk stellen;
- ofwel hem twee dagen per week gedurende zes weken te werk stellen.

**

Het is abnormaal de opzeggingstermijn te verlengen zodanig dat het toegelaten is de werkmán zo weinig te werk te stellen (twee dagen per week) tijdens een zo lange periode (zes weken).

Krachtens dit ontwerp is de werkgever verplicht de werkmán tijdens de opzeggingstermijn te werk te stellen onder een regeling van volledige arbeid; bij gebreke hiervan zal hij een vergoeding moeten betalen voor de dagen tijdens welke de werkmán niet te werk gesteld werd.

Artikel 4 laat de werkmán toe, net als de bediende, tijdens de opzeggingstermijn afwezig te zijn ten einde een nieuwe betrekking te zoeken.

De maximum wekelijkse duur van afwezigheid mag de duur niet overtreffen van een arbeidsdag, welke een volle dag bedraagt, ofwel twee halve dagen te nemen volgens de overeenkomst gesloten tussen de werkgever en de werkmán.

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue en application de l'article 28^{ter} (intempéries) ou 28^{quater} (chômage), l'ouvrier ne peut s'absenter pendant les jours de travail, vu qu'il lui est possible de rechercher un nouvel emploi pendant le temps au cours duquel il n'est pas occupé dans l'entreprise.

Les articles 5 à 7 modifient respectivement les articles 20 et 21 de la loi du 10 mars 1900 et introduisent un article 21^{bis} en vue de coordonner les délais concernant la rupture du contrat pour motifs graves.

Désormais, le congé ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de l'employeur ou de l'ouvrier depuis trois jours au moins (art. 20 et 21). D'autre part, peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme les motifs notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé (art. 21^{bis}).

Cette dernière disposition figure déjà à l'article 18 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Les mots « avant l'expiration du terme » visent à la fois le contrat conclu pour une durée déterminée et le contrat conclu pour une entreprise déterminée.

Les trois jours visés aux articles 20, 21 et 21^{bis} de la loi sur le contrat de travail sont des jours-calendrier.

Le cas échéant, les dispositions de l'article 1033 du Code de procédure civile sont applicables. Ainsi notamment lorsque le dernier jour du délai est un dimanche ou un jour férié légal le délai est prorogé jusqu'au plus prochain jour ouvrable.

L'article 8 a pour but de régler les difficultés relatives à la suspension du contrat, s'élevant lorsque la date réelle de l'accouchement est postérieure à la date prévue.

L'article 9 a pour but de remédier aux effets trop absolus de la disposition prévue par la loi du 20 juillet 1960 en vue d'éviter le cumul entre les indemnités journalières d'accident de travail et le salaire hebdomadaire garanti. Pour les journées où il n'y a pas de cumul possible, parce qu'aucun salaire n'est dû par l'employeur, il n'y a pas de raison d'empêcher l'ouvrier de toucher les indemnités journalières versées par la société ou la caisse d'assurance afférentes à ces journées. Il en sera ainsi notamment pour les journées du dimanche et samedi dans les entreprises qui ne travaillent pas durant ces journées, pour les journées de chômage partiel en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28^{quater}, pour les journées non travaillées en application de l'article 28^{ter}.

Afin de faciliter le travail des employeurs, qui pour le calcul des cotisations de sécurité sociale s'avèrerait particulièrement ardu, les indemnités journalières ainsi transférées à l'ouvrier sont assimilées à un salaire.

Le même article règle également la situation des shoregangers. En dehors des marins navigants proprement dits, les armateurs occupent parfois des personnes sur les navires et dans les services des ports, qui exécutent une tâche en rapport avec l'exploitation et l'armement des navires. Comme ces personnes ne figurent pas au rôle d'équipage, leurs ser-

Wanneer de uitvoering van de overeenkomst geschorst wordt in toepassing van artikel 28^{ter} (slecht weder) of artikel 28^{quater} (werkloosheid) mag de werkmán niet afwezig zijn gedurende de arbeidsdagen, vermits hij dan de mogelijkheid heeft om een nieuwe betrekking te zoeken gedurende de tijd dat hij niet te werk gesteld is in de onderneming.

De artikelen 5 tot 7 wijzigen respectievelijk de artikelen 20 en 21 van de wet van 10 maart 1900 en voegen een artikel 21^{bis} in ten einde de termijnen betreffende de beëindiging van de overeenkomst wegens dringende redenen te coördineren.

Voortaan kan geen ontslag meer worden gegeven zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn wegens dringende redenen wanneer het feit dat het ontslag zou gerechtvaardigd hebben sedert tenminste drie dagen aan de werkgever of de werkmán bekend is (art. 20 en 21). Daarenboven kunnen alleen de redenen waarvan kennis wordt gegeven bij aangetekende brief, gezonden binnen drie dagen na het ontslag, worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn (art. 21^{bis}).

Deze laatste bepaling komt reeds voor in artikel 18 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract.

Met de woorden « voor het verstrijken van de termijn » worden en de overeenkomst voor een bepaalde tijd en de overeenkomst voor een bepaald werk bedoeld.

De drie dagen welke bedoeld worden in de artikelen 20, 21 en 21^{bis} van de wet op de arbeidsovereenkomst zijn kalenderdagen.

Desgevallend zijn de bepalingen van artikel 1033 van het Wetboek van burgerlijke rechtsvordering van toepassing. Wanneer bij voorbeeld de laatste dag van de termijn een zondag of een wettelijke feestdag is wordt de termijn verlengd tot de eerst volgende werkdag.

Artikel 8 heeft tot doel de moeilijkheden in verband met de schorsing van de overeenkomst op te lossen, die zich voordoen wanneer de werkelijke datum van de bevalling na de voorziene datum valt.

Artikel 9 heeft tot doel de te absolute gevolgen te milderen van de bepaling in de wet van 20 juli 1960 betreffende het voorkomen van de samenvoeging van de dagelijkse vergoedingen wegens arbeidsongeval en van het gewaarborgd weekloon. Voor de dagen waarop de samenvoeging onmogelijk is omdat door de werkgever geen enkel loon verschuldigd is, is er geen reden om de werkmán te beletten de dagelijkse vergoedingen te ontvangen welke betrekking hebben op die dagen en door de verzekeringsmaatschappij of gemeenschappelijke kas betaald worden. Zulks geldt, onder meer, voor de zondagen en zaterdagen in de ondernemingen waar er op die dagen niet wordt gewerkt, voor de dagen van gedeeltelijke werkloosheid ingeval van schorsing van de uitvoering der overeenkomst in toepassing van artikel 28^{quater} en voor de dagen waarop niet wordt gewerkt in toepassing van artikel 28^{ter}.

Ten einde voor de werkgevers het werk te vereenvoudigen dat voor de berekening van de bijdragen voor sociale zekerheid bijzonder lastig zou kunnen blijken, worden de aldus aan de werkmán overgemaakte dagelijkse vergoedingen gelijkgesteld met loon.

Bij hetzelfde artikel wordt eveneens de toestand van de shoregangers geregeld. Buiten de eigenlijke varende zee-lieden, worden door de reders op de schepen en in de havendiensten soms personen te werk gesteld, die een opdracht verrichten in verband met de exploitatie en de uitrusting van de schepen. Aangezien die personen niet

vices ne sont pas régis par la loi du 5 juin 1928 sur le contrat d'engagement maritime, mais suivant les cas par la loi sur le contrat d'emploi ou sur le contrat de travail. Cependant, ils ne bénéficient pas de la loi sur les accidents du travail, mais bien de la loi du 30 décembre 1929 sur la réparation des accidents du travail survenus aux gens de mer.

L'article 10 accorde à l'ouvrier le droit de mettre fin au contrat sans préavis après un mois de chômage par suite d'intempéries. Il s'agit d'un délai raisonnable, au-delà duquel on ne peut obliger l'ouvrier à rester au service de l'employeur quand il a l'occasion de s'engager chez un autre employeur.

L'article 11 apporte certaines précisions à l'article 28^{quater} de la loi sur le contrat de travail, qui règle la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit, en cas de manque de travail résultant de causes économiques.

La notion de « causes économiques » est extrêmement malaisée à définir, tant ces causes sont multiples et variables dans la pratique.

On peut dire cependant que les causes économiques dont peut se prévaloir l'employeur, sont celles qui rendent impossible le maintien du rythme de travail existant dans l'entreprise. Elles ne peuvent être invoquées, lorsque le manque de travail est la conséquence d'une organisation déficiente de l'entreprise ou d'une mauvaise gestion de l'employeur. Les causes économiques peuvent être invoquées en période de haute conjoncture et de basse conjoncture économique.

Le § 1 indique quelles formalités devront dorénavant être prévues par les règlements pris par le Roi, sur proposition d'une commission paritaire ou du Conseil national du travail, en vue de déterminer les conditions dans lesquelles l'exécution du contrat peut être suspendue.

L'obligation d'informer l'Office national de l'emploi de la suspension de l'exécution du contrat de travail, a notamment pour but de permettre à l'Office de statuer sur l'admission aux allocations de chômage.

Par « régime de travail à temps réduit » il y a lieu d'entendre tout régime de travail réduit sur lequel la commission paritaire ou le Conseil national du travail s'est mis d'accord.

Le § 2 précise les conditions dans lesquelles l'exécution du contrat de travail peut être suspendue en l'absence d'arrêts dérogatoires.

Il indique les mentions que doit contenir la notification imposée à l'employeur, pour faire savoir clairement quels sont les ouvriers mis en chômage, quel est le nombre de jours de chômage et la durée du nouveau régime de travail.

La formalité de la notification par affichage n'étant pas exclusive de la notification écrite adressée à chaque ouvrier individuellement, le présent projet prévoit explicitement que l'employeur peut recourir à l'un ou l'autre de ces modes de notification.

Afin de limiter autant que possible le recours anormal à un régime de travail qui doit rester exceptionnel, le § 3 du projet prévoit qu'au-delà de trois mois, un régime de travail à temps réduit qui comporte un minimum de prestations de travail, ne peut être admis que par un arrêté royal pris après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

Lorsque le régime de travail à temps réduit qui comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines, atteint la durée maxi-

voorkomen op de monsterrol, wordt hun arbeid niet geregeld door de wet van 5 juni 1928 op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst, maar naargelang het geval, door de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden of werklie-den. Zij ontvangen evenwel niet de voordelen van de wet betreffende de arbeidsongevallen, maar wel die van de wet van 30 december 1929 op de vergoeding der schade voort-spruitende uit arbeidsongevallen overkomen aan zeelieden.

Artikel 10 verleent aan de werkman het recht de over-eenkomst te beëindigen zonder opzegging na een maand werkloosheid wegens slecht weder. Het betreft een redelijke termijn waarbuiten men de werkman niet kan verplichten in dienst van de werkgever te blijven wanneer hij de gelegenheid krijgt een arbeidsovereenkomst aan te gaan bij een andere werkgever.

Artikel 11 brengt meer klaarheid voor artikel 28^{quater} op de arbeidsovereenkomst dat handelt over de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Het begrip « economische oorzaken » is uitermate moeilijk te bepalen, zo talrijk en verscheiden zijn deze oorzaken in de praktijk.

Men mag evenwel zeggen dat de economische oorzaken, waarop de werkgever zich kan beroepen, diegene zijn waar-door het in de onderneming bestaande arbeidsritme onmogelijk kan gehandhaafd worden. Men mag er zich niet op beroepen, wanneer het gebrek aan werk voortvloeit uit een gebrekkige organisatie van de onderneming of uit het wan-beheer van de werkgever. De economische oorzaken kunnen worden ingeroepen in een periode van economische hoog-conjunctuur of laagconjunctuur.

De § 1 vermeldt welke formaliteiten voortaan in de door de Koning, op voorstel van een paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad getroffen besluiten, moeten opge-nomen worden ten einde de voorwaarden te bepalen waarin de uitvoering van de overeenkomst kan geschorst worden.

De verplichting de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening in te lichten over de schorsing van de uitvoering van de arbeids-overeenkomst heeft tot doel de Rijksdienst over de toelaat-baarheid tot werkloosheidsuitkeringen te laten beslissen.

Onder « regeling van gedeeltelijke arbeid » moet worden verstaan elke regeling van verminderde arbeid waarover het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad akkoord was.

De § 2 verduidelijkt de voorwaarden waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan geschorst worden bij ont-stentenis van afwijkingsbesluiten.

Deze § somt de vermeldingen op welke moeten voorkomen op de bekendmaking, en waarvoor de werkgever moet zorgen om duidelijk te laten blijken welke werklieden werkloos gesteld worden, hoeveel werkloosheidsdagen er zijn en hoe lang de nieuwe arbeidstijdregeling zal duren.

Daar de formaliteit van de bekendmaking door aanplak-king de aan ieder werkman individueel gerichte schriftelijke kennisgeving niet uitsluit, wordt in dit ontwerp expliciet bepaald dat de werkgever de ene of de andere van deze wijzen van kennisgeving mag aanwenden.

Ten einde de ongewone toevlucht tot een arbeidstijd-regeling, die uitzonderlijk moet blijven, zoveel mogelijk te beperken, wordt in het ontwerp bepaald dat een regeling van gedeeltelijke arbeid van meer dan drie maanden die een minimum aan arbeidsprestaties omvat, slechts kan wor-den toegestaan bij een koninklijk besluit, getroffen na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid, welke minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan een arbeidsweek op twee weken omvat, de maximum toegelaten

mum autorisée de trois mois, l'employeur doit rétablir pendant une semaine un régime de travail à temps plein avant de pouvoir mettre à nouveau en vigueur un régime de travail à temps réduit. Par semaine, il faut entendre la semaine-calendrier.

Le § 6 prévoit que l'employeur qui ne respecte pas les formalités de notification prévues par les §§ 1, 2 et 5, doit payer à l'ouvrier le salaire normal pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective du contrat.

L'employeur qui maintient en vigueur une suspension totale de l'exécution du contrat ou un régime de travail à temps réduit, au delà des limites permises par la loi ou ses arrêtés d'exécution, ou des limites qu'il a lui-même fixées dans sa notification, doit payer à l'ouvrier son salaire normal pendant la période excédant ces limites.

Exemples :

1. Un employeur instaure un régime de travail à temps réduit, après notification valable.

Ce régime s'étend sur une période de quatre semaines et comporte trois jours de chômage : le lundi, le mardi et le mercredi.

Il applique ce régime de travail pendant la première semaine, et y déroge pendant les trois autres semaines, de telle sorte que durant la deuxième semaine seul le mercredi est chômé, la troisième semaine le lundi et le mardi, et la quatrième semaine le lundi, le mardi, le mercredi et le jeudi.

Pour la troisième semaine l'employeur n'augmente pas le nombre de jours de chômage initialement prévu. Il ne doit pas procéder à une nouvelle notification.

Pour la quatrième semaine l'employeur augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu. Il aurait dû procéder à une nouvelle notification sept jours avant la quatrième semaine. A défaut de l'avoir fait, il doit payer le salaire pour les quatre jours de chômage de la quatrième semaine.

2. Un employeur met ses ouvriers en chômage total pendant six semaines, après notification valable. Il devra payer le salaire des deux dernières semaines, vu que le maximum de chômage total autorisé par la loi est de quatre semaines.

3. Un employeur instaure pour deux mois un régime de travail à temps réduit comportant deux jours de travail par semaine.

Il maintient ce régime de travail en vigueur pendant trois mois.

Ayant dépassé les limites prévues par sa notification, il doit payer le salaire des jours de chômage durant le troisième mois.

L'article 12 se borne à corriger un manque de concordance du texte néerlandais avec le texte français.

En vue de permettre de tenir compte des modes de calcul forfaitaire des salaires propres à certaines branches d'activité, l'article 13 permet au Roi de déroger au mode de calcul du salaire normal prévu par les 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.

L'article 14 précise que l'article 28decies est applicable à l'ensemble du chapitre IIIbis de la loi sur le contrat de travail.

dur van drie maanden bereikt, is de werkgever verplicht tijdens één week de regeling voor volledige arbeid opnieuw in te stellen vooraleer hij een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid mag invoeren. Week heeft hier de betekenis van kalenderweek.

De § 6 bepaalt dat de werkgever die de door §§ 1, 2 en 5 opgelegde formaliteiten niet eerbiedigt aan de werkmán het normaal loon moet betalen tijdens een periode van zeven dagen welke ingaat de eerste dag van de werkelijke schorsing van de overeenkomst.

De werkgever die een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of een regeling van gedeeltelijke arbeid in stand houdt buiten de door de wet of haar uitvoeringsbesluiten of de door hem zelf in zijn bekendmaking vastgestelde grenzen, is verplicht aan de werkmán het normaal loon te betalen tijdens de periode welke deze grenzen overschrijdt.

Voorbeelden :

1. Een werkgever voert na geldige bekendmaking een regeling van gedeeltelijke arbeid in.

Deze regeling loopt over een periode van vier weken en omvat drie werkloosheidsdagen : maandag, dinsdag en woensdag.

Hij past deze arbeidstijdregeling toe tijdens de eerste week maar wijkt ervan af tijdens de andere drie weken zodat tijdens de tweede week alleen de woensdag niet gewerkt wordt, tijdens de derde week de maandag en dinsdag niet en tijdens de vierde week de maandag, dinsdag, woensdag en donderdag niet wordt gewerkt.

Voor de derde week verhoogt de werkgever het aantal oorspronkelijk voorziene werkloosheidsdagen niet; hij moet dus niet tot een nieuwe bekendmaking overgaan.

Voor de vierde week voert de werkgever het aantal oorspronkelijk voorziene werkloosheidsdagen op. Hij had zeven dagen vóór de vierde week moeten overgaan tot een nieuwe bekendmaking. Vermits hij dit nagelaten heeft moet hij het loon betalen voor de vier werkloosheidsdagen van de vierde week.

2. Een werkgever stelt, na geldige bekendmaking zijn werklíeden gedurende zes weken werkloos. Hij moet het loon van de laatste twee weken betalen daar de totale door de wet toegelaten werkloosheid maximum vier weken bedraagt.

3. Een werkgever voert een regeling van gedeeltelijke arbeid in met twee arbeidsdagen per week voor een duur van twee maanden.

Hij behoudt deze arbeidstijdregeling tijdens drie maanden.

Aangezien hij de door zijn bekendmaking vastgestelde grenzen heeft overschreden moet hij het loon van de werkloosheidsdagen van de derde maand vergoeden.

Artikel 12 beperkt er zich toe een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst te verbeteren.

Ten einde het mogelijk te maken rekening te houden met de wijzen van forfaitaire berekeningen van de lonen, eíen aan bepaalde bedrijfstakken, biedt artikel 13 aan de Koning de mogelijkheid af te wijken van de wijze van berekening van het normaal loon, die bepaald is bij de besluiten genomen ter uitvoering van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een bepaald aantal feestdagen per jaar.

Artikel 14 precíseert dat artikel 28decies op het geheel van hoofdstuk IIIbis van de wet op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Actuellement, la doctrine et la jurisprudence sont divisées en ce qui concerne l'effet suspensif des vacances annuelles. Il apparaît cependant que l'exécution du contrat doit être suspendue pendant la fermeture de l'entreprise lors des vacances annuelles, car en période de vacances annuelles toutes les entreprises d'une même branche d'activité sont généralement fermées au même moment, et l'ouvrier auquel un préavis a été donné ne pourrait pendant cette période chercher un autre travail. *L'article 15* a pour objet de porter remède à cette situation anormale.

L'article 16, § 1 du projet reprend les dispositions de l'article 15 de la loi du 20 juillet 1960, tout en supprimant la condition de durée de l'incapacité de travail et en ramenant à un mois la durée de la condition d'ancienneté dans l'entreprise. En vue de prévenir l'abus de courtes absences pour maladie ou accident et de permettre l'exercice du contrôle médical par l'employeur, il a été prévu pour chaque incapacité de travail une carence d'un jour ouvrable. La période de sept jours pendant laquelle l'ouvrier a droit au salaire hebdomadaire garanti prend cours le lendemain de ce jour de carence.

Exemple : Un ouvrier travaillant sous le régime de la semaine de cinq jours tombe malade le samedi. Le jour de carence se situe le lundi. La période de sept jours commence le mardi.

**

Si l'ouvrier tombe malade au cours d'une journée de travail, cette journée lui est payée sur base de l'article 12. Le jour de carence se situe le lendemain et le surlendemain débute une période de six jours pendant laquelle le salaire garanti (80 %) est dû sur base de l'article 16.

Cette période est réduite à six jours parce qu'il a pu prétendre à son salaire à 100 % pour le premier jour sur base de l'article 12.

Exemple : Un ouvrier tombe malade au travail le lundi. La journée du lundi lui est payée à 100 % sur base de l'article 12.

Le jour de carence est le mardi. Le mercredi débute une période de six jours pendant laquelle le salaire garanti (80 %) est dû sur base de l'article 16.

**

Le § 2 règle le problème des rechutes qui était controversé, en s'inspirant du délai prévu en matière d'assurance maladie-invalidité.

Il est à signaler que douze jours ouvrables sont équivalents à deux semaines-calendrier.

Le salaire hebdomadaire garanti n'est pas dû une nouvelle fois, lorsqu'une nouvelle incapacité de travail due à la même maladie ou au même accident survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire pendant une période de sept jours. En effet, il faut présumer que la deuxième incapacité de travail n'est que le prolongement de la première.

Il en est autrement si l'ouvrier établit par un certificat médical que la deuxième incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

Afin de ne pas décourager les ouvriers qui font une tentative de reprise du travail avant l'expiration de la période de sept jours pendant laquelle le salaire hebdomadaire garanti est dû, une rechute survenant dans les douze pre-

Thans zijn de rechtsleer en de rechtspraak verdeeld betreffende de schorsende uitwerking van de jaarlijkse vakantie. Het ligt voor de hand dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet worden geschorst bij de sluiting van de onderneming voor de jaarlijkse vakantie, want in deze periode zijn alle ondernemingen van eenzelfde bedrijfstak doorgaans op hetzelfde ogenblik gesloten en kan de werkmán, die in die periode werd opgezegd, geen ander werk zoeken. *Artikel 15* heeft tot doel aan deze abnormale toestand te verhelpen.

In *artikel 16, § 1* van het ontwerp, worden de bepalingen overgenomen van artikel 15 van de wet van 20 juli 1960, terwijl de voorwaarde inzake de duur van de arbeidsongeschiktheid wordt ingetrokken en de voorwaarde inzake anciënniteit in de onderneming tot een maand wordt herleid. Ten einde misbruiken van korte afwezigheid wegens ziekte of ongeval te voorkomen en de uitoefening van geneeskundige controle door de werkgever mogelijk te maken, werd voor elke arbeidsongeschiktheid een carenstijd van een arbeidsdag voorzien. De periode van zeven dagen tijdens welke de werkmán recht heeft op het gewaarborgd weekloon, begint te lopen vanaf de dag na deze carensdag.

Voorbeeld : een werkmán die werkt onder de regeling van de vijfdaagse week valt ziek op de zaterdag. De carensdag is de maandag. De periode van zeven dagen begint de dinsdag.

**

Indien de werkmán ziek valt in de loop van een arbeidsdag wordt hem deze dag uitbetaald op grond van artikel 12. De carensdag valt 's anderendaags en de dag daarop volgend vangt een periode van zes dagen aan tijdens welke het gewaarborgd loon (80 %) verschuldigd is op grond van artikel 16.

Deze periode wordt herleid tot zes dagen omdat hij voor de eerste dag aanspraak heeft kunnen maken op 100 % van zijn loon op basis van artikel 12.

Voorbeeld : een werkmán valt 's maandags ziek op het werk. De maandag wordt hem betaald aan 100 % op grond van artikel 12.

De carensdag is de dinsdag. Op woensdag vangt een periode van zes dagen aan gedurende welke het gewaarborgd loon (80 %) verschuldigd is op grond van artikel 16.

**

§ 2 regelt het betwiste probleem van de hervalling en is gebaseerd op de inzake ziekteverzekering bepaalde termijn.

Er valt op te merken dat twaalf werkdagen gelijk zijn aan twee kalenderweken.

Het gewaarborgd weekloon is niet opnieuw verschuldigd wanneer een nieuwe arbeidsongeschiktheid, te wijten aan dezelfde ziekte of hetzelfde ongeval, optreedt binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot betaling van het loon tijdens een periode van zeven dagen. Men moet inderdaad veronderstellen dat de tweede arbeidsongeschiktheid slechts de verlenging vormt van de eerste.

Het zou anders zijn indien de werkmán een medisch getuigschrift voorlegt waaruit blijkt dat de tweede arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.

Ten einde de werklíeden niet te ontmoedigen die getracht hebben de arbeid te hervatten vóór het verstrijken van de periode van zeven dagen, tijdens welke het gewaarborgd weekloon is verschuldigd, is het toegelaten bij een hervalling

miers jours ouvrables permet de cumuler les jours d'incapacité de travail de la première période et ceux de la deuxième.

Exemple : Un ouvrier est malade pendant quatre jours. On lui applique un jour de carence et il bénéficie du salaire garanti pour les trois autres jours.

Il a une rechute due à la même maladie après avoir repris le travail pendant six jours. La deuxième incapacité de travail dure six jours. Les quatre premiers jours donneront lieu au paiement du salaire garanti.

**

Le § 3 vise à exclure du bénéfice du salaire hebdomadaire garanti les ouvriers dont l'incapacité de travail a été intentionnellement provoquée et ceux qui sont accidentés en pratiquant des sports de compétition ou d'exhibition, et dont les risques d'accident sont, dans la presque totalité des cas, couverts par une assurance spéciale.

Il exclut également l'ouvrier qui a été accidenté à l'occasion d'occupations professionnelles impliquant l'assujettissement au régime des allocations familiales des non salariés.

Le § 4 instaure la subrogation légale de l'employeur vis-à-vis des tiers responsables de l'accident donnant ouverture au paiement du salaire hebdomadaire garanti.

L'article 17 prévoit qu'en cas d'incapacité de travail l'ouvrier doit avertir immédiatement son employeur, c'est-à-dire le plus tôt qu'il lui est possible de le faire. Il s'agit d'une question de fait qui doit être appréciée avec bon sens.

Normalement l'ouvrier ne doit produire un certificat médical que s'il y est invité. Cette invitation peut être individuelle ou collective, notamment lorsque le règlement d'atelier le prévoit.

L'ouvrier peut être tenu de se présenter au contrôle médical institué par l'employeur, sauf si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer.

En vue de permettre une solution rapide des litiges d'ordre médical survenant entre le médecin de l'ouvrier et celui de l'employeur, le Roi peut instaurer une procédure d'arbitrage.

L'article 18 précise l'intention des auteurs de la loi du 20 juillet 1960. Le Roi peut notamment fixer des conditions supplémentaires tant à celles prévues par l'article 29 que par l'article 29bis de la loi sur le contrat de travail.

Le chapitre II est relatif aux modifications concernant les lois sur le contrat d'emploi coordonnées le 20 juillet 1955.

L'article 19 introduit dans les lois sur le contrat d'emploi un texte similaire à celui de l'article 12 de la loi sur le contrat de travail, en vue notamment de garantir la rémunération complète d'une journée de travail à l'employé, qui a commencé sa journée de travail en retard ou qui a dû l'interrompre pour une cause indépendante de sa volonté.

L'article 20 accorde aux employés le droit de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération en cas d'événements familiaux et autres. Ce droit n'était pas encore reconnu par la loi, mais avait déjà été consacré par des décisions de commissions paritaires.

tijdens de eerste twaalf werkdagen, de dagen arbeidsongeschiktheid van de eerste periode bij die van de tweede periode te voegen.

Voorbeeld : een werkmán is ziek gedurende vier dagen. Men past de carensdag toe en hij ontvangt het gewaarborgd loon voor de andere drie dagen.

Na gedurende zes dagen de arbeid hernomen te hebben valt hij opnieuw ten prooi van dezelfde ziekte. De tweede arbeidsongeschiktheid duurt zes dagen. De eerste vier dagen geven aanleiding tot betaling van het gewaarborgd loon.

**

§ 3 heeft tot doel van het voordeel van het gewaarborgd weekloon uit te sluiten, de werklieden wier arbeidsongeschiktheid opzettelijk werd veroorzaakt en hen aan wie een ongeval is overkomen bij het beoefenen van competitie- of exhibitieport, waarvan de ongevallenrisico's in nagenoeg alle gevallen door een bijzondere verzekering worden gedekt.

Het sluit eveneens de werkmán uit die een ongeval heeft opgelopen ter gelegenheid van beroepsarbeid die tot gevolg heeft dat de werkmán verzekeringsplichtig wordt aan de kinderbijslagregeling voor niet-loontrekkenden.

§ 4 voert de wettelijke subrogatie in ten voordele van de werkgever ten opzichte van derden die aansprakelijk zijn voor het ongeval dat aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het gewaarborgd weekloon.

Artikel 17 bepaalt dat de arbeider, ingeval van arbeidsongeschiktheid, zijn werkgever onmiddellijk moet verwittigen, dit wil zeggen zodra dit hem mogelijk is. Het betreft hier een feitenkwestie die met gezond verstand moet worden beoordeeld.

Normaal moet de werkmán slechts een geneeskundig getuigschrift voorleggen wanneer hij erom verzocht wordt. Dit verzoek kan individueel of collectief gedaan worden, onder meer wanneer het werkplaatsreglement het oplegt.

De werkmán kan verplicht worden zich aan te bieden op een door de werkgever ingerichte medische controle, behalve wanneer zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat verplaatsingen te ondernemen.

Ten einde een vlugge oplossing van de geschillen van medische aard te bewerken kan de Koning een scheidsrechtelijke procedure instellen om die betwistingen tussen de geneesheer van de werkmán en die van de werkgever te beslechten.

Artikel 18 preciseert de bedoeling van de auteurs van de wet van 20 juli 1960. De Koning kan inzonderheid bijkomende voorwaarden vaststellen zowel t.o.v. artikel 29 als van artikel 29bis van de wet op de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk II heeft betrekking op de wijzigingen aan de wetten betreffende het bediendencontract geordend 20 juli 1955.

Bij *artikel 19* wordt in de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden een tekst ingevoegd van dezelfde aard als die van artikel 12 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst, inzonderheid om het volledig loon van een arbeidsdag te waarborgen voor de bediende die zijn arbeidsdag met vertraging is begonnen of die hem heeft moeten onderbreken wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil.

Artikel 20 verleent aan de bedienden het recht van het werk afwezig te zijn met behoud van de bezoldiging in geval van familie- en andere gebeurtenissen. Dit recht was nog niet erkend door de wet, maar was reeds ingeburgerd door de beslissingen van paritaire comités.

En cas de grossesse ou d'accouchement, l'employée engagée pour une durée indéterminée conserve le droit à sa rémunération pendant trente jours au début de la période de repos de grossesse ou de repos d'accouchement. Actuellement, les autres employées ne peuvent prétendre à aucune rémunération de l'employeur pendant ces périodes. *L'article 21* accorde à ces dernières, comme aux ouvrières, la rémunération pendant une période de sept jours.

L'article 22 reproduit, en ce qui concerne les employés les dispositions de l'article 17 du présent projet relatives au contrôle médical.

L'article 23 complète les dispositions existantes relatives au maintien de la rémunération en cas de suspension du contrat d'emploi en cas de maladie ou d'accident.

Actuellement, seuls les employés engagés pour une durée indéterminée, pour une entreprise ou une durée déterminée d'au moins trois mois conservent le droit à leur rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail. Les autres employés n'ont droit dans ce cas à aucune rémunération.

Le texte proposé accorde à ces derniers, comme aux ouvriers, le droit à la rémunération pendant une période de sept jours. Les dispositions du § 2, 1° s'inspirent des dispositions relatives aux accidents du travail prévues à l'article 9 du présent projet. Celles du § 2, 2° s'inspirent des dispositions relatives à la maladie ou à l'accident prévues à l'article 16 du présent projet.

Les § 3, 4 et 5 qui traitent des rechutes, des causes d'exclusion et de la subrogation sont similaires aux dispositions correspondantes en matière de contrat de travail.

Le § 6 interdit le cumul entre la rémunération et les avantages accordés pour une même période par la législation sur les accidents du travail.

L'article 24 s'inspire des dispositions de l'article 10 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi. Il concerne les congés donnés soit avant, soit pendant les périodes de suspension de l'exécution du contrat résultant soit de grossesse ou d'accouchement, de maladie ou d'accident.

L'article 25 concerne les employés engagés pour une durée indéterminée. Il reprend le texte de l'article 11 des lois coordonnées, sur le contrat d'emploi, et prévoit, comme pour les ouvriers, une période maximum de suspension de l'exécution du contrat de six mois par suite de maladie ou d'accident, après laquelle l'employeur peut mettre fin au contrat sans préavis, mais moyennant indemnité.

Les articles 26 et 27 reproduisent respectivement les dispositions des articles 12 et 12bis des mêmes lois, qui concernent le droit de l'employeur de mettre fin aux autres contrats d'emploi en cas de maladie ou d'accident.

L'article 28 reproduit la disposition de l'article 8, troisième alinéa, des mêmes lois, qui concerne le calcul de la commission des employés.

L'article 29 introduit dans la matière du contrat d'emploi le principe de l'effet suspensif des vacances annuelles, par une disposition identique à celle insérée dans le contrat de travail par l'article 14 du présent projet.

Ingeval van zwangerschap of van bevalling behoudt de voor onbepaalde tijd in dienst genomen bediende het recht op haar bezoldiging gedurende dertig dagen bij het begin van de rustperiode wegens zwangerschap of bevalling. Thans mogen de andere bedienden tijdens die periodes geen aanspraak maken op enige bezoldiging vanwege de werkgever. Bij *artikel 21* wordt hun, zoals aan de arbeidsters, de bezoldiging toegekend gedurende een periode van zeven dagen.

Artikel 22 herneemt, wat de bedienden betreft, de bepalingen van artikel 17 van dit ontwerp in verband met het geneeskundig toezicht.

Artikel 23 vult de van kracht zijnde bepalingen aan betreffende het behoud van de bezoldiging ingeval van schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden bij ziekte of ongeval.

Thans behouden alleen de bedienden, die in dienst zijn genomen voor onbepaalde tijd, voor een bepaald werk of bepaalde tijd van minstens drie maanden het recht op hun bezoldiging tijdens de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid. De andere bedienden hebben in dat geval geen recht op bezoldiging.

In de voorgestelde tekst wordt hun, zoals aan de werklieden, het recht op bezoldiging toegekend tijdens een periode van zeven dagen. De bepalingen van § 2, 1°, worden ingegeven door de bepalingen betreffende de arbeidsongevallen voorzien bij artikel 9 van dit ontwerp. Deze van § 2, 2° worden ingegeven door de bepalingen betreffende ziekte of ongeval, voorzien bij artikel 16 van dit ontwerp.

De §§ 3, 4 en 5 welke handelen over de hervallingen, de oorzaken van uitsluiting en de indeplaatsstelling zijn dezelfde als de overeenstemmende bepalingen inzake de arbeidsovereenkomst.

De § 6 verbiedt de samenvoeging van de wedde met de voordelen welke toegekend worden voor eenzelfde periode door de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Artikel 24 is gebaseerd op de bepalingen van artikel 10 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract. Het betreft de opzegging die gegeven wordt vóór of tijdens de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van zwangerschap of bevalling, van ziekte of ongeval.

Artikel 25 betreft de bedienden, die in dienst zijn genomen voor onbepaalde tijd. Het neemt de tekst over van artikel 11 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract en bepaalt, zoals voor de werklieden, een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van ziekte of ongeval, van ten hoogste zes maanden, waarna de werkgever zonder opzegging, maar mits een vergoeding, de arbeidsovereenkomst kan beëindigen.

Bij de *artikelen 26 en 27* worden respectievelijk de bepalingen van de artikelen 12 en 12bis van dezelfde wetten overgenomen, welke betrekking hebben op het recht van de werkgever om, ingeval van ziekte of ongeval, de andere arbeidsovereenkomsten voor bedienden te beëindigen.

In *artikel 28* wordt de bepaling van artikel 8, derde lid, van dezelfde wetten overgenomen met betrekking tot de berekening van het commissieloon van de bedienden.

Artikel 29 voert in de arbeidsovereenkomst voor bedienden het beginsel in van de schorsende uitwerking van de jaarlijkse vakantie; dit gebeurt door een bepaling welke identiek is als deze ingevoegd in de arbeidsovereenkomst voor werklieden, door artikel 14 van dit ontwerp.

L'article 30 déclare nulles toutes clauses réduisant les avantages accordés à l'employé en vertu de la plupart des dispositions qui précèdent.

L'article 31 instaure, comme l'article 3 du projet le fait pour le contrat de travail, la règle selon laquelle les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté au moment où le préavis prend cours.

L'article 32 met le texte de l'article 17 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, qui concerne l'absence en vue de rechercher un nouvel emploi pendant la durée du préavis, en concordance avec les décisions jurisprudentielles en la matière. Pendant les absences autorisées par cette disposition, l'employé conserve le droit à sa rémunération.

L'article 33 édicte en matière de congé pour motifs graves les mêmes règles et les mêmes délais que ceux prévus par les articles 5, 6 et 7 du projet en matière de contrat de travail.

Les mots « avant l'expiration du terme » visent à la fois le contrat conclu pour une entreprise déterminée et pour une durée déterminée.

L'article 34 se borne à adapter et à compléter la numération des articles auxquels la disposition se réfère. Il s'agit des articles de la loi sur le contrat d'emploi qui s'appliquent à tous les contrats d'emploi quel que soit le montant de la rémunération annuelle.

Le chapitre III concerne les dispositions relatives à la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Les articles 35 à 41 accordent aux engagés les avantages que la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti a déjà accordés aux autres travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 10 mars 1900. Ils reprennent la plupart des dispositions de la décision du 29 novembre 1960 de la commission paritaire nationale de la batellerie rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 mars 1961.

Ces dispositions sont analogues à d'autres dispositions du présent projet qui ont déjà été commentées plus haut et concernent : le salaire de la journée commencée avec retard ou interrompue pour une cause indépendante de la volonté de l'engagé (art. 35) — les périodes de suspension de l'exécution du contrat en cas de grossesse ou d'accouchement (art. 36) — le maintien du salaire durant les premiers jours d'incapacité de travail due à un accident du travail (art. 37) ou à une maladie ou un autre accident (art. 38).

D'autres dispositions (art. 39, 40 et 41) introduisent dans la loi du 1^{er} avril 1936 des principes déjà consacrés par la loi du 20 juillet 1960.

Le chapitre IV concerne les modifications apportées à la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

Les dispositions temporaires des titres II, III et IV de la loi du 20 juillet 1960 sont maintenues en vigueur jusqu'au 31 décembre 1962, moyennant les modifications ci-après :

L'article 42 insère dès à présent dans les articles 15 et 22 de la loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti les règles consacrées par le présent projet en matière de rechutes.

Bij *artikel 30* worden alle bedingen nietig verklaard die de voordelen verminderen welke aan de bediende worden toegekend krachtens het merendeel van de vorige bepalingen.

Artikel 31 voert, zoals artikel 3 van het ontwerp in de arbeidsovereenkomst voor werklieden, de regel in waarbij de opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de anciënniteit van het ogenblik waarop de opzeggingstermijn ingaat.

In *artikel 32* wordt de tekst van artikel 17 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract, dat handelt over de afwezigheid om een nieuwe betrekking te zoeken tijdens de opzeggingstermijn, in overeenstemming gebracht met de rechterlijke beslissingen ter zake. Tijdens de door deze bepaling toegelaten afwezigheid behoudt de bediende het recht op zijn bezoldiging.

Artikel 33 schrijft, inzake het ontslag wegens dringende redenen, dezelfde regelen en dezelfde termijnen voor als die bedoeld in de artikelen 5, 6 en 7 van het ontwerp ter zake van de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

De woorden « voor het verstrijken van de termijn » beogen tegelijk de arbeidsovereenkomst van een bepaald werk en van een bepaalde tijd.

Artikel 34 beperkt zich tot de aanpassing en de aanvulling van de nummering der artikelen waarop de bepaling doelt. Het betreft de artikelen van de wet op het bediendencontract die van toepassing zijn op alle arbeidsovereenkomsten voor bedienden welke ook het bedrag van de jaarlijkse bezoldiging zij.

Hoofdstuk III handelt over de bepalingen betreffende de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

De artikelen 35 tot 41 kennen aan die werknemers de voordelen toe welke bij de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon reeds werden verleend aan andere arbeiders die een arbeidsovereenkomst voor werklieden hebben aangegaan overeenkomstig de wet van 10 maart 1900. Bij deze artikelen worden de meeste bepalingen overgenomen van de beslissing van 29 november 1960 van het Nationaal Paritair Comité voor de binnenscheepvaart, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 7 maart 1961.

Deze bepalingen stemmen overeen met andere bepalingen van dit ontwerp die reeds hierboven werden gecommentarieerd en betrekking hebben op : het loon van de arbeidsdag die met vertraging werd begonnen of werd onderbroken door een van de wil van de werknemer onafhankelijke oorzaak (art. 35) — de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst in geval van zwangerschap of van bevalling (art. 36) — het behoud van loon gedurende de eerste dagen arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval (art. 37) of een ziekte of een ander ongeval (art. 38).

Bij andere bepalingen (art. 39, 40 en 41) worden in de wet van 1 april 1936 principes ingevoerd welke bij de wet van 20 juli 1960 reeds vastgelegd werden.

Hoofdstuk IV betreft de wijzigingen aangebracht aan de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

De bepalingen van tijdelijke aard van de titels II, III en IV van de wet van 20 juli 1960 blijven van kracht tot 31 december 1962 mits hiernavolgende wijzigingen :

Artikel 42 voegt onmiddellijk in de artikelen 15 en 22 van het gewaarborgd weekloon de regelen in, welke door dit wetsontwerp gehuldigd worden inzake de hervalling.

L'article 43 dispense les employeurs occupant moins de dix travailleurs du versement de la cotisation de 25 francs après le 30 juin 1962. En effet, il existe actuellement un excédent de cotisations par rapport aux indemnités payées du chef du salaire hebdomadaire garanti. Cet excédent servira à financer les dépenses de la période allant du 30 juin au 31 décembre 1962.

Le chapitre V concerne les dispositions transitoires et finales.

L'article 44 vise à permettre au Roi de régler les modalités de remboursement de l'excédent des cotisations subsistant éventuellement après le 1^{er} janvier 1963, lors de l'uniformisation des dispositions relatives au paiement des premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dans les entreprises occupant dix travailleurs et plus, et celles applicables dans les entreprises occupant moins de dix travailleurs.

Le Gouvernement estime qu'il ne faut pas maintenir au delà du 1^{er} janvier 1963 la distinction entre les entreprises suivant le nombre de travailleurs occupés, qui constituait, dans certains cas, une discrimination inéquitable entre les travailleurs, et qui entraînait de sérieuses difficultés administratives d'application. A cet effet, *l'article 45, 1^o*, abroge, à dater du 1^{er} janvier 1963, les dispositions temporaires de la loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti. Le 2^o du même article abroge l'arrêté royal du 7 mars 1961 rendant obligatoire la décision du 29 novembre 1960 de la Commission paritaire nationale de l'industrie de la batellerie instaurant le salaire hebdomadaire garanti, ainsi que la décision elle-même (3^o).

En effet, la décision de la Commission paritaire contient des dispositions similaires à celles contenues dans le présent projet. L'abrogation de l'arrêté royal ne suffit pas, étant donné que la décision subsisterait et pourrait continuer à avoir des effets juridiques, par exemple à titre d'usage de la profession.

Afin de permettre aux commissions paritaires de réexaminer les règles qu'elles ont fixées en ce qui concerne les dérogations aux articles 12 et 28^{quater} de la loi sur le contrat de travail, *l'article 46* prévoit que les arrêtés pris sur base de ces articles restent en vigueur tant qu'ils n'auront pas été abrogés par les arrêtés pris en exécution des dispositions du présent projet de loi; en tout cas ils cessent de produire leurs effets à l'expiration du neuvième mois qui suit l'entrée en vigueur du projet de loi.

L'article 47 permet au Roi de coordonner, dans un but d'unification et de simplification, les dispositions des lois sur le contrat de travail, le contrat des bateliers et le contrat d'emploi.

L'article 48 indique les articles du projet de loi qui n'entrent en vigueur que le 1^{er} janvier 1963, afin de respecter les accords de programmation sociale et ne pas imposer de nouvelles charges aux employeurs en 1962.

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

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

Artikel 43 ontslaat de werkgevers die minder dan tien arbeiders te werk stellen van de verplichting van de storting der bijdragen van 25 frank na 30 juni 1962. Er bestaat inderdaad thans een overschot van bijdragen ten opzichte van de vergoedingen die betaald werden uit hoofde van het gewaarborgd weekloon. Dit overschot zal aangewend worden om de uitgaven van de periode die gaat van 30 juni tot 31 december 1962 te financieren.

Hoofdstuk V bevat de overgangs- en de slotbepalingen.

Artikel 44 biedt aan de Koning de mogelijkheid de modaliteiten van terugbetaling te bepalen van het overschot van de bijdragen dat eventueel nog kan overblijven na 1 januari 1963, wanneer de bepalingen betreffende de betaling van de eerste dagen arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval in de ondernemingen met tien werknemers en meer, en die welke toepasselijk zijn in de ondernemingen met minder dan tien werknemers worden geüniformeerd.

De Regering is van oordeel dat het onderscheid tussen de ondernemingen volgens het aantal tewerkgestelde werknemers dat bovendien in sommige gevallen op een onbillijke discriminatie van de werknemers neerkwam en bij zijn toepassing ernstige administratieve moeilijkheden met zich bracht, na 1 januari 1963 niet meer moet behouden worden. Met dit doel heft *artikel 45, 1^o*, met ingang van 1 januari 1963 de tijdelijke bepalingen op van de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon. Het 2^o van ditzelfde artikel heft het koninklijk besluit van 7 maart 1961 op waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing van 29 november 1960 van het Nationaal Paritair Comité voor de binnenscheepvaart tot invoering van het gewaarborgd weekloon, evenals de beslissing zelf (3^o).

De beslissing van het Paritair Comité behelst inderdaad bepalingen welke gelijkaardig zijn aan die vervat in dit ontwerp. De opheffing van het koninklijk besluit volstaat niet daar de beslissing zou voortbestaan en verder juridische uitwerking zou hebben b.v. ten titel van gewoonte in het beroep.

Ten einde aan de paritaire comités toe te laten de regelen die zij uitgebracht hebben betreffende de afwijkingen op de artikelen 12 en 28^{quater} van de wet op de arbeidsovereenkomst terug te onderzoeken, bepaalt *artikel 46* dat de op basis van deze artikelen getroffen besluiten van kracht blijven zolang zij niet in uitvoering van de bepalingen van dit wetsontwerp opgeheven werden; in elk geval houden zij op uitwerking te hebben bij het verstrijken van de negende maand, welke volgt op de inwerkingtreding van dit wetsontwerp.

Met het doel eenheid en vereenvoudiging te brengen machtigt *artikel 47* de Koning de bepalingen der wetten op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen en betreffende het bediendencontract te coördineren.

Artikel 48 wijst de artikelen van het wetsontwerp aan die slechts op 1 januari 1963 in werking treden ten einde de overeenkomsten van sociale programmatie te eerbiedigen en in 1962 aan de werkgevers geen nieuwe lasten op te leggen.

Dit is Mevrouwen, Mijne Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. SERVAIS.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le Conseil d'Etat, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 19 avril 1962, d'une demande d'avis sur un projet de loi « modifiant les lois du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, les lois sur le contrat d'emploi coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955 et la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure », a donné le 2 mai 1962 l'avis suivant :

I. — Observation générale.

Suivant l'Exposé des Motifs, le projet tend en premier lieu à modifier la législation sur le salaire hebdomadaire garanti, notamment en rendant cette réglementation définitive et en élargissant son champ d'application.

La loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti avait essentiellement pour but « de mieux protéger les ouvriers contre l'instabilité de l'emploi et l'insécurité du revenu. Elle a réduit dans une mesure appréciable les écarts qui existent entre le statut légal de l'ouvrier et le statut légal de l'employé ».

Le projet entend, en second lieu, apporter aux lois sur le contrat de travail, le contrat d'emploi et le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, une série de modifications qui ont principalement pour objet d'assujettir l'une de ces catégories de travailleurs à un régime identique ou similaire à celui qui est applicable aux autres. Dans cet ordre d'idées, le bénéfice du salaire hebdomadaire garanti est notamment étendu aux bateliers.

Le projet témoigne donc, de toute évidence, du souci du Gouvernement de rendre plus uniforme le statut juridique des diverses catégories de travailleurs.

Déjà ce souci d'uniformité a inspiré en 1951 une proposition de loi établissant le Code civil du travail (*Sénat*, 1950-1951, *Doc.* n° 125, p. 33). Pour atteindre ce but, cette proposition groupait au sein du titre premier du Code toutes les dispositions communes relatives au contrat de louage de travail en général, les prescriptions particulières propres à chaque sorte de contrat étant insérées à la suite de celles-ci.

Cette méthode est assurément la meilleure qui soit pour assurer au statut des diverses catégories de travailleurs le maximum d'uniformité. Elle oblige toutefois à soumettre la législation existante à une refonte tellement vaste et profonde que la réalisation de ce projet risque de prendre un temps considérable et ne pourra sans doute intervenir dans un délai rapproché.

Aussi en attendant le législateur s'efforce-t-il d'atteindre ce but d'une manière progressive, à l'occasion des modifications fragmentaires que le droit du contrat de louage de travail vient à subir.

C'est ce qu'il a fait notamment dans la loi du 4 mars 1954 modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. Le rapporteur de la commission de la Chambre souligna, en effet, que « la proposition semble viser, autant que possible, à se rapprocher de certaines dispositions de la loi relative au contrat d'emploi » (*Chambre*, 1952-1953, *Doc.* n° 543, p. 3; *id. Ann.*, séance du 28 octobre 1953, p. 17).

Un deuxième pas dans ce sens a été fait par la loi précitée du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti. Au cours des travaux préparatoires de cette loi, on a insisté à plusieurs reprises sur la nécessité « de réduire progressivement les écarts injustifiés qui existent actuellement entre le statut légal de l'ouvrier et le statut légal de l'employé » (Exposé des Motifs, *Chambre*, 414, 1959-1960, n° 1, p. 2; voir dans le même sens : *id.* n° 12, pp. 3, 7, 12, 15, 16, 19 et 21; *Chambre, Annales*, séance du 5 juin 1960, pp. 3 et 12, séance du 14 juin 1960, pp. 39, 41 et 51; *Sénat*, 1959-1960, *Doc.* n° 463, pp. 2-4, 17 et 20; *Sénat, Annales*, séance du 14 juillet 1960, pp. 2139 et 2143).

Par le présent projet, le Gouvernement entend pousser plus loin encore l'uniformisation du statut juridique des travailleurs.

Il cherche à réaliser cet objectif, tout d'abord en modifiant la loi du 20 juillet 1960 de manière à rendre permanent le régime provisoire instauré par cette loi et à l'étendre, à partir du 1^{er} janvier 1963, à l'ensemble des ouvriers; ensuite, en apportant à la loi sur le contrat de travail et à celle sur le contrat d'emploi, une série de modifications destinées à assurer, sur certains points, une concordance plus parfaite; enfin, en insérant dans la loi relative au contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure quelques dispositions empruntées en majeure partie à la loi sur le contrat de travail.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De Raad van State, afdeling wetgeving, tweede kamer, de 19^e april 1962 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 op het arbeidscontract, van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, de wetten betreffende het bediendencontract geordend bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen », heeft de 2^e mei 1962 het volgend advies gegeven :

1. — Agemene opmerking.

Volgens de Memorie van Toelichting strekt het ontwerp in de eerste plaats ertoe de wetgeving op het gewaarborgd weekloon te wijzigen, onder meer door er een definitieve regeling van te maken en het toepassingsgebied ervan uit te breiden.

De wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon beoogde vooral « de werklieden beter te beschermen tegen de instabiliteit van de betrekking en de onzekerheid van het inkomen. Zij herleidde in een niet te versmaden mate de verschillen die bestaan tussen het wettelijk statuut van de werkmán en dat van de bediende ».

In de tweede plaats brengt het ontwerp in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedienden en binnenschippers een aantal wijzigingen aan, die hoofdzakelijk erop gericht zijn op de ene categorie van werknemers een zelfde of gelijkaardige regeling toe te passen als op de andere. In dit verband wordt onder meer het voordeel van het gewaarborgd weekloon uitgebreid tot de binnenschippers.

Door dit ontwerp streeft de Regering dus heslist naar meer eenheid in het juridisch statuut van de verschillende categorieën van werknemers.

Dit streven lag reeds aan de basis van het in 1951 ingediende wetsvoorstel tot invoering van een Burgerlijk Arbeidswetboek (*Senaat*, 1950-1951, *Gedr. Stuk* n° 125, blz. 33). Om dit doel te bereiken, werden alle gemeenschappelijke bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst in het algemeen in een eerste titel van het Wetboek samengebracht; daarachter volgen de bijzondere voorschriften die aan elke soort van arbeidsovereenkomst eigen waren.

Deze methode is ongetwijfeld de beste om de eenvormigheid van het statuut der verschillende categorieën van werknemers zo dicht mogelijk te benaderen. Zij veronderstelt echter zulke diepgaande en omvangrijke omvorming van de bestaande wetgeving, dat de verwezenlijking van dit plan zeer veel tijd vergt en vermoedelijk niet spoedig tot een goed einde zal worden gebracht.

Daarom heeft de wetgever intussen getracht het beoogde doel geleidelijk te verwezenlijken naar aanleiding van fragmentarische wijzigingen van het arbeidsovereenkomstenrecht.

Zulks is onder meer geschied door de wet van 4 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst. De verslaggever van de Kamercommissie vestigde er de bijzondere aandacht op dat het « klaarblijkelijk in de bedoeling van het voorstel ligt, daar waar het mogelijk is, zekere bepalingen van de wet op het bediendencontract te benaderen » (*Kamer*, 1952-1953, *Gedr. Stuk* n° 543, blz. 3; *id. Hand.*, vergadering van 28 oktober 1953, blz. 17).

Een tweede stap in dezelfde richting werd gezet door de voornoemde wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon. Tijdens de parlementaire voorbereiding werd herhaaldelijk gewezen op de noodzakelijkheid « het onverantwoord verschil, dat thans bestaat tussen het wettelijk statuut van de arbeider en het wettelijk statuut van de bediende, geleidelijk te verminderen » (Memorie van Toelichting, *Kamer* 414, 1959-1960, n° 1, blz. 2; zie in dezelfde zin : *id.*, n° 12, blz. 3, 7, 12, 15, 16, 19 en 21; *Kamer, Hand.*, vergadering van 9 juni 1960, blz. 3 en 32, vergadering van 14 juni 1960, blz. 39, 41 en 51; *Senaat* 1959-1960, *Gedr. Stuk* n° 463, blz. 2-4, 17 en 20; *Senaat, Hand.*, vergadering van 14 juli 1960, blz. 2139 en 2143).

Door onderhavig ontwerp wil de Regering de eenvormigheid van het juridisch statuut van de werknemers nog verder doorvoeren.

In de eerste plaats tracht zij dit doel te verwezenlijken door de wijziging van de wet van 20 juli 1960. De door die wet ingevoerde, voorlopige regeling op het gewaarborgd weekloon wordt bestendig en vanaf 1 januari 1963 uitgebreid tot alle werklieden. In de tweede plaats worden zowel in de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden als in die op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, enkele wijzigingen aangebracht, die de overeenstemming tussen beide wetten op bepaalde punten doen toenemen. Ten slotte voert het ontwerp ook enkele nieuwe bepalingen in de wet op de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers in, die in ruime mate ontleend zijn aan de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Le projet constitue donc un pas marquant dans la voie de l'uniformisation du droit du contrat de louage de travail.

Considéré sous cet angle, il apparaît au surplus comme une étape importante dans la réalisation de l'une des réformes les plus impérieuses que nécessite le droit social: remédier à l'enchevêtrement des lois sociales réalisées bien souvent sous l'empire des nécessités essentiellement variables de la vie économique et sociale sans qu'il ait toujours été tenu compte des principes juridiques qui doivent assurer leur cohésion et en faire un tout harmonieux.

Aussi le projet est-il particulièrement digne d'intérêt et requiert-il un examen minutieux et approfondi portant non seulement sur les dispositions qu'il renferme mais sur l'ensemble du droit du contrat de louage de travail.

Dans cet ordre d'idées, les diverses lois modifiées par le projet devraient, en effet, être soumises tout entières à une étude comparative, dans le but de déterminer si le statut des diverses catégories de travailleurs n'est point susceptible d'être uniformisé d'une manière plus parfaite encore que ce n'est le cas dans le présent projet.

Il serait tout aussi indispensable d'examiner si les dispositions nouvelles insérées dans les lois existantes ne présentent entre elles aucune différence inutile qui puisse faire obstacle à une uniformisation plus poussée, et si elles sont bien en concordance avec les articles non modifiés de ces lois.

Il va sans dire que le Conseil d'Etat ne saurait se livrer à une étude aussi vaste dans le bref délai qui lui est imparti. Force lui est donc de se borner à un examen rapide du projet et de renoncer à toute analyse de celui-ci sous le rapport, combien important, de la simplification et de la rationalisation du droit social, auxquelles le projet est pourtant appelé à contribuer dans une mesure appréciable.

C'est de même par manque de temps que le Conseil d'Etat s'abstient de toute observation rédactionnelle.

II. — Observations concernant certains articles.

Article premier.

Cet article tend à compléter l'article premier de la loi du 10 mars 1900 par une disposition rendant cette loi « applicable aux ouvriers occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, qui ne sont pas régis par une situation statutaire ».

Une telle disposition est superflue. Il n'est pas contesté, en effet, que les agents des services publics peuvent être engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail mais qu'ils ne le sont pas dès qu'ils bénéficient d'un statut (voir notamment Cass. 18 décembre 1952, *Pas.* 1953, I, 266; Cass. 29 avril 1960, *J.T.*, 1960, 718; Conseil d'Etat, 27 juin 1958, *Debra*, n° 6418; Conseil d'Etat, 16 octobre 1959, *Confédération nationale de la construction*, n° 7298; Conseil d'Etat, 8 janvier 1960, *Debra*, n° 7526). Des contestations peuvent s'élever, il est vrai, sur la question de savoir si, dans tel cas déterminé, l'occupation revêt un caractère statutaire ou contractuel, mais ces contestations ne sont pas tranchées par le projet (voir à ce sujet notamment: Cass. 2 janvier 1959, *Pas.* 1959, I, 434; Conseil d'Etat, 26 juin 1959, *Pierart*, n° 7180 et *Rotsaert*, n° 7183; Conseil d'Etat, 13 septembre 1960, *Harboort*, n° 8048; Conseil d'Etat, 6 octobre 1961, *Carpentier*, n° 8823; Conseil d'Etat, 23 mars 1962, *Sonnaert*, n° 9263, *Markey*, n° 9264 et *Paskin*, n° 9265).

Il échut d'observer au surplus que le problème relatif à la nature du lien qui existe entre l'autorité et son personnel se pose de la même manière à l'égard des travailleurs manuels qu'à l'égard des travailleurs intellectuels, et que la législation sur le contrat d'emploi ne contient aucune disposition analogue à celle que l'article premier du projet entend insérer dans la loi du 10 mars 1900.

Mieux vaudrait, dès lors, omettre cet article.

Art. 2.

Cet article habilite le Roi à déroger à l'article 12 de la loi du 10 mars 1900, alors que dans la réglementation en vigueur, ce pouvoir de dérogation appartient aux commissions paritaires.

Suivant l'Exposé des Motifs, le Gouvernement entend empêcher par là que les commissions paritaires ne prennent des décisions contraires à l'esprit de la loi.

Pour atteindre ce but, il n'est pas besoin d'une modification de la loi. Il suffit que le Roi refuse de rendre obligatoires les décisions des commissions paritaires qui iraient à l'encontre de la volonté du législateur.

Si l'article 2 du projet est supprimé, il faudra aussi adapter les articles 20 et 36 du projet, qui insèrent une disposition analogue, le

Het ontwerp is dus ongetwijfeld een belangrijke uitdrukking van het streven naar meer eenvormigheid van het arbeidsovereenkomstenrecht.

In dat licht beschouwd, vormt het tevens een voornaam onderdeel van een der meest dringende hervormingen die het sociaal recht behoeft: eenheid brengen in de ongeordende mengeling van sociale wetten, die vaak tot stand komen onder de druk van de wisselende noodwendigheden van het sociaal-economisch leven, zonder dat daarbij de nodige aandacht kan worden besteed aan de juridische beginselen welke die massa van voorschriften tot een geordend geheel moeten samenbinden.

Het ontwerp verdient dan ook een bijzondere aandacht en vergt een zeer nauwkeurig en grondig onderzoek, niet alleen van de bepalingen die het bevat, maar van het ganse arbeidsovereenkomstenrecht.

In dit verband zouden immers de verschillende wetten die door het ontwerp worden gewijzigd, in hun geheel met elkaar moeten worden vergeleken om na te gaan of de eenvormigheid van het statuut der betrokken categorieën van werknemers niet nog verder kan worden doorgevoerd dan thans door het ontwerp wordt gedaan.

Voorts zou ook moeten worden onderzocht of de nieuwe bepalingen die in de bestaande wetten worden ingevoegd, onderling geen overbodige verschillen vertonen die een verdere eenmaking in de weg staan, en of die bepalingen volkomen overeenstemmen met de niet gewijzigde artikelen van dezelfde wetten.

Het hoeft geen betoog, dat zulk uitgebreid onderzoek niet kan worden gedaan in de korte tijdspanne, waarbinnen het advies moet worden gegeven. De Raad van State kan dan ook niet anders dan zich beperken tot een vluchtig onderzoek van de tekst van het ontwerp, zonder enige aandacht te kunnen besteden aan het zo belangrijk aspect van de vereenvoudiging en de rationalisering van het sociaal recht, waartoe dit ontwerp in ruime mate moet bijdragen.

Eveneens bij gebrek aan tijd onthoudt de Raad zich van redactionele opmerkingen.

II. — Opmerkingen bij sommige artikelen.

Eerste artikel.

Dit artikel vult het eerste artikel van de wet van 10 maart 1900 aan door de bepaling dat deze wet van toepassing is « op de door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut te werk gestelde werklieden wier toestand niet statutair geregeld is, ».

Deze aanvulling is overbodig. Het wordt immers niet betwist, dat het overheidspersoneel door een arbeidsovereenkomst kan gebonden zijn, maar dat zulks niet het geval is, wanneer het een statuut heeft (zie onder meer Cass. 18 december 1952, *Pas.* 1953, I, 266; Cass. 29 april 1960, *J.T.* 1960, 718; Raad van State, 27 juni 1958, *Debra*, n° 6419; Raad van State, 16 oktober 1959, « Confédération nationale de la construction », n° 7298; Raad van State, 8 januari 1960, *Debra*, n° 7526). Wel kan enige betwisting ontstaan over de vraag of in een bepaald geval het dienstverband statutair of contractueel is, doch deze betwisting wordt door het ontwerp niet opgelost (zie in dit verband bijvoorbeeld: Cass. 2 januari 1959, *Pas.* 1959, I, 434; Raad van State, 26 juni 1959, *Pierart*, n° 7180, en *Rotsaert*, n° 7183; Raad van State, 13 september 1960, *Harboort*, n° 8048; Raad van State, 6 oktober 1961, *Carpentier*, n° 8823; Raad van State, 23 maart 1962, *Sonnaert*, n° 9263, *Markey*, n° 9264, en *Paskin*, n° 9265).

Bovendien moet worden opgemerkt, dat het vraagstuk van de aard van de dienstbetrekking tussen de overheid en haar personeel hetzelfde is voor de handarbeiders als voor de hoofdarbeiders en dat in de wetgeving op de arbeidsovereenkomst voor bedienden ook geen gelijksoortige bepaling voorkomt als die welke artikel 1 van het ontwerp in de wet van 10 maart 1900 wil invoegen.

Dit artikel zou dus best worden geschrapt.

Art. 2.

Dit artikel kent de bevoegdheid om van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 af te wijken aan de Koning toe, terwijl volgens de thans geldende regeling deze aan de paritaire comités toekomt.

Volgens de Memorie van Toelichting wil de Regering hierdoor verhinderen, dat de paritaire comités beslissingen nemen die niet overeenstemmen met de geest van de wet.

Om dit doel te bereiken, is echter geen wijziging van de wet vereist. Het volstaat, dat de Koning weigert de beslissingen van de paritaire comités die tegen de wil van de wetgever ingaan, algemeen verbindend te verklaren.

Mocht artikel 2 van het ontwerp worden weggelaten, dan moeten ook de artikelen 20 en 36 van het ontwerp worden aangepast; deze

premier, dans la loi sur le contrat d'emploi, le second, dans celle qui est relative au contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Art. 4.

Ayant trait à la durée du délai de préavis, l'alinéa 4 du nouvel article 19^{quater} de la loi du 10 mars 1900 trouverait mieux sa place à l'article 19 de la même loi. Il pourrait être inséré dans celle-ci par l'article 3 du projet et former le § 3 du nouvel article 19.

Art. 5, 6 et 7.

Ces articles déterminent les conditions dans lesquelles les motifs graves mentionnés aux articles 20 et 21 de la loi du 10 mars 1900 peuvent entraîner le congé « sans préavis ». Ces motifs pouvant tout aussi bien donner lieu à la résiliation d'un contrat de travail à terme avant l'expiration du délai convenu, il convient, si l'on entend rendre les susdits articles également applicables à ce cas, d'insérer après les mots « sans préavis » les mots « ou avant l'expiration du délai fixé ».

Art. 11.

Le nouvel article 28^{quater}, § 1, deuxième alinéa, 1°, de la loi du 10 mars 1900 porte que l'arrêté royal visé à l'alinéa premier doit indiquer « le mode et le délai de notification ».

Sans doute s'agit-il de la notification que l'employeur fait aux ouvriers de l'établissement d'un nouveau régime en ce qui concerne le temps de travail. Le texte du projet devrait le préciser.

Art. 12.

La modification apportée au texte néerlandais de l'alinéa 1 de l'article 28^{sexies} de la loi du 10 mars 1900 doit également être apportée à l'alinéa 3 du même article.

Art. 18.

Le nouvel article 29^{quater} de la loi du 10 mars 1900 devrait être inséré à l'article 29^{ter}, dont il deviendrait le § 2.

Art. 19.

Cet article dispose que les articles 28^{septies} à 28^{decies} de la loi du 10 mars 1900 sont applicables aux avantages visés par les articles 29 à 29^{quater}.

Les articles cités en dernier lieu étant insérés dans le chapitre III^{bis} de ladite loi, cette disposition est superflue. Les articles 28^{septies} à 28^{nonies} disposent, en effet, clairement qu'ils sont applicables à l'ensemble de ce chapitre. S'il pouvait subsister à ce sujet quelque doute quant à l'application de l'article 28^{decies}, il serait préférable de préciser ce point dans cet article par une disposition conçue dans les mêmes termes que celle qui figure dans les articles précités.

Art. 34.

Cet article dispose que le congé ne peut plus être donné sans préavis pour des motifs graves lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de l'employeur depuis trois jours au moins.

Telle qu'elle est rédigée, cette disposition n'est pas applicable à l'employé qui donne congé sur l'heure. A cet égard, ce régime déroge à celui qui est prévu pour les ouvriers par l'article 21 de la loi du 10 mars 1900, modifié par l'article 6 du présent projet.

Si telle n'est pas l'intention du Gouvernement, les mots « de l'employeur » devraient être remplacés par les mots « de la partie qui donne congé ».

Art. 35.

L'article 35, alinéa 3, des lois relatives au contrat d'emploi détermine les articles de ces lois qui sont également applicables aux employés qui gagnent plus de 180 000 francs.

A l'opposé de la réglementation actuellement en vigueur, il n'est pas fait mention de l'article 12^{bis}.

Le projet transfère à l'article 12^{ter} les dispositions de l'article 12^{bis} actuel.

Comme le nouvel article 12^{bis} (art. 27 du projet) aussi bien que le nouvel article 12^{ter} (art. 28 du projet) n'entreront en vigueur que

voegen immers een zelfde bepaling in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden en binnenschippers in.

Art. 4.

Daar het vierde lid van het nieuwe artikel 19^{quater} van de wet van 10 maart 1900 betrekking heeft op de duur van de opzeggingstermijn, zou het beter zijn plaats vinden in artikel 19 van dezelfde wet. Het zou daarom beter ingevoegd worden in artikel 3 van het ontwerp en § 3 van het nieuwe artikel 19 vormen.

Art. 5, 6 en 7.

Deze artikelen bepalen onder welke voorwaarden de dringende redenen, bedoeld in de artikelen 20 en 21 van de wet van 10 maart 1900, aanleiding kunnen geven tot ontslag « zonder opzegging ». Deze dringende redenen kunnen echter ook aanleiding geven tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vóór het verstrijken van de overeengekomen termijn. Wil men de genoemde artikelen ook op dat geval toepassen, dan moeten na de woorden « zonder opzegging » de woorden « of vóór het verstrijken van de bepaalde tijd » worden ingevoegd.

Art. 11.

Het nieuwe artikel 28^{quater}, § 1, tweede lid, 1°, van de wet van 10 maart 1900 stelt, dat het in het eerste lid bedoelde koninklijk besluit moet vermelden « de wijze en de termijn van bekendmaking ».

Blijkbaar wordt bedoeld de kennisgeving van de werkgever aan de werklieden, dat een nieuwe arbeidstijdregeling wordt ingevoerd. Het ware wenselijk dit in de tekst van het ontwerp te verduidelijken.

Art. 12.

De wijziging die in de Nederlandse tekst van het eerste lid van artikel 28^{sexies} van de wet van 10 maart 1900 wordt aangebracht, geldt ook voor het derde lid van hetzelfde artikel.

Art. 18.

Het nieuwe artikel 29^{quater} van de wet van 10 maart 1900 zou beter in artikel 29^{ter} worden ingevoegd en § 2 ervan vormen.

Art. 19.

Dit artikel stelt, dat de artikelen 28^{septies} tot 28^{decies} van de wet van 10 maart 1900 van toepassing zijn op de bij de artikelen 29 tot 29^{quater} bepaalde voordelen.

Daar de laatstgenoemde artikelen in hoofdstuk III^{bis} van die wet worden ingevoegd, is deze bepaling overbodig. In de artikelen 28^{septies} tot 28^{nonies} wordt immers duidelijk bepaald, dat zij op dit ganse hoofdstuk toepasselijk zijn. Mocht te dien aanzien enige twijfel bestaan wat de toepassing van artikel 28^{decies} betreft, ware het verkieslijk dit artikel aan te vullen met een gelijkkluidende verduidelijking als die welke in de voornoemde artikelen voorkomt.

Art. 34.

Dit artikel stelt, dat het ontslag wegens dringende redenen niet meer zonder opzegging mag worden gegeven, wanneer het feit dat het zou gerechtvaardigd hebben, sedert ten minste drie dagen aan de werkgever bekend is.

Zoals zij gesteld is, speelt die bepaling niet, wanneer de bediende ontslag op staande voet geeft. In dit opzicht wijkt deze regeling af van die welke door artikel 21 van de wet van 10 maart 1900, gewijzigd door artikel 6 van dit ontwerp, ten aanzien van de werklieden is uitgevaardigd.

Mocht zulks niet de bedoeling zijn, dan moeten de woorden « aan de werkgever » vervangen worden door de woorden « aan de partij die ontslag geeft ».

Art. 35.

Artikel 35, derde lid, van de wetten betreffende het bediendencontract, bepaalt welke artikelen van die wetten ook toepasselijk zijn op de bedienden die meer dan 180 000 frank verdienen.

In tegenstelling met de thans geldende regeling wordt geen melding gemaakt van artikel 12^{bis}.

De bepalingen van het huidige artikel 12^{bis} worden door het ontwerp overgebracht naar artikel 12^{ter}.

Daar zowel het nieuwe artikel 12^{bis} (art. 27 van het ontwerp), als het nieuwe artikel 12^{ter} (art. 28 van het ontwerp) eerst 1 januari 1963

le 1^{er} janvier 1963 alors que l'article 35 du projet entrera immédiatement en vigueur (voir art. 48 du projet), les employés qui gagnent plus de 180 000 francs et qui ont été engagés pour une durée déterminée supérieure à trois mois ne pourront plus être congédiés pour cause de maladie entre la date de l'entrée en vigueur de la présente loi et le 1^{er} janvier 1963.

Si l'on entend maintenir pour ces employés le régime actuel jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, il faudrait disposer, par une mesure transitoire, que l'actuel article 12bis est applicable jusqu'au 1^{er} janvier 1963 aux employés qui gagnent plus de 180 000 francs.

Art. 38.

La réglementation que cet article insère dans la loi du 1^{er} avril 1936 en faveur des bateliers frappés d'incapacité de travail par suite d'un accident de travail, s'écarte de celle que l'article 9 du projet applique aux ouvriers frappés de la même incapacité pour la même raison.

Dans le bref délai qui lui est imparti, le Conseil d'Etat n'a pu examiner si les deux réglementations ne pourraient être uniformisées davantage à cet égard.

Dispositions transitoires et finales.

Sous l'intitulé « Dispositions transitoires » figurent les articles 43, 44 et 45 qui modifient la loi du 20 juillet 1960. Les articles 46, 47 et 48 qui figurent sous l'intitulé « Dispositions finales », déterminent les dates d'abrogation partielle de la loi du 20 juillet 1960, d'abrogation de certains arrêtés d'exécution de la loi du 10 mars 1900 et d'entrée en vigueur du présent projet.

Les articles 43, 44 et 45 ne sont pas des dispositions transitoires proprement dites, mais ils modifient une loi qui, en vertu de l'article 46 du projet, ne restera en vigueur que jusqu'au 31 décembre 1962.

Pour plus de clarté, il conviendrait de diviser le projet en cinq chapitres, qui comprendraient respectivement les dispositions relatives à la loi du 10 mars 1900, aux lois coordonnées sur le contrat d'emploi, à la loi du 1^{er} avril 1936, à la loi du 20 juillet 1960 et, enfin, les dispositions transitoires et finales.

Art. 45.

Cet article complète l'article 27 de la loi du 20 juillet 1960. D'après l'Exposé des Motifs, le but de cet article est de permettre au Roi « de régler les modalités du remboursement de l'excédent des cotisations subsidant éventuellement après le 1^{er} janvier 1963 ».

Le Roi ne pourra donc faire usage de ce pouvoir qu'après le 1^{er} janvier 1963. Insérer la disposition en question dans l'article 27 de la loi du 20 juillet 1960 équivaldrait cependant à limiter ce pouvoir du Roi jusqu'à cette date, car, en vertu de l'article 46 du projet, ledit article 27 est abrogé à partir du 1^{er} janvier 1963.

L'article 45 doit donc former une disposition autonome du projet.

Art. 46.

Cet article abroge les articles 14 à 29 ainsi que l'intitulé des titres II, III et IV de la loi du 20 juillet 1960 à partir du 1^{er} janvier 1963.

Il s'ensuit que seul l'article 30 de cette loi subsiste en tant que disposition autonome. Cet article autorise le Roi à coordonner les lois sur le contrat de travail. Les modifications que le présent projet apporte aux lois sur le contrat d'emploi rendent également souhaitable une nouvelle coordination de ces lois. Enfin, il conviendrait de coordonner également les lois sur le contrat de travail des bateliers.

Le présent projet offre l'occasion d'habiliter le Roi à coordonner les trois lois précitées sur les contrats de louage de travail. Il pourrait être habilité en même temps à modifier les textes en vue d'uniformiser la terminologie de ces lois.

Il y a donc lieu d'abroger également l'article 30 de la loi du 20 juillet 1960 et de le reprendre sous une forme amendée dans le présent projet.

L'article 46 du projet devrait dès lors se lire comme suit :

« Les titres II, III, IV et V de la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti sont abrogés à la date du 1^{er} janvier 1963. »

in werking treden, terwijl artikel 35 van het ontwerp onmiddellijk in werking treedt (zie art. 48 van het ontwerp), zullen de bedienden die meer dan 180 000 frank verdienen en voor een bepaalde tijd van meer dan drie maanden in dienst zijn genomen, tussen de datum van inwerkingtreding van deze wet en 1 januari 1963 niet meer wegens ziekte kunnen worden ontslagen.

Mocht men de thans geldende regeling ten aanzien van die bedienden willen handhaven totdat de nieuwe regeling van kracht wordt, dan zou als overgangsmaatregel moeten worden bepaald, dat het huidige artikel 12bis tot 1 januari 1963 toepasselijk blijft op de bedienden die meer dan 180 000 frank verdienen.

Art. 38.

De regeling die dit artikel invoert in de wet van 1 april 1936 ten behoeve van de binnenschippers die arbeidsongeschikt zijn ingevolge een arbeidsongeval, wijkt af van die welke door artikel 9 van het ontwerp wordt toegepast op de werklieden die om dezelfde reden arbeidsongeschikt zijn.

Het is de Raad van State niet mogelijk binnen de korte tijd waarover hij beschikt, te onderzoeken of te dien aanzien geen grotere eenvoudigheid tussen beide regelingen kan worden bereikt.

Overgangs- en slotbepalingen.

Onder het opschrift « Overgangsbepalingen » worden de artikelen 43, 44 en 45 ondergebracht die de wet van 20 juli 1960 wijzigen. De artikelen 46, 47 en 48, die als « slotbepalingen » worden aangemerkt, bepalen de data, waarop de wet van 20 juli 1960 gedeeltelijk wordt opgeheven, sommige uitvoeringsbesluiten van de wet van 10 maart 1900 worden opgeheven, en dit ontwerp in werking treedt.

De artikelen 43, 44 en 45 zijn geen eigenlijke overgangsbepalingen, maar brengen wijzigingen aan in een wet die, ingevolge artikel 46, maar tot 31 december 1962 uitwerking zal hebben.

Ter wille van de duidelijkheid verdient het aanbeveling het ganze ontwerp in te delen in vijf hoofdstukken, die onderscheidenlijk bevatten de bepalingen betreffende de wet van 10 maart 1900, de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, de wet van 1 april 1936, de wet van 20 juli 1960 en ten slotte de overgangs- en slotbepalingen.

Art. 45.

Dit artikel vult artikel 27 van de wet van 20 juli 1960 aan. Volgens de Memorie van Toelichting is het doel ervan, de Koning toe te laten « de modaliteiten van terugbetaling te bepalen van het overschot van de bijdragen dat eventueel nog kan overblijven na 1 januari 1963 ».

De Koning zal van die bevoegdheid uiteraard dus maar na 1 januari 1963 gebruik kunnen maken. Door de desbetreffende bepaling in te laten in artikel 27 van de wet van 20 juli 1960 wordt die bevoegdheid hem echter maar tot die datum verleend, want, krachtens artikel 46 van het ontwerp, wordt het genoemde artikel 27 met ingang van 1 januari 1963 opgeheven.

Artikel 45 van het ontwerp moet derhalve als autonome bepaling in het ontwerp worden opgenomen.

Art. 46.

Dit artikel heft de artikelen 14 tot 29 en het opschrift van titels II, III en IV van de wet van 20 juli 1960 op met ingang van 1 januari 1963.

Het gevolg van deze bepaling is, dat nog alleen artikel 30 van die wet als autonome bepaling overblijft. Dit artikel machtigt de Koning de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden te coördineren. De wijzigingen die dit ontwerp aanbrengt in de wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, maken ook een nieuwe coördinatie van die wetten wenselijk. Ten slotte zou een coördinatie van de wetten op de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers eveneens aanbeveling verdienen.

Dit ontwerp ware een gelegenheid om aan de Koning een machtiging tot coördinatie van de drie voornoemde wetten op de arbeidsovereenkomsten te geven. Meteen zou dan kunnen worden bepaald, dat deze machtiging ook inhoudt de teksten te wijzigen om de terminologie in die wetten onderling eenvormig te maken.

Er bestaat derhalve aanleiding, om ook artikel 30 van de wet van 20 juli 1960 op te heffen en het in een gewijzigde vorm in onderhavig ontwerp terug op te nemen.

Artikel 46 van het ontwerp leze men dan als volgt :

« Titels II, III, IV en V van de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon worden opgeheven met ingang van 1 januari 1963 ».

L'article qui habilite le Roi à coordonner les lois sur les contrats de louage de travail doit être inséré avant l'article 48 du projet, et peut être rédigé comme suit :

« Article.

» Le Roi peut coordonner les dispositions :

» 1° de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail;

» 2° de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;

» 3° des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955,

» en un ou plusieurs textes en tenant compte des modifications expresses ou implicites qui auront été apportées à ces dispositions au moment où la coordination sera établie.

» A cette fin, il peut :

» 1° modifier l'ordre, le numérotage et, d'une manière générale, la forme des dispositions à coordonner;

» 2° mettre en concordance avec le nouveau numérotage, les références contenues dans les dispositions à coordonner;

» 3° sans porter atteinte aux principes inscrits dans les dispositions à coordonner, en modifier la rédaction en vue d'assurer leur concordance et d'en unifier la terminologie ».

Art. 47.

Cet article maintient en vigueur, pendant neuf mois, les arrêtés pris en exécution des actuels articles 12 et 28^{quater} de la loi du 10 mars 1900. D'après l'Exposé des Motifs, cet article a pour but de permettre aux commissions paritaires ou au Conseil national du travail d'adapter aux nouvelles règles légales les dispositions édictées antérieurement.

S'il est tenu compte de l'observation faite au sujet de l'article 2 du projet, cette disposition est superflue en ce qui concerne les arrêtés pris en application de l'article 12. Dans le cas contraire, cet article a pour effet d'empêcher le Roi de prendre des arrêtés d'exécution pendant neuf mois.

Quant aux arrêtés pris en application de l'article 28^{quater}, il résulte également de l'article 47 du projet que, pendant le même délai, le Roi ne pourra modifier les arrêtés actuellement en vigueur.

Il serait préférable de disposer que les arrêtés pris en application de la législation antérieure restent en vigueur tant qu'ils n'auront pas été abrogés par les arrêtés d'exécution de la nouvelle réglementation mais qu'en tout cas, ils cessent de produire leurs effets à l'expiration du neuvième mois qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi.

La chambre était composée de

MM. :

F. LEPAGE, conseiller d'Etat, président;

H. BUCH, conseiller d'Etat;

G. VAN BUNNEN, conseiller d'Etat;

J. LIMPENS, assesseur de la section de législation;

R. de RYKE, assesseur de la section de législation;

Madame :

J. DE KOSTER, greffier adjoint, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. G. VAN BUNNEN. Le rapport a été présenté par M. H. LENAERTS, substitut.

Le Greffier,
(s.) J. DE KOSTER.

Le Président,
(s.) F. LEPAGE.

Het artikel dat de Koning machtigt de wetten op de arbeidsovereenkomsten te coördineren, moet anderzijds zijn plaats vinden vóór artikel 48 van het ontwerp en kan als volgt worden gesteld :

« Artikel.

» De Koning kan de bepalingen van :

» 1° de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst;

» 2° de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen;

» 3° de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955,

» in één of meer teksten coördineren met inachtneming van de uitdrukkelijke of impliciete wijzigingen welke die bepalingen op het tijdstip van de coördinatie hebben ondergaan.

» Daartoe kan hij :

» 1° de volgorde, de nummering van de te coördineren bepalingen en, in het algemeen, de teksten naar de vorm wijzigen;

» 2° de verwijzingen die voorkomen in de te coördineren bepalingen met de nieuwe nummering overeenbrengen;

» 3° zonder afbreuk te doen aan de beginselen welke in de te coördineren bepalingen vervat zijn, de redactie er van wijzigen ten einde ze onderling te doen overeenstemmen en eenheid in de terminologie te brengen ».

Art. 47.

Dit artikel handhaaft gedurende negen maanden de besluiten, genomen ter uitvoering van de thans geldende artikelen 12 en 28^{quater} van de wet van 10 maart 1900. Het doel ervan is volgens de Memorie van Toelichting, de paritaire comités of de Nationale Arbeidsraad toe te laten de vroeger afgekondigde bepalingen aan te passen aan de nieuwe wettelijke regelen.

Indien rekening wordt gehouden met de opmerking gemaakt bij artikel 2 van het ontwerp, is deze bepaling overbodig wat de bij toepassing van artikel 12 genomen besluiten betreft. In het tegenovergestelde geval heeft dit artikel tot gevolg, dat de Koning gedurende negen maanden geen uitvoeringsbesluiten kan nemen.

Ook wat de bij toepassing van artikel 28^{quater} genomen besluiten betreft, volgt uit artikel 47 van het ontwerp, dat de Koning gedurende dezelfde termijn de thans geldende besluiten niet kan wijzigen.

Verkiezlijker ware te bepalen, dat de besluiten genomen bij toepassing van de vroegere wetgeving van kracht blijven totdat de uitvoeringsbesluiten van de nieuwe regeling hun opheffing bepalen, maar dat zij in elk geval ophouden uitwerking te hebben na verloop van de negende maand die volgt op de inwerkingtreding van deze wet.

De kamer was samengesteld uit

de HH. :

F. LEPAGE, raadsheer van State, voorzitter;

H. BUCH, raadsheer van State;

G. VAN BUNNEN, raadsheer van State;

J. LIMPENS, bijzitter van de afdeling wetgeving;

R. de RYKE, bijzitter van de afdeling wetgeving;

Mevrouw :

J. DE KOSTER, adjunct-greffier, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. G. VAN BUNNEN. Het verslag werd uitgebracht door de H. H. LENAERTS, substituit.

De Griffier,
(get.) J. DE KOSTER.

De Voorzitter,
(get.) F. LEPAGE.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter en Notre Nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE PREMIER.

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

Article premier.

L'article premier de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail est complété par la disposition suivante :

« La présente loi s'applique aux ouvriers occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, qui ne sont pas régis par une situation statutaire ».

Art. 2.

L'article 12, dernier alinéa de la même loi, modifiée par la loi du 20 juillet 1960 est remplacé par la disposition suivante :

« Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa premier, après avis de la Commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail. »

Art. 3.

L'article 19 de la même loi, modifiée par les lois des 4 mars 1954 et 20 juillet 1960 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 19. — § 1. Lorsque l'engagement a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

» Ce droit ne peut être exercé que moyennant un préavis.

» Le délai du préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.

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

WETSONTWERP

BOUDEWIJN, KONING DER BELGEN,

Aan allen, die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUTEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast in Onze Naam bij de Wetgevende Kamers het wetsontwerp in te dienen waarvan de inhoud volgt :

EERSTE HOOFDSTUK.

Bepalingen betreffende de wet van 10 maart 1900
op de arbeidsovereenkomst.

Eerste artikel.

Artikel 1 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst wordt door de volgende bepaling aangevuld :

« Deze wet is van toepassing op de door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut tewerkgestelde werklieden wier toestand niet statutair geregeld is. »

Art. 2.

Artikel 12, laatste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« De Koning kan, na advies van het bevoegd Paritair Comité of van de Nationale Arbeidsraad, afwijkingen op het bepaalde in het eerste lid toestaan ».

Art. 3.

Artikel 19 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954 en 20 juli 1960 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 19. — § 1. Is de arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht ze te doen eindigen door opzegging aan de andere.

» Dit recht kan slechts uitgeoefend worden mits inachtneming van een opzeggingstermijn.

» De termijn van opzegging gaat in de maandag volgend op de week waarin ze betekend werd.

» Op straffe van nietigheid geschiedt de opzegging door overhandiging aan de andere partij van een geschrift met aanduiding van het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

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

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

» § 2. Le délai de préavis est fixé à quatorze jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à sept jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

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

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

» § 3. Lorsque le congé est donné par l'employeur soit avant, soit pendant une période de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28^{ter} ou de l'article 28^{quater}, le délai de préavis doit comprendre le nombre de jours de travail qui est assuré normalement à l'ouvrier lorsque le congé est donné sous un régime de travail à temps plein. L'employeur doit faire travailler l'ouvrier à temps plein pendant la durée du préavis; à défaut de le faire, il doit payer une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du délai de préavis ou de la partie de ce délai pendant laquelle l'ouvrier n'a pas été mis au travail. »

Art. 4.

Il est inséré dans la même loi un article 19^{quater} libellé comme suit :

« Art. 19^{quater}. — Pendant le délai de préavis, l'ouvrier, nonobstant toute convention contraire, peut, en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter une ou deux fois par semaine avec maintien du droit à son salaire, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas, au total, celle d'une journée de travail.

» Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application des articles 19^{bis} et 19^{ter}, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

» Les dispositions des alinéas 1 et 2 ne sont pas applicables en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28^{ter} ou de l'article 28^{quater}. »

Art. 5.

L'article 20 dernier alinéa de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Le congé ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu du chef d'entreprise depuis trois jours au moins. »

Art. 6.

L'article 21, dernier alinéa de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Le congé ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme pour des motifs graves lorsque

» De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bewijs van ontvangst van de betekening.

» Deze laatste kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief welke uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij deurwaardersexploot.

» § 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op zeven dagen wanneer de opzegging van de werkmán uitgaat.

» Deze termijnen worden verdubbeld en vervierdubbeld wat de werklieden betreft die ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en twintig jaar.

» Zij moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

» § 3. Wanneer de opzegging wordt gedaan door de werkgever hetzij vóór, hetzij tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 28^{ter} of 28^{quater}, moet de opzeggingstermijn het aantal arbeidsdagen omvatten dat normaal aan de werkmán gewaarborgd wordt, wanneer hij opgezegd wordt onder een regeling van volledige arbeid. De werkgever moet de werkmán tijdens de duur van de opzegging onder een regeling van volledige arbeid te werk stellen; zo hij dit niet doet moet hij een vergoeding betalen welke gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of van het gedeelte van die termijn tijdens hetwelk de werkmán niet te werk gesteld is geweest. »

Art. 4.

In dezelfde wet wordt een artikel 19^{quater} ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 19^{quater}. — Niettegenstaande elk strijdig beding mag de werkmán tijdens de opzeggingstermijn een of tweemaal per week afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van het recht op zijn loon, mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan één arbeidsdag bedraagt.

» Wanneer de opzeggingstermijn, bij toepassing van de artikelen 19^{bis} en 19^{ter}, minder dan zeven dagen bedraagt, wordt het recht om afwezig te zijn beperkt tot een halve arbeidsdag.

» Het bepaalde in het eerste en tweede lid is niet van toepassing wanneer de uitvoering van de overeenkomst geschorst is in toepassing van artikel 28^{ter} of 28^{quater}. »

Art. 5.

Artikel 20, laatste lid van dezelfde wet wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Het ontslag wegens dringende redenen mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven wanneer het feit dat het zou gerechtvaardigd hebben sedert tenminste drie dagen aan het ondernemingshoofd bekend is. »

Art. 6.

Artikel 21, laatste lid van dezelfde wet wordt door de volgende bepaling vervangen.

« Het ontslag wegens dringende redenen mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn

le fait qui l'aurait justifié est connu de l'ouvrier depuis trois jours au moins. »

Art. 7.

Il est inséré dans la même loi un article 21bis libellé comme suit :

« Art. 21bis. — Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme les motifs notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé. »

Art. 8.

Il est inséré dans l'article 28bis, b de la même loi, modifiée par la loi du 20 juillet 1960, entre le deuxième et le troisième alinéa, un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Si l'accouchement se produit après la date médicale-ment prévue, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement. »

Art. 9.

L'article 28bis, b^{vis} de la même loi est remplacé par les dispositions suivantes :

« b) ^{vis}. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier conserve le droit au salaire normal pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

» La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, et payée à l'ouvrier accidenté, en vertu des dispositions de l'article 12, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

» Par dérogation à l'article 2 des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail et à l'article 3 de la loi du 30 décembre 1929 sur la réparation des accidents du travail survenus aux gens de mer, la société ou la caisse d'assurance visée à l'article 9 des lois coordonnées, la Caisse commune de la marine marchande et la Caisse commune de la pêche maritime visées respectivement aux articles 12 et 18 de la loi du 30 décembre 1929, sont tenues 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 ces lois coordonnées ou par l'article 8bis de la loi du 30 décembre 1929 précitée, ne sont pas dues.

» L'employeur est tenu de verser à l'ouvrier les indemnités journalières afférentes soit aux journées d'inactivité habituelle de l'entreprise soit aux journées de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 28ter ou de l'article 28quater.

» Les indemnités visées à l'alinéa précédent sont assimilées à un salaire pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale.

» L'action contre les tiers responsables de l'accident du travail ou de l'accident survenu sur le chemin du travail peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit. »

worden genomen wanneer het feit dat het zou gerechtvaardigd hebben sedert tenminste drie dagen aan de werkman bekend is. »

Art. 7.

In dezelfde wet wordt een artikel 21bis ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 21bis. — Alleen de redenen waarvan kennis wordt gegeven bij aangetekende brief, gezonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangewend tot rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn. »

Art. 8.

In artikel 28bis, b, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960, wordt tussen het tweede en het derde lid, een nieuw lid ingevoegd dat luidt als volgt :

« Indien de bevalling plaats grijpt na de datum welke door de geneesheer werd voorzien, wordt de schorsing verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. »

Art. 9.

Artikel 28bis, b^{vis} van dezelfde wet wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« b) ^{vis}. Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of van een ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, behoudt de werkman het recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

» De arbeidsdag die onderbroken wordt ten gevolge van een arbeidsongeval of een ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, en die aan de door het ongeval getroffen werkman betaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 12, moet beschouwd worden als de eerste dag van deze periode.

» In afwijking van artikel 2 van de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortvloeiend uit de arbeidsongevallen en van artikel 3 van de wet van 30 december 1929 betreffende de vergoeding der schade voortvloeiend uit de arbeidsongevallen overkomen aan zeelieden, zijn de in artikel 9 van de geordende wetten bedoelde maatschappij of verzekeringskas, de in de artikelen 12 en 18 der wet van 30 december 1929 bedoelde Gemeenschappelijke Kas voor de koopvaardij en de Gemeenschappelijke Kas voor de zeevisserij, ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkman verschuldigd zijn voor dezelfde periode, aan de werkgever te storten.

» In dat geval zijn de in artikel 11bis van die geordende wetten of de in artikel 8bis van de voormelde wet van 30 december 1929 bedoelde bijdragen niet verschuldigd.

» De werkgever is verplicht aan de werkman de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 28ter of 28quater geschorst is.

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

» De rechtsvordering tegen derden, die aansprakelijk zijn voor het arbeidsongeval of het ongeval op de weg naar of van het werk, kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden worden ingesteld. »

Art. 10.

L'article 28^{ter} de la même loi, modifiée par la loi du 4 mars 1954 est complété par un nouvel alinéa libellé comme suit :

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

Art. 11.

L'article 28^{quater} de la même loi, modifiée par les lois des 4 mars 1954 et 20 juillet 1960 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 28^{quater}. — § 1. Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

» L'arrêté royal doit indiquer :

» 1^o le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

» 2^o la durée de ce nouveau régime;

» 3^o le nombre minimum et maximum des journées de chômage qui constituent les limites entre lesquelles l'employeur peut organiser le travail;

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

» § 2. En l'absence du règlement prévu au § 1, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

» La faculté prévue à l'alinéa premier ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance.

» La notification doit indiquer :

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

» 2^o le nombre de jours de chômage;

» 3^o la durée du nouveau régime de travail.

» L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, et indiquant les mentions visées au 2^o et 3^o de l'alinéa précédent.

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

» § 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1 et 2, peut être instauré sans limitation de durée s'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines.

» Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1 et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois maximum

Art. 10.

Artikel 28^{ter} van dezelfde wet gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954 wordt aangevuld met een nieuw lid dat luidt als volgt :

« Wanneer de in het eerste lid bedoelde schorsingsperiode van de overeenkomst een maand overschrijdt, is de werkmán gerechtigd de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen. »

Art. 11.

Artikel 28^{quater} van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954 en 20 juli 1960 wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 28^{quater}. — § 1. Op voordracht van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de voorwaarden bepalen waarin bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst volledig wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

» Het koninklijk besluit moet vermelden :

» 1^o de wijze en de termijn van bekendmaking van de nieuwe ingevoerde arbeidsregeling;

» 2^o de duur van deze nieuwe regeling;

» 3^o het minimum en maximum aantal werkloosheidsdagen die de grenzen vormen waarin de werkgever de arbeid kan organiseren;

» 4^o de wijze en de termijn van de mededeling die aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, moet gericht worden.

» § 2. Bij ontstentenis van de in § 1 bedoelde reglementering kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst gedurende ten hoogste vier weken volledig geschorst worden of een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd.

» Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt mits er mededeling wordt gedaan, tenminste zeven dagen vooraf, door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.

» De mededeling moet vermelden :

» 1^o hetzij de naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werklíeden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de bedrijvigheid geschorst wordt;

» 2^o het getal werkloosheidsdagen;

» 3^o de duur van de nieuwe arbeidsregeling.

» De aanplakking kan vervangen worden door een, tenminste zeven dagen vooraf, aan ieder werkloos gestelde werkmán geschreven kennisgeving met de in 2^o en 3^o van vorig lid bedoelde vermeldingen.

» Een afschrift van de kennisgeving, moet door de werkgever, onder een bij de post aangetekende omslag, de dag zelf van de aanplakking of van de individuele mededeling worden gezonden aan het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

» § 3. De onder §§ 1 en 2 voorziene regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd zonder beperking van duur indien ze tenminste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken bevat.

» De onder §§ 1 en 2 voorziene regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingevoerd worden voor een duur van ten hoogste

s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque par suite de circonstances exceptionnelles il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

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

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

» § 6. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1, 2 et 5 est tenu de payer à l'ouvrier son salaire normal pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

» L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1, § 2, alinéa premier, § 3, deuxième alinéa ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier son salaire normal pendant la période excédant ces limites. »

Art. 12.

Dans le texte néerlandais de l'article 28*sexies* de la même loi modifiée par la loi du 20 juillet 1960 :

1° à l'alinéa premier, les mots : « het werk te verlaten », sont remplacés par les mots : « van het werk afwezig te zijn »;

2° au troisième alinéa, deuxième phrase, les mots : « het werk mag verlaten », sont remplacés par les mots : « van het werk afwezig mag zijn ».

Art. 13.

L'article 28*septies* de la même loi, modifiée par la loi du 20 juillet 1960, est complété par un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, le Roi peut fixer un autre mode de calcul du salaire normal. »

Art. 14.

L'article 28*decies* de la même loi, modifiée par la loi du 20 juillet 1960, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 28*decies*. — Le Roi peut dispenser les employeurs relevant de certaines commissions paritaires de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal telles qu'elles sont définies au présent chapitre, pour une période qui n'excédera pas douze mois.

» Cette dispense est renouvelable, après avis de la commission paritaire compétente. »

drie maanden indien ze minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan een arbeidsweek per twee weken bevat. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad van deze bepaling afwijken, wanneer ten gevolge van uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet ingevoerd worden.

» § 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periode van volledige schorsing van de uitvoering der overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkman het recht de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

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

» § 6. De werkgever die zich niet schikt naar de onder §§ 1, 2 en 5 voorziene bepalingen betreffende de formaliteiten van kennisgeving is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

» De werkgever, die zich niet schikt naar de bepalingen waarbij de duur beperkt wordt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid bepaald bij of in uitvoering van de § 1, § 2, eerste lid, en § 3, tweede lid of door de werkgever bepaald in zijn kennisgeving, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode welke deze grenzen te buiten gaat. »

Art. 12.

In de Nederlandse tekst van artikel 28*sexies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960 :

1° worden in het eerste lid de woorden : « het werk te verlaten », vervangen door de woorden : « van het werk afwezig te zijn »;

2° worden in het derde lid, tweede zin de woorden : « het werk mag verlaten », vervangen door de woorden : « van het werk afwezig mag zijn ».

Art. 13.

Artikel 28*septies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960 wordt aangevuld met een nieuw lid dat luidt als volgt :

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

Art. 14.

Artikel 28*decies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 28*decies*. — De Koning kan de werkgevers die onder de bevoegdheid van bepaalde paritaire comités ressorteren geheel of gedeeltelijk ontslaan van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon zoals deze in dit hoofdstuk bepaald worden, voor een periode van ten hoogste twaalf maanden.

» Deze vrijstelling is hernieuwbaar na advies van het bevoegd paritair comité. »

Art. 15.

Il est inséré dans la même loi un article 28*undecies* libellé comme suit :

» Art. 28*undecies*. — En cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, l'exécution du contrat est suspendue.

» Pendant cette suspension, l'ouvrier a le droit de donner congé et le délai du préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

» Le congé donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat est valable, mais le délai du préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat; le délai du préavis donné antérieurement à la suspension de l'exécution du contrat cesse de courir durant cette suspension. »

Art. 16.

Il est inséré dans la même loi, avant le chapitre IV un article 29 libellé comme suit :

« Art. 29. — § 1. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, à l'exception d'un accident du travail ou d'un accident survenu 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, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à 80 % de son salaire normal pendant une période de sept jours.

» La période de sept jours prend cours le lendemain du premier jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail.

» Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement du salaire en application de l'article 12, la période susvisée ne comprend que six jours.

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

» § 2. Le salaire visé au § 1 n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire pour une période de sept jours prévu au § 1.

» Toutefois, le salaire visé au § 1 est dû :

» 1° pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement du salaire durant une période de sept jours prévu au § 1;

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

» § 3. Le salaire visé au § 1 n'est pas dû à l'ouvrier qui :

» a) s'est blessé, fait blesser ou rendu malade intentionnellement;

» b) a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours ou en vue d'une compétition ou d'une exhibition sportive;

» c) qui a été accidenté en dehors des occupations professionnelles impliquant l'assujettissement à la sécurité

Art. 15.

In dezelfde wet wordt een artikel 28*undecies* ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 28*undecies*. — Ingeval van sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vakantie wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst.

» Tijdens deze schorsing heeft de werkmán het recht de overeenkomst op te zeggen en de opzeggingstermijn loopt wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.

» De door de werkgever gedane opzegging tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst is rechtsgeldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij de hervatting van de uitvoering van de overeenkomst; de termijn van de vóór de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gedane opzegging houdt op te lopen tijdens deze schorsing. »

Art. 16.

In dezelfde wet wordt vóór hoofdstuk IV een artikel 29 ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 29. — § 1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitzondering van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk en onverminderd de toepassing van artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, heeft de werkmán ten laste van zijn werkgever, recht op 80 % van zijn normaal loon, gedurende een periode van zeven dagen.

» De periode van zeven dagen gaat in de dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid.

» Wanneer de werkgever verplicht is het loon te betalen in toepassing van artikel 12 omvat de bedoelde periode slechts zes dagen.

» Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de werkmán zonder onderbreking gedurende minstens één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

» § 2. Het onder § 1 bedoeld loon is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de onder § 1 bedoelde betaling van het loon voor een periode van zeven dagen.

» Het onder § 1 bedoeld loon is evenwel verschuldigd :

» 1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de onder § 1 bedoelde betaling van het loon tijdens een periode van zeven dagen;

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

» § 3. Het onder § 1 bedoeld loon is niet verschuldigd aan de werkmán die :

» a) zich opzettelijk heeft gekwetst, doen kwetsen of ziek gemaakt;

» b) een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd in de loop van of met het oog op een sportieve competitie of exhibitie;

» c) een ongeval heeft opgelopen buiten de beroepsarbeid, waardoor hij onder de sociale zekerheid valt, tijdens de

sociale, en effectuant des travaux lucratifs qui donnent lieu à assujettissement au régime des allocations familiales des non-salariés.

» § 4. L'action contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1 peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit. »

Art. 17.

Il est inséré dans la même loi avant le chapitre IV, un article 29bis libellé comme suit :

» Art. 29bis. — Dans le cas d'incapacité visé à l'article 29, § 1, l'ouvrier doit avertir immédiatement son employeur 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. A moins que le médecin traitant de l'ouvrier estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'ouvrier doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement de l'ouvrier sont à charge de l'employeur.

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

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

Art. 18.

Il est inséré dans la même loi, avant le chapitre IV, un article 29ter libellé comme suit :

» Art. 29ter. — § 1. Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres :

» 1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 29;

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

» 3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 29 et 29bis.

» 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.

» § 2. Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, porter jusqu'à 100 % le pourcentage du salaire visé à l'article 29. »

uitvoering van een winstgevende bedrijvigheid welke voor de belanghebbende de aanleiding is om verzekeringsplichtige te worden in de kinderbijslagregeling voor niet-loontrekkenden.

» § 4. De rechtsvordering tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoeld ongeval kan door de werkgever worden ingesteld in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden. »

Art. 17.

In dezelfde wet wordt vóór hoofdstuk IV een artikel 29bis ingevoegd dat luidt als volgt :

» Art. 29bis. — In geval van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 29, § 1, moet de werkmán onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte stellen van zijn arbeidsongeschiktheid. 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. Behoudens wanneer de behandelende geneesheer van de werkmán oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werkmán, indien hij ertoe uitgenodigd wordt, zich bij de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer, aanbieden. De reiskosten van de werkmán zijn ten laste van de werkgever.

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

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

Art. 18.

In dezelfde wet wordt vóór hoofdstuk IV een artikel 29ter ingevoegd, dat luidt als volgt :

» Art. 29ter. — § 1. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit :

» 1° de anciënniteit bepaald bij artikel 29 wijzigen;

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

» 3° bijkomende voorwaarden naast die van de artikelen 29 en 29bis opleggen.

» Het Paritair Comité deelt zijn advies mede binnen de twee maanden na verzoek daartoe; bij het verstrijken van deze termijn moet met dit advies geen rekening meer gehouden worden.

» § 2. De Koning kan op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad het percentage van het in artikel 29 bedoeld loon op 100 % brengen. »

CHAPITRE II.

Dispositions concernant les lois coordonnées
relatives au contrat d'emploi.

Art. 19.

Il est inséré dans les lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955, un article *5bis*, libellé comme suit :

« Art. *5bis*. — A droit à sa rémunération, l'employé apte à travailler au moment de se présenter au travail :

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

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

» Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail. »

Art. 20.

Il est inséré dans les mêmes lois coordonnées un article *5ter* libellé comme suit :

« Art. *5ter*. — L'employé a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

» Pour bénéficier de la rémunération l'employé 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 d'emploi 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.

» Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des employés le nombre de jours pendant lesquels l'employé peut s'absenter du travail avec le maintien de sa rémunération.

» En outre, il peut déterminer des conditions d'assiduité. »

Art. 21.

L'article 8 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 8. — § 1. L'exécution du contrat est suspendue pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

» Elle doit l'être à la demande de l'employée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'employée remet, à cette fin, à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

HOOFDSTUK II.

Bepalingen in verband met de geordende wetten
betreffende het bediendencontract.

Art. 19.

In de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955, wordt een artikel *5bis* ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. *5bis*. — Heeft recht op zijn bezoldiging de bediende die, op het ogenblik dat hij zich op het werk aanbiedt, geschikt is om te werken en :

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

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

» De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad van de bepalingen van het voorgaande lid afwijken. »

Art. 20.

In dezelfde geordende wetten wordt een artikel *5ter* ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. *5ter*. — De bediende heeft het recht van het werk afwezig te zijn met behoud van zijn normale bezoldiging ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

» Om gerechtigd te zijn op de bezoldiging moet de bediende de werkgever vooraf op de hoogte brengen, indien zulks hem niet mogelijk is, is hij ertoe gehouden laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

» Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeidsovereenkomsten voor bedienden of van beslissingen van de partiaire comités, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid.

» Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning, voor alle bedienden het aantal dagen vast gedurende dewelke de bediende van het werk mag afwezig zijn met behoud van zijn bezoldiging.

» Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen. »

Art. 21.

Artikel 8 van dezelfde geordende wetten wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« Art. 8. — § 1. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst gedurende de zes weken na de bevalling.

» Op verzoek van de bediende moet de overeenkomst gedurende de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. De bediende maakt daartoe aan haar werkgever een geneeskundig getuigschrift over waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaats hebben.

» Si l'accouchement se produit après la date médicalement prévue, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

» § 2. L'employée engagée pour une durée indéterminée conserve, à charge de l'employeur, au début de l'une des périodes visées au § 1, le droit à sa rémunération pendant une période de trente jours.

» § 3. L'employée engagée à l'essai, pour une durée déterminée, ou pour une entreprise déterminée, conserve à charge de l'employeur, au début de l'une des périodes visées au § 1, le droit à sa rémunération pendant une période de sept jours.

» § 4. En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes visées au § 1, les dispositions de l'article 10 sont applicables. »

Art. 22.

L'article 9 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 9. — § 1. L'impossibilité pour l'employé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

» § 2. L'employé doit avertir immédiatement son employeur 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. A moins que le médecin traitant de l'employé estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'employé doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement de l'employé sont à charge de l'employeur.

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

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

Art. 23.

L'article 10 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 10. — § 1. L'employé engagé pour une durée indéterminée conserve pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le droit à la rémunération prévue dans la convention.

» Il en est de même en ce qui concerne l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation d'au moins trois mois.

» § 2. Lorsque l'engagement est fait à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation inférieure à trois mois, l'employé conserve à charge de son employeur

» Indien de bevalling plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum wordt de schorsing verlengd tot op de werkelijke datum van de bevalling.

» § 2. Bij het begin van één der onder § 1 voorziene periodes behoudt de voor onbepaalde tijd aangeworven bediende ten laste van de werkgever het recht op haar bezoldiging gedurende een periode van dertig dagen.

» § 3. Bij het begin van één der onder § 1 voorziene periodes behoudt de bediende, aangeworven op proef voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, ten laste van de werkgever, het recht op haar bezoldiging gedurende een periode van zeven dagen.

» § 4. Indien de bediende buiten de onder § 1 bedoelde periodes arbeidsongeschikt is ten gevolge van haar zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 10 van toepassing. »

Art. 22.

Artikel 9 van dezelfde geordende wetten wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« Art. 9. — § 1. De onmogelijkheid voor de bediende om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval schorst de uitvoering van de overeenkomst.

» § 2. De bediende is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Desgevraagd, legt hij een medisch attest voor.

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

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

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

Art. 23.

Artikel 10 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 10. — § 1. Gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid tengevolge van een ziekte of ongeval, behoudt de bediende, aangeworven voor een onbepaalde tijd het recht op de door de overeenkomst voorziene bezoldiging.

» Dit geldt eveneens voor de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een bepaald werk wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van tenminste drie maanden moet voortvloeien.

» § 2. Wanneer de bediende aangeworven werd op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden moet voortvloeien behoudt de bediende inge-

en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le droit à sa rémunération pendant une période de sept jours, d'après les règles énoncées ci-après :

» 1° En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, l'employé a droit à l'entière de sa rémunération pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail. La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail et payée à l'employé accidenté en vertu des dispositions de l'article 5bis doit être considérée comme le premier jour de cette période.

» Par dérogation à l'article 2 des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail et à l'article 3 de la loi du 30 décembre 1929 sur la réparation des accidents du travail survenus aux gens de mer, la société ou la caisse d'assurance visée à l'article 9 des lois coordonnées, la Caisse commune de la marine marchande et la Caisse commune de la pêche maritime visées respectivement aux articles 12 et 18 de la loi du 30 décembre 1929, sont tenues de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'employé pour la même période.

» Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 11bis de ces lois coordonnées ou par l'article 8bis de la loi du 30 décembre 1929 précitée, ne sont pas dues.

» 2° En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, l'employé a droit, à charge de son employeur, à 80 % de sa rémunération pendant une période de sept jours.

» La période de sept jours prend cours le lendemain du premier jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail.

» Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement de la rémunération en application de l'article 5bis, la période susvisée ne comprend que six jours.

» Ce droit est subordonné à la condition que l'employé soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

» § 3. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux §§ 1 et 2, 2° n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération pour une période de trente ou de sept jours prévu aux §§ 1 et 2, 2°.

» Toutefois, la rémunération visée aux §§ 1 et 2, 2° est due :

» 1° pour la partie de la période de trente ou de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération durant une période de trente ou de sept jours prévu aux §§ 1 et 2, 2°;

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

» § 4. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou d'un

val van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ten laste van zijn werkgever, het recht op zijn bezoldiging tijdens een periode van zeven dagen volgens de hierna bepaalde regelen :

» 1° Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of van een ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, heeft de bediende recht op zijn volledige bezoldiging tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. De arbeidsdag die onderbroken wordt ten gevolge van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk en aan de getroffen bediende betaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 5bis moet beschouwd worden als de eerste dag van deze periode.

» In afwijking van artikel 2 van de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortvloeiend uit arbeidsongevallen en van artikel 3 van de wet van 30 december 1929 betreffende de vergoeding der schade voortvloeiend uit de arbeidsongevallen overkomen aan zeelieden zijn de in artikel 9 van de geordende wetten bedoelde maatschappij of verzekeringskas, de in artikelen 12 en 18 der wet van 30 december 1929 bedoelde Gemeenschappelijke kas voor de koopvaardij en de Gemeenschappelijke kas voor de zeevisserij, ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen die aan de bediende verschuldigd zijn voor dezelfde periode, aan de werkgever te storten.

» In dat geval zijn de in artikel 11bis van deze geordende wetten of de in artikel 8bis van de voormelde wet van 30 december 1929 bedoelde bijdragen niet verschuldigd.

» 2° Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval overkomen op de weg naar of van het werk, heeft de bediende, ten laste van zijn werkgever recht op 80 % van zijn bezoldiging, tijdens een periode van zeven dagen.

» De periode van zeven dagen gaat in de dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid.

» In het geval dat de werkgever verplicht is de bezoldiging te betalen in toepassing van artikel 5bis, omvat de bedoelde periode slechts zes dagen.

» Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de bediende zonder onderbreking gedurende ten minste een maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

» § 3. Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte of een ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk is de onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde bezoldiging niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde betaling van de bezoldiging van een periode van dertig of zeven dagen.

» De onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde bezoldiging is evenwel verschuldigd :

» 1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of zeven dagen indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de onder §§ 1 en 2, 2°, bedoelde betaling van de bezoldiging tijdens een periode van dertig of zeven dagen;

» 2° wanneer de bediende bij middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.

» § 4. Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval ander dan een arbeidsongeval of een

accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux §§ 1 et 2, 2°, n'est pas due à l'employé qui :

- » — s'est blessé, fait blesser ou rendu malade intentionnellement;
- » — a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours ou en vue d'une compétition ou d'une exhibition sportive;
- » — a été accidenté en dehors des occupations professionnelles impliquant l'assujettissement à la sécurité sociale, en effectuant des travaux lucratifs qui donnent lieu à assujettissement au régime des allocations familiales des non-salariés.

» § 5. L'action contre les tiers responsables des accidents visés au présent article peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

» § 6. L'employé victime d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail ne peut cumuler la rémunération accordée en vertu des dispositions du présent article avec les avantages qui lui sont dus en vertu des lois coordonnées sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail. Il ne peut prétendre qu'à la rémunération accordée par l'employeur. »

Art. 24.

L'article 11 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 11. — Pendant les suspensions de l'exécution du contrat prévues aux articles 8 à 10 l'employé peut donner congé et le délai de préavis court en ce qui le concerne.

» Le congé peut aussi être donné par l'employeur, mais le délai de préavis ne court qu'à partir de la disparition de la cause de la suspension. Le délai du préavis donné antérieurement à la suspension de l'exécution du contrat cesse de courir pendant la durée de cette suspension. »

Art. 25.

L'article 12 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 12. — Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée, dépasse six mois, l'employeur peut à tout moment mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction des appointements payés depuis le début de l'incapacité de travail, ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

» Toutefois, l'indemnité peut être réduite à la requête de l'employeur lorsque la cessation du contrat s'impose, compte tenu de la nature de l'entreprise et de l'état de santé de l'employé. La preuve peut être fournie par toutes voies de droit.

» Les périodes de repos prévues à l'article 8 n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des six mois. »

ongeval op de weg naar of van het werk, is de in §§ 1 en 2, 2°, bedoelde bezoldiging niet verschuldigd aan de bediende die :

- » — zich opzettelijk heeft gekwetst, doen kwetsen of ziek gemaakt;
- » — een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd in de loop van of met het oog op een sportieve competitie of exhibitie;
- » — een ongeval heeft opgelopen buiten de beroepsarbeid waardoor hij onder de sociale zekerheid valt, tijdens de uitvoering van een winstgevende bedrijvigheid welke voor de belanghebbende de aanleiding is om verzekeringsplichtige te worden in de kinderbijslag-regeling van niet-loontrekkenden.

» § 5. De rechtsoverdracht tegen derden, die verantwoordelijk zijn voor de in dit artikel bedoelde ongevallen kan door de werkgever ingesteld worden in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden.

» § 6. De bediende getroffen door een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk mag de bezoldiging welke toegekend wordt krachtens de bepalingen van dit artikel niet cumuleren met de voordelen waarop hij aanspraak kan maken krachtens de geordende wetten betreffende de vergoeding der schade voortvloeiend uit arbeidsongevallen. Hij kan enkel aanspraken laten gelden op de door de werkgever verleende bezoldiging. »

Art. 24.

Artikel 11 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 11. — Tijdens de bij de artikelen 8 tot 10 voorziene schorsingen van de uitvoering der overeenkomst kan de bediende zijn overeenkomst opzeggen en de opzeggingstermijn loopt wat hem betreft.

» Ook de werkgever kan de overeenkomst opzeggen, maar de opzeggingstermijn gaat pas in wanneer de oorzaak van de schorsing vervalt. De termijn van opzegging welke vóór de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst werd gegeven, houdt op te lopen tijdens de duur van die schorsing. »

Art. 25.

Artikel 12 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 12. — Duurt de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor een onbepaalde tijd aangeworven bediende meer dan zes maanden, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan de bezoldiging die overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de bediende in acht moet genomen worden, na aftrek van de wedde die sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid werd betaald, of, desgevallend, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen.

» De vergoeding kan evenwel op verzoek van de werkgever verminderd worden, wanneer aan de overeenkomst een einde moet gesteld worden wegens de aard van het werk en de gezondheidstoestand van de bediende. Het bewijs kan worden geleverd door alle middelen van recht.

» De in artikel 8 bedoelde rustperiodes worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden. »

Art. 26.

L'article 12bis des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 12bis. — Lorsque l'engagement est fait à l'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de huit jours.

» Il en est de même des contrats d'emploi conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit normalement entraîner une occupation inférieure à trois mois. »

Art. 27.

Il est inséré dans les mêmes lois coordonnées un article 12ter libellé comme suit :

« Art. 12ter. — Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par la convention n'est pas expiré ou que l'entreprise faisant l'objet du contrat n'est pas réalisée, l'employeur peut à tout moment mettre fin au contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation de l'entreprise pour laquelle l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de ce qui a été payé depuis le début de l'incapacité de travail. »

Art. 28.

Il est inséré dans les mêmes lois coordonnées un article 12quater libellé comme suit :

« Art. 12quater. — La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'incapacité visée aux articles 8 à 10 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service. »

Art. 29.

Il est inséré dans les mêmes lois coordonnées un article 12quinquies libellé comme suit :

« Art. 12quinquies. — En cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, l'exécution du contrat est suspendue.

» Pendant cette suspension, l'employé a le droit de donner congé et le délai du préavis court en ce qui concerne le congé donné par lui.

» Le congé donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat est valable, mais le délai du préavis ne court qu'à partir de la reprise de l'exécution du contrat; le délai du préavis donné antérieurement à la suspension de l'exécution du contrat cesse de courir durant cette suspension. »

Art. 26.

Artikel 12bis van dezelfde geordende wetten wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« Art. 12bis. — Werd de bediende aangeworven op proef, dan kan de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval een einde maken aan de overeenkomst zonder vergoeding, indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan acht dagen.

» Dit geldt eveneens voor de arbeidsovereenkomsten voor bedienden gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een bepaald werk wanneer uit de toepassing van de overeenkomst een tewerkstelling van minder dan drie maanden moet voortvloeien. »

Art. 27.

In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 12ter ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 12ter. — Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een bepaald werk, wanneer uit de toepassing van de overeenkomst een tewerkstelling van tenminste drie maanden moet voortvloeien, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan de bezoldiging die nog moest uitbetaald worden tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met maximum van drie maanden bezoldiging en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid. »

Art. 28.

In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 12quater ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 12quater. — Het commissieloon, waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen, welke in de twaalf maanden vóór de in artikelen 8 tot 10 bedoelde ongeschiktheid zijn toegekend, of, in voorkomend geval, tijdens het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst is geweest. »

Art. 29.

In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 12quinquies ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 12quinquies. — Ingeval van sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vakantie wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst.

» Tijdens deze schorsing heeft de bediende het recht de overeenkomst op te zeggen en de opzeggingstermijn loopt wat de opzegging betreft die van hem uitgaat.

» De door de werkgever gedane opzegging tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst is rechts-geldig, maar de opzeggingstermijn gaat slechts in bij de hervatting van de uitvoering van de overeenkomst; de termijn van de vóór de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst gedane opzegging houdt op te lopen tijdens deze schorsing. »

Art. 30.

Il est inséré dans les mêmes lois coordonnées un article 12sexies libellé comme suit :

« Art. 12sexies. — Est nulle toute clause réduisant les avantages qui sont accordés à l'employé par les dispositions des articles 8, 10, 11, 12 12ter à 12quinquies. »

Art. 31.

Il est inséré dans l'article 15 des mêmes lois coordonnées un dernier alinéa libellé comme suit :

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

Art. 32.

L'article 17 des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 17. — Pendant le délai de préavis, l'employé, nonobstant toute convention contraire, peut, en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter une ou deux fois par semaine avec maintien du droit à sa rémunération pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse au total celle d'une journée de travail. »

Art. 33.

L'article 18, deuxième alinéa, des mêmes lois coordonnées est remplacé par les dispositions suivantes :

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

» Peuvent seuls être invoqués pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, les motifs graves notifiés par lettre recommandée expédiée dans les trois jours du congé. »

Art. 34.

A l'article 35, alinéa 3 des mêmes lois coordonnées les chiffres « 7, 8, 9, 10, 11 et 12bis » sont remplacés par les chiffres : « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12ter, 12quater, 12quinquies et 12sexies. »

CHAPITRE III.

**Dispositions relatives à la loi du 1^{er} avril 1936
sur les contrats d'engagement
pour le service des bâtiments de navigation intérieure.**

Art. 35.

L'article 25 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure est complété par les dispositions suivantes :

« Sans préjudice des dispositions de l'alinéa premier, a droit à sa rémunération l'engagé apte à travailler au moment de se présenter au travail :

» 1^o qui se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard au lieu du travail, pourvu que ce retard

Art. 30.

In dezelfde geordende wetten wordt een artikel 12sexies ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 12sexies. — Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen welke bij de bepalingen van de artikelen 8, 10, 11, 12, 12ter tot 12quinquies aan de bediende worden toegekend. »

Art. 31.

Artikel 15 van dezelfde geordende wetten wordt aangevuld met een laatste lid, dat luidt als volgt :

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

Art. 32.

Artikel 17 van dezelfde geordende wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 17. — Niettegenstaande elk strijdig beding mag de bediende tijdens de opzeggingstermijn één of tweemaal per week afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van het recht op zijn bezoldiging, mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag bedraagt. »

Art. 33.

Het tweede lid van artikel 18 van dezelfde geordende wetten wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« Het ontslag wegens dringende redenen mag niet meer zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn worden gegeven wanneer het feit dat het zou gerechtvaardigd hebben sedert tenminste drie dagen aan de partij, die ontslag geeft, bekend is.

» Alleen de redenen waarvan kennis wordt gegeven bij aangetekende brief, gezonden binnen drie dagen na het ontslag, kunnen worden aangewend tot rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn. »

Art. 34.

In artikel 35, derde lid van dezelfde geordende wetten worden de cijfers « 7, 8, 9, 10, 11 en 12bis » vervangen door de cijfers « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12ter, 12quater, 12quinquies en 12sexies. »

HOOFDSTUK III.

**Bepalingen betreffende de wet van 1 april 1936
op de arbeidsovereenkomst
wegens dienst op binnenschepen.**

Art. 35.

Artikel 25 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wordt met de volgende bepalingen aangevuld :

« Onverminderd de bepalingen van het eerste lid, heeft recht op zijn loon, de werknemer die, op het ogenblik dat hij zich op het werk aanbiedt geschikt is om te werken en :

» 1^o die, zich normaal naar zijn werk begevend met vertraging op de plaats van het werk toekomt, op voor-

soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

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

» Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent après avis de la commission paritaire compétente. »

Art. 36.

Il est inséré dans la même loi un article 25bis libellé comme suit :

« Art. 25bis. — L'exécution du contrat est suspendue pendant les six semaines qui suivent l'accouchement.

» Elle doit l'être à la demande de l'engagée, pendant les six dernières semaines de la grossesse. L'engagée remet, à cette fin, à son employeur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

» Si l'accouchement se produit après la date médicalement prévue, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

» Au début de l'une de ces périodes, l'engagée 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 susvisées, les dispositions de l'article 25quater sont applicables. »

Art. 37.

Il est inséré dans la même loi un article 25ter libellé comme suit :

« Art. 25ter. — En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, un salaire normal est assuré à l'engagé pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

» L'employeur paie à l'engagé pour la période visée un supplément de salaire égal à la différence entre le salaire normal et les indemnités journalières qui lui sont dues pour la même période par la société ou la caisse d'assurance visée à l'article 9 de la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du 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'engagé accidenté en vertu des dispositions de l'article 25, deuxième alinéa, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

» L'action contre les tiers responsables de l'accident du travail ou de l'accident survenu sur le chemin du travail peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit. »

Art. 38.

Il est inséré dans la même loi un article 25quater libellé comme suit :

« Art. 25quater. — § 1. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, autre qu'un acci-

waarde dat die vertraging te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en onafhankelijk is van zijn wil;

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

» De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité, van de bepalingen van het voorgaande lid afwijken. »

Art. 36.

In dezelfde wet wordt een artikel 25bis ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 25bis. — De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst tijdens de zes weken na de bevalling.

» Op verzoek van de werkneemster moet de overeenkomst tijdens de laatste zes weken van de zwangerschap worden geschorst. De werkneemster maakt daartoe aan haar werkgever een geneeskundig getuigschrift over, waaruit blijkt dat de bevalling normaal op het einde van die periode zal plaats hebben.

» Zo de bevalling plaats grijpt na de door de geneesheer voorziene datum, wordt de schorsing verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling.

» Bij het begin van een dezer rustperiodes behoudt de werkneemster het recht op het normaal loon tijdens een periode van zeven dagen.

» Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap of bevalling, buiten de vermelde periodes, zijn de bepalingen van artikel 25quater van toepassing. »

Art. 37.

In dezelfde wet wordt een artikel 25ter ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 25ter. — Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, behoudt de werknemer het recht op het normaal loon tijdens een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

» De werkgever betaalt aan de werknemer voor de bedoelde periode, een bijslag gelijk aan het verschil tussen het normaal loon en de dagelijkse vergoedingen die hem voor dezelfde periode verschuldigd zijn door een in artikel 9 van de wet betreffende de vergoeding der schade voortvloeiend uit de arbeidsongevallen bedoelde maatschappij of verzekeringskas.

» De arbeidsdag, die onderbroken wordt, ten gevolge van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk en aan de door het ongeval getroffen werknemer betaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 25, tweede lid, moet beschouwd worden als de eerste dag van deze periode.

» De rechtsvordering tegen derden die aansprakelijk zijn voor het arbeidsongeval of het ongeval op de weg naar of van het werk kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden ingesteld worden. »

Art. 38.

In dezelfde wet wordt een artikel 25quater ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 25quater. — § 1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een

dent du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, l'engagé a droit, à charge de son employeur, à 80 % de son salaire normal pendant une période de sept jours.

» La période de sept jours prend cours le lendemain du premier jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail.

» Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement du salaire en application de l'article 25, deuxième alinéa, la période susvisée ne comprend que six jours.

» Ce droit est subordonné à la condition que l'engagé soit demeuré sans interruption au service du même employeur pendant au moins un mois.

» § 2. Le salaire visé au § 1 n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire pour une période de sept jours prévu au § 1.

» Toutefois, le salaire visé au § 1 est dû :

» 1° pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement du salaire durant une période de sept jours prévu au § 1;

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

» § 3. Le salaire normal visé au § 1 n'est pas dû à l'engagé qui :

» 1° s'est blessé, fait blesser ou rendu malade intentionnellement;

» 2° a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours ou en vue d'une compétition ou d'une exhibition sportive;

» 3° qui a été accidenté en dehors des occupations professionnelles impliquant l'assujettissement à la sécurité sociale, en effectuant des travaux lucratifs qui donnent lieu à assujettissement au régime des allocations familiales des non-salariés.

» § 4. L'action contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1 peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

» § 5. L'impossibilité pour l'engagé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

» L'engagé est tenu d'avertir immédiatement son employeur 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. A moins que le médecin traitant de l'engagé estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'engagé doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement de l'engagé sont à charge de l'employeur.

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

» Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente,

arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werknemer, ten laste van zijn werkgever, recht op 80 % van zijn normaal loon tijdens een periode van zeven dagen.

» De periode van zeven dagen gaat in de dag volgend op de eerste werkdag na het begin van de arbeidsongeschiktheid.

» In het geval dat de werkgever verplicht is het loon te betalen in toepassing van artikel 25, tweede lid, omvat bedoelde periode slechts zes dagen.

» Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de werknemer gedurende ten minste een maand zonder onderbreking in dienst van dezelfde werkgever is gebleven.

» § 2. Het onder § 1 bedoeld loon is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de onder § 1 bedoelde betaling van het loon voor een periode van zeven dagen.

» Het onder § 1 bedoeld loon is evenwel verschuldigd :

» 1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de onder § 1 bedoelde betaling van het loon tijdens een periode van zeven dagen;

» 2° wanneer de werknemer bij middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.

» § 3. Het onder § 1 bedoeld normaal loon is niet verschuldigd aan de werknemer die :

» 1° zich opzettelijk heeft gekwetst, doen kwetsen of ziek gemaakt;

» 2° een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd in de loop van of met het oog op een sportieve competitie of exhibitie;

» 3° een ongeval heeft opgelopen buiten de beroepsarbeid, waardoor hij onder de sociale zekerheid valt, tijdens de uitvoering van een winstgevende bedrijvigheid, welke voor de belanghebbende de aanleiding is om verzekeringsplichtig te worden in de kinderbijslagregeling voor niet-loontrekken.

» § 4. De rechtsvordering tegen derden die aansprakelijk zijn voor het onder § 1 bedoeld ongeval kan door de werkgever in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverrijgenden ingesteld worden.

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

» De werknemer moet zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Desgevraagd, legt hij een geneeskundig attest voor.

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

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

» Onverminderd de bevoegdheid der hoven en rechtbanken kan de Koning, na advies van het bevoegd paritair

instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin de l'engagé et le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. »

Art. 39.

Il est inséré dans la même loi un article *25quinquies* libellé comme suit :

« Art. *25quinquies*. — L'engagé a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles. »

» Pour bénéficier du salaire, l'engagé doit avertir préalablement son 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 d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure ou des décisions de la commission paritaire plus favorables, le Roi fixe, après avis de la commission paritaire, les événements familiaux, les obligations civiles et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa premier du présent article. Dans les mêmes conditions le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'engagé peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, il peut déterminer des conditions d'assiduité. »

Art. 40.

Il est inséré dans la même loi un article *25sexies* libellé comme suit :

« Art. *25sexies*. — L'engagé n'a droit au salaire normal pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles *25bis* à *25quinquies* 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 suivant les dispositions des conventions collectives concernant les conditions de salaire et de travail des personnes engagées dans la batellerie et 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. »

» Après avis de la Commission paritaire compétente, le Roi peut fixer un autre mode de calcul du salaire normal. »

Art. 41.

Il est inséré dans la même loi un article *25septies* libellé comme suit :

« Art. *25septies*. — Est nulle toute clause réduisant les avantages qui sont accordés à l'engagé par les dispositions des articles 25, deuxième alinéa, à *25sexies*. »

comité, een scheidsrechterlijke procedure instellen om de geschillen van medische aard welke oprijzen tussen de geneesheer van de werknemer en de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer te beslechten. »

Art. 39.

In dezelfde wet wordt een artikel *25quinquies* ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. *25quinquies*. — De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten. »

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

» Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeids-overeenkomsten wegens dienst op binnenscheepen of van beslissingen van het paritair comité bepaalt de Koning, na advies van het paritair comité, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag afwezig zijn met behoud van het loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen. »

Art. 40.

In dezelfde wet wordt een artikel *25sexies* ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. *25sexies*. — Gedurende de perioden en verloven vastgesteld bij de bepalingen van de artikelen *25bis* tot *25quinquies* heeft de werknemer 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 onmogelijk was geweest te werken. »

» Het normaal loon wordt berekend volgens de bepalingen van de collectieve overeenkomsten betreffende de loons- en arbeidsvoorwaarden voor personen aangeworven in de binnenscheepvaart en overeenkomstig de besluiten getroffen in uitvoering van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen van loon aan de werknemers voor een zeker aantal feestdagen per jaar. »

» De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité een andere wijze van berekening van het normaal loon vaststellen. »

Art. 41.

In dezelfde wet wordt een artikel *25septies* ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. *25septies*. — Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen, welke bij de bepalingen van de artikelen 25, tweede lid, tot *25sexies*, aan de werknemer worden toegekend. »

CHAPITRE IV.

Dispositions relatives à la loi du 20 juillet 1960
instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

Art. 42.

Il est inséré dans la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti :

1° à la fin de l'article 15, deux alinéas libellés comme suit :

« Le salaire visé à l'alinéa premier n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire pour une période de sept jours prévu à l'alinéa premier.

» Toutefois, le salaire visé au premier alinéa est dû :

» a) pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement du salaire durant une période de sept jours prévu à l'alinéa premier;

» b) lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident. »

2° à la fin de l'article 22, deux alinéas libellés comme suit :

« L'indemnité visée à l'alinéa premier n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les douze premiers jours ouvrables qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de l'indemnité pour une période de sept jours prévu au premier alinéa.

» Toutefois, l'indemnité visée à l'alinéa premier est due :

» 1° pour la partie de la période de sept jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de l'indemnité durant une période de sept jours prévu à l'alinéa premier;

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

Art. 43.

A l'article 23, alinéa premier, de la même loi du 20 juillet 1960, les mots « jusqu'au 30 juin 1962 » sont insérés après les mots « de verser ».

HOOFDSTUK IV.

Bepalingen betreffende de wet van 20 juli 1960
tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

Art. 42.

In de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon wordt :

1° het artikel 15 aangevuld met twee leden, luidend als volgt :

« Het in het eerste lid bedoeld loon is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de in het eerste lid bedoelde betaling van het loon voor een periode van zeven dagen.

» Het in het eerste lid bedoeld loon is evenwel verschuldigd :

» a) voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de in het eerste lid bedoelde betaling van loon tijdens een periode van zeven dagen;

» b) wanneer de werkman bij middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval. »

2° het artikel 22 aangevuld met twee leden, luidend als volgt :

« De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet opnieuw verschuldigd wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste twaalf werkdagen die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding gegeven heeft tot de in het eerste lid bedoelde betaling van de vergoeding voor een periode van zeven dagen.

» De in het eerste lid bedoelde vergoeding is evenwel verschuldigd :

» 1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van zeven dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de in het eerste lid bedoelde betaling van de vergoeding tijdens een periode van zeven dagen;

» 2° wanneer de werkman bij middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval. »

Art. 43.

In artikel 23, eerste lid van dezelfde wet van 20 juli 1960 worden na de woorden « te storten » de woorden « tot 30 juni 1962 » ingevoegd.

CHAPITRE V.

Dispositions transitoires et finales.

Art. 44.

A partir du 1^{er} janvier 1963, le Roi peut déterminer les modalités de remboursement des cotisations versées en vertu de l'article 23 de la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti et qui excéderaient le montant des indemnités payées aux ouvriers en exécution de l'article 22 de la même loi.

Art. 45.

Sont abrogés à la date du 1^{er} janvier 1963 :

1^o les articles 14 à 30 et l'intitulé des titres II, III et IV de la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti;

2^o l'arrêté royal du 7 mars 1961 rendant obligatoire la décision du 29 novembre 1960 de la Commission paritaire nationale de l'industrie de la batellerie instaurant le salaire hebdomadaire garanti;

3^o la décision susmentionnée.

Art. 46.

Les arrêtés pris en application des articles 12 et 28^{quater} de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, modifiée par la loi du 4 mars 1954 et par la loi du 20 juillet 1960 précitées, restent en vigueur tant qu'ils n'auront pas été abrogés par les arrêtés pris en exécution de la présente loi. Ils cessent de produire leurs effets à l'expiration du neuvième mois qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 47.

Le Roi peut coordonner les dispositions :

1^o de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail;

2^o de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;

3^o des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées le 20 juillet 1955,

en un ou plusieurs textes en tenant compte des modifications expresses ou implicites qui auront été apportées à ces dispositions au moment où la coordination sera établie.

A cette fin, il peut :

1^o modifier l'ordre, la numérotation et, d'une manière générale, la forme des dispositions à coordonner;

2^o mettre en concordance avec la nouvelle numérotation, les références contenues dans les dispositions à coordonner;

3^o sans porter atteinte aux principes inscrits dans les dispositions à coordonner, en modifier la rédaction en vue d'assurer leur concordance et d'en unifier la terminologie.

HOOFDSTUK V.

Overgangs- en slotbepalingen.

Art. 44.

Vanaf 1 januari 1963 kan de Koning de modaliteiten van terugbetaling bepalen van de krachtens artikel 23 van de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon gestorte bijdragen, die het bedrag van de aan de werklieden, in uitvoering van artikel 22 van dezelfde wet betaalde vergoedingen zouden overtreffen.

Art. 45.

Worden met ingang van 1 januari 1963 opgeheven :

1^o de artikelen 14 tot 30 en het opschrift van titels II, III en IV van de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon;

2^o het koninklijk besluit van 7 maart 1961 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing van 29 november 1960 van het Nationaal Paritair Comité voor de binnenscheepvaart tot invoering van het gewaarborgd weekloon;

3^o hogervermelde beslissing.

Art. 46.

De besluiten getroffen in toepassing van de artikelen 12 en 28^{quater} van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 4 maart 1954 en bij de wet van 20 juli 1960 blijven van kracht tot wanneer zij opgeheven worden op grond van besluiten getroffen in uitvoering van deze wet. Zij houden op uitwerking te hebben bij het verstrijken van de negende maand die volgt na de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 47.

De Koning kan de bepalingen van :

1^o de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst;

2^o de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen;

3^o de wetten betreffende het bediendencontract, geordend 20 juli 1955,

in één of meer teksten coördineren met inachtneming van de uitdrukkelijke of impliciete wijzigingen welke die bepalingen op het tijdstip van de coördinatie hebben ondergaan.

Daartoe kan hij :

1^o de volgorde, de nummering van de te coördineren bepalingen en, in het algemeen, de teksten naar de vormen wijzigen;

2^o de verwijzingen die voorkomen in de te coördineren bepalingen met de nieuwe nummering overeenbrengen;

3^o zonder afbreuk te doen aan de beginselen welke in de te coördineren bepalingen vervat zijn, de redactie ervan wijzigen ten einde ze onderling te doen overeenstemmen en eenheid in de terminologie te brengen.

Art. 48.

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 36, 37, 38, 40 et 41 qui entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 1963.

Donné à Bruxelles, le 30 mai 1962.

Art. 48.

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt met uitzondering van de artikelen 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 36, 37, 38, 40 en 41 die in werking treden met ingang van 1 januari 1963.

Gegeven, te Brussel, 30 mei 1962.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. SERVAIS.
