

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1961-1962.

20 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.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE TEWERKSTELLING EN DE ARBEID ⁽¹⁾,
UITGEBRACHT DOOR DE HEER VERHENNE.

INHOUDSTABEL.

	Bladz.
I. — Inleiding	2
II. — Uiteenzetting van de Minister	4
III. — Algemene beraadslaging	8
IV. — Antwoorden van de Minister	13
V. — Bespreking van de artikelen	15
VI. — Tekst door de Commissie aangenomen	34

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Behogne.

A. — Leden : de heren Behogne, Eneman, Kelchtermans, Lebas, Otte, Pêtre, Schyns, Van den Daele, Verhenne, Mevr. Verlact-Gevaert, de heren Willot. — Castel, Christiaenssens, Collart (M.), Mevr. Copée-Gerbinet, de heren Deconinck (J.), De Keuleneir, Major, Namèche, Mevr. Prince, de heren Thys. — Martens, Van Doorne.

B. — Plaatsvervangers : de heren Bode, Décarpentrie, De Mey, Mevr. De Riemaecker-Legot, de heren Duvivier, Wirix. — Brouhon, Demets, Gillis, Hurez, Vanthilt. — Drèze.

Zie :

369 (1961-1962) :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 en 3 : Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1961-1962.

20 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.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL ⁽¹⁾,
PAR M. VERHENNE.

TABLE DES MATIÈRES.

	Pages
I. — Introduction	2
II. — Exposé du Ministre	4
III. — Discussion générale	8
IV. — Réponses du Ministre	13
V. — Discussion des articles	15
VI. — Texte adopté par la Commission	34

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Behogne.

A. — Membres : MM. Behogne, Eneman, Kelchtermans, Lebas, Otte, Pêtre, Schyns, Van den Daele, Verhenne, M^{me} Verlact-Gevaert, MM. Willot. — Castel, Christiaenssens, Collart (M.), M^{me} Copée-Gerbinet, MM. Deconinck (J.), De Keuleneir, Major, Namèche, M^{me} Prince, MM. Thys. — Martens, Van Doorne.

B. — Suppléants : MM. Bode, Décarpentrie, De Mey, M^{me} De Riemaecker-Legot, MM. Duvivier, Wirix. — Brouhon, Demets, Gillis, Hurez, Vanthilt. — Drèze.

Voir :

369 (1961-1962) :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 et 3 : Amendements.

DAMES EN HEREN,

I. — Inleiding.

Economie van het ontwerp.

In zijn advies heeft de Nationale Arbeidsraad de algemene economie van het wetsontwerp als volgt omschreven. Het bevat :

A. — beschikkingen die ten doel hebben de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden te wijzigen doch vreemd zijn aan het stelsel van het gewaarborgd weekloon;

B. — beschikkingen die ertoe strekken genoemde wet, evenals de wet van 20 juli 1960 te wijzigen, in de zin van een verruiming en versoepeling van het stelsel van het gewaarborgd weekloon;

C. — beschikkingen die ten doel hebben de samengeordende wetten op de arbeidsovereenkomst van bedienden te wijzigen;

D. — beschikkingen die betrekking hebben op de wijziging van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

**

A. — De beschikkingen tot wijziging van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden zijn een verdere stap om « het onverantwoord verschil dat thans nog bestaat tussen het wettelijk statuut van de handarbeiders en het wettelijk statuut van de bediende, geleidelijk te verminderen ».

Volgende beschikkingen van de arbeidsovereenkomst voor bedienden (samengeordend bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 en gewijzigd door de wet van 8 mei 1959) worden, mits de nodige aanpassingen, toepasselijk voor de werklieden :

— vorm waarin de opzegging dient te geschieden (art. 3);

— recht om afwezig te zijn, ten einde een nieuwe betrekking te zoeken, met behoud van het recht op loon, gedurende maximum één dag per week in de opzeggingstermijn (art. 4);

— termijnen welke moeten in acht genomen worden bij het ontslag wegens dringende redenen (art. 5, 6, 7);

Verder zijn beschikkingen voorzien, welke de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, wegens slecht weder (art. 10), bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken (art. 11), en ingeval van sluiting tijdens de jaarlijkse vakantie (art. 15), nader bepalen.

B. — Verruiming en versoepeling van het stelsel van het gewaarborgd weekloon :

— bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of van een ongeval overkomen op de weg van en naar het werk, wordt het behoud van een normaal loon voor 7 dagen verzekerd. Immers de toepassing van de bepalingen van de wet van 20 juli 1960 brengt mede, dat niettegenstaande de bedoeling van de wet, sommige slachtoffers van arbeidsongevallen een mindere vergoeding ontvangen dan vroeger het geval was (art. 9).

MESDAMES, MESSIEURS,

I. — Introduction.

Economie du projet.

Dans son avis, le Conseil national du travail a précisé, comme suit, l'économie générale du projet de loi. Celui-ci contient :

A. — des dispositions, destinées à modifier la loi sur le contrat de travail, mais étrangères au régime du salaire hebdomadaire garanti;

B. — des dispositions tendant à modifier la loi en question ainsi que celle du 20 juillet 1960, dans le sens d'un élargissement et d'un assouplissement du régime du salaire hebdomadaire garanti;

C. — des dispositions, destinées à modifier les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi;

D. — des dispositions concernant la modification de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

**

A. — Les dispositions modifiant la loi relative au contrat de travail constituent une étape ultérieure en vue de réduire progressivement l'écart injustifié existant encore entre le statut légal des travailleurs manuels et le statut légal des employés.

Les dispositions suivantes du contrat d'emploi (coordonnées par arrêté royal du 20 juillet 1955 et modifiées par la loi du 8 mai 1959) deviennent, moyennant les ajustements indispensables, applicables aux ouvriers :

— la forme dans laquelle le préavis doit être donné (art. 3);

— le droit de s'absenter au maximum un jour par semaine, en vue de rechercher un nouvel emploi avec maintien du droit au salaire, pendant le délai de préavis (art. 4);

— les délais à observer en cas de congé pour des motifs urgents (art. 5, 6, 7);

D'autre part, il est prévu des dispositions qui précisent la suspension de l'exécution du contrat pour intempéries (art. 10), par manque de travail résultant de causes économiques (art. 11) et en cas de fermeture pendant les vacances annuelles (art. 15).

B. — Extension et assouplissement du régime du salaire hebdomadaire garanti :

— en cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, le maintien d'un salaire normal de 7 jours est garanti. Il résulte, en effet, de l'application des dispositions de la loi du 20 juillet 1960, que malgré l'intention du législateur, certaines victimes d'accidents du travail reçoivent une indemnité inférieure à celle allouée auparavant (art. 9);

— bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval :

1° opheffing van de voorwaarde van duur van de ongeschiktheid;

2° mildering van de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming;

3° regeling van het betwiste probleem van de hervalingen;

4° vastlegging van de éne carensdag;

5° opheffing van de discriminatie, eensdeels, tussen de werklieden, voor zover zij behoren tot een onderneming met ten minste 10 of minder dan 10 werklieden en, anderdeels, tussen die 2 groepen van ondernemingen.

C. — Wijzigingen aan de samengeordende wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

De voorgestelde wijzigingen hebben ten doel sommige leemten in het bediendenstatuut aan te vullen, welke, in vergelijking met het werkliedenstatuut, door de wet van 20 juli 1960 werden geaccentueerd.

— Waarborg van het volledig loon voor de arbeidsdag met vertraging begonnen, of onderbroken wegens oorzaken onafhankelijk van de wil van de bediende (art. 19).

— Recht op het normaal loon bij afwezigheid wegens zogenaamd klein verlet (art. 20).

— Regeling van de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens zwangerschap (art. 21), wegens ziekte of ongeval (art. 25) en in geval van sluiting van de onderneming wegens de jaarlijkse vakantie (art. 29), met vastlegging van alle bijzondere bepalingen al naar gelang het bedienden betreft aangeworven op proef of voor een bepaalde tijd van minder dan 3 maanden (art. 26), dan wel voor een bepaalde tijd van minstens 3 maanden (art. 27).

— Berekening van de anciënniteit voor de vaststelling van de opzeggingstermijn (art. 31).

— Eenvormigheid inzake controle op de arbeidsongeschiktheid bij werklieden en bedienden wegens ziekte of ongeval (art. 22).

— Recht op bezoldiging gedurende een periode van 7 dagen, bij het begin van een der zwangerschapsperiodes, tijdens de uitvoering van een kontrakt op proef, voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk (art. 21, § 3).

— Recht op bezoldiging tijdens een periode van 7 dagen, wanneer de bediende aangeworven werd op proef, of voor een bepaalde tijd van minder dan 3 maanden, bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, ziekte of gewoon ongeval, volgens dezelfde regelen als die bepaald voor de werklieden (art. 23).

Het recht op deze bezoldiging is onderworpen aan identieke voorwaarden als die voorzien voor de werklieden.

D. — Wijzigingen in de wetgeving op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

De arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wordt geregeld bij de wet van 1 april 1936. De wet van 20 juli 1960 had daaraan geen wijziging gebracht. Een beslissing van het Nationaal Paritair Comité van de Binnenscheepvaart dd. 29 november 1960, bekrachtigd bij koninklijk besluit van 7 maart 1961, had de voordelen van de wet van 20 juli 1960 aan de eronder ressorterende werknemers toegekend. De artikels 35 tot 41 hebben ten doel de wet op hun arbeidsovereenkomst dienovereenkomstig te wijzigen.

— en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident :

1° suppression de la condition de durée de l'incapacité;

2° atténuation de la condition d'ancienneté dans l'entreprise;

3° réglementation du problème controversé des rechutes;

4° fixation de l'unique journée de carence;

5° suppression de la discrimination, d'une part entre les ouvriers selon leur appartenance à une entreprise comptant au moins 10 ou moins de 10 ouvriers, et, d'autre part, entre ces deux groupes d'entreprises.

C. — Modifications aux lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Les modifications proposées tendent à combler certaines lacunes du statut des employés que la loi du 20 juillet 1960 a accentuées par rapport au statut des ouvriers.

— Garantie du salaire complet pour la journée de travail commencée tardivement ou interrompue pour des causes indépendantes de la volonté de l'employé (art. 19).

— Droit au salaire normal en cas de prétendue absence pour cause d'empêchement momentané (art. 20).

— Réglementation de la suspension de l'exécution du contrat pour cause de grossesse (art. 21), maladie ou accident (art. 25) et en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles (art. 29) et fixant des dispositions spéciales selon que l'employé aura été engagé à l'essai ou pour une durée déterminée de moins de trois mois (art. 26) ou pour une durée déterminée de trois mois au moins (art. 27).

— Calcul de l'ancienneté en vue de la fixation des délais de préavis (art. 31).

— Uniformité de contrôle en cas d'incapacité de travail des ouvriers et des employés par suite de maladie ou d'accident (art. 22).

— Droit à la rémunération pendant une période de 7 jours, au début de l'une des périodes de grossesse, pendant la durée d'un contrat d'engagement à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée (art. 21, § 3).

— Droit à la rémunération pendant une période de 7 jours, lorsque l'employé a été engagé à l'essai, ou pour une durée déterminée de moins de 3 mois, en cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident ordinaire, selon les mêmes règles que celles prévues pour les ouvriers (art. 23).

Le droit à cette rémunération est soumis aux mêmes conditions que prévues pour les ouvriers.

D. — Modifications à la législation sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Les contrats d'engagement pour le service des bâtiments est réglé par la loi du 1^{er} avril 1936. La loi du 20 juillet n'y avait pas apporté de modification. Une décision du 29 novembre 1960 de la Commission paritaire nationale de la batellerie, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 mars 1961, avait accordé les avantages de la loi du 20 juillet 1960 aux travailleurs régis par celle-ci. Les articles 35 à 41 visent à modifier dans ce sens la loi sur leur contrat d'engagement.

II. — Uiteenzetting van de Minister.

De Minister ving zijn uiteenzetting aan met er op te wijzen dat, om de inhoud van het ontwerp beter te begrijpen, het nodig was rekening te houden met verschillende factoren welke het tot stand komen van het wetsontwerp hebben beïnvloed.

Vooreerst heeft de regeringsverklaring aangekondigd dat zou gestreefd worden naar een nader tot elkaar brengen van het statuut van de werkman en van de bediende.

De wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, had van haar kant, in de artikelen 20 en 27 bepaald, dat, met ingang van 1 januari 1962, de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bepaalde beschikkingen van de wet op het gewaarborgd weekloon kon uitbreiden.

In september 1961 heeft de Regering, tijdens de besprekingen met de sociale partners, aangekondigd dat zij de bedoeling had « een stap vooruit te zetten inzake gewaarborgd weekloon ».

Hiermede werd bedoeld dat de voorwaarden, welke gesteld waren om bij ziekte te genieten van het gewaarborgd weekloon, zouden verruimd worden, zodat ook voor die categorie van arbeiders het gewaarborgd weekloon nader zou verwezenlijkt worden.

Nochtans heeft de Regering ook rekening gehouden met het akkoord van sociale programmatie, dat op 11 mei 1960 tot stand kwam, en dat normaal met ingang van 1 januari 1963 door een ander akkoord van sociale programmatie moet vervangen worden.

Hierdoor komt het dat de beschikkingen, welke voor de werkgevers bijkomende lasten medebrengen, slechts in voege treden op 1 januari 1963.

Voor het jaar 1962 zal dus de wet van 20 juli 1960 bij koninklijk besluit verlengd worden.

Een andere factor, waarmede rekening moet gehouden worden, is het degelijk werk dat gepresteerd werd door een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad opgerichte commissie voor het onderzoek van de problemen gesteld door de wetgeving op het gewaarborgd weekloon.

Deze Commissie heeft, dank zij de sedert meer dan één jaar opgedane ervaring, bepaalde voorstellen uitgewerkt om de wet van 20 juli 1960 op verschillende punten te verbeteren en aan te passen.

De Regering heeft dan ook gebruik gemaakt van deze zeer gewaardeerde voorstellen van de Nationale Arbeidsraad.

Tevens werd, vooraleer dit ontwerp in te dienen bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers, een voorontwerp van tekst voorgelegd aan het advies van de Nationale Arbeidsraad, het Beheercomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, en de afdeling wetgeving van de Raad van State.

De meeste bemerkingen, welke door die instellingen gemaakt werden, werden bij het opstellen van de definitieve tekst in het ontwerp verwerkt.

Het ontwerp, dat ter discussie wordt voorgelegd aan de Commissie, is dan ook een ruimer ontwerp dan de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

Onderhavig ontwerp beperkt er zich echter niet toe wijzigingen te brengen aan de wetgeving inzake het gewaarborgd weekloon, maar streeft er ook naar het statuut van de arbeider en van de bediende nog nader tot elkaar te brengen.

II. — Exposé du Ministre.

Le Ministre a abordé son exposé en soulignant que, pour se faire une idée exacte du contenu du projet, il faut tenir compte de plusieurs facteurs qui ont influencé l'élaboration du projet de loi.

La déclaration gouvernementale a tout d'abord annoncé que l'on s'efforcerait de rapprocher le statut de l'ouvrier de celui de l'employé.

De son côté, la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti prévoit aux articles 20 et 27 qu'à partir du 1^{er} janvier 1962, le Roi pourra, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, étendre l'application de certaines dispositions de la loi sur le salaire hebdomadaire garanti.

En septembre 1961, le Gouvernement a annoncé, au cours des négociations menées avec les partenaires sociaux, qu'il avait l'intention « de faire un nouveau pas en matière de salaire hebdomadaire garanti ».

Il entendait par là que les conditions mises actuellement à l'octroi du salaire hebdomadaire garanti en cas de maladie seraient élargies, afin de réaliser également davantage en faveur de cette catégorie de travailleurs l'application du salaire hebdomadaire garanti.

Le Gouvernement a cependant aussi tenu compte de l'accord de programmation sociale, conclu le 11 mai 1960, et qui doit normalement être remplacé par un nouvel accord de programmation sociale prenant cours le 1^{er} janvier 1963.

C'est ainsi que les dispositions entraînant des charges supplémentaires pour les employeurs n'entreront en vigueur que 1^{er} janvier 1963.

Pour l'année 1962, la loi du 20 juillet 1960 sera donc prorogée par arrêté royal.

Un autre élément dont il convient de tenir compte, c'est le travail excellent fourni par une commission créée au sein du Conseil national du travail en vue de l'examen des problèmes posés par la législation sur le salaire hebdomadaire garanti.

Grâce à l'expérience acquise depuis plus d'un an, cette commission a pu présenter certaines propositions en vue d'améliorer et d'adapter certains points de la loi du 20 juillet 1960.

Aussi, le Gouvernement a-t-il fait usage de ces propositions très intéressantes du Conseil national du travail.

En outre, avant le dépôt de ce projet à la Chambre des Représentants, un avant-projet a été soumis à l'avis du C.N.T., du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi et de la Section de législation du Conseil d'Etat.

La plupart des observations formulées par ces organismes ont été mises à profit lors de l'élaboration du texte définitif.

Aussi, le projet soumis à la Commission a-t-il une portée plus large que la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

Toutefois, le présent projet ne tend pas seulement à modifier la législation relative au salaire hebdomadaire garanti, mais il vise également à rapprocher les statuts de l'ouvrier et de l'employé.

Tevens werd van de gelegenheid gebruik gemaakt om tal van verbeteringen aan te brengen aan de wetten inzake de arbeidsovereenkomst en de bediendencontracten.

De Minister ontleedde dan verder de inhoud van het wetsontwerp als volgt :

I. — De wetgeving inzake het gewaarborgd weekloon.

Het wetsontwerp brengt verschillende wijzigingen aan de wetgeving inzake het gewaarborgd weekloon.

1° Inzake de arbeidsongevallen bracht de combinatie van de artikelen 6 en 10 van de wet van 20 juli 1960 mede dat in sommige gevallen aan de slachtoffers van een arbeidsongeval minder voordelen werden uitgekeerd dan onder het wettelijk stelsel geldend vóór die wet.

Het spreekt vanzelf dat dergelijk resultaat niet in de bedoeling lag van de wetgever van 1960, en het was dan ook met reden dat de Nationale Arbeidsraad gevraagd had deze beschikkingen aan te passen en voorlopig, bij akkoord tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties, bedongen had dat in geen geval aan de arbeiders minder sociale voordelen mochten toegekend worden dan tevoren.

Artikel 9 van het ontwerp heeft ten doel aan die toestand een einde te maken.

2° De ervaring heeft ook aangetoond dat bepaalde paritaire comité's, hetzij in het kader van artikel 12, hetzij in het kader van artikel 28^{quater} van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst zoals zij gewijzigd werd bij de wet van 20 juli 1960, minder voordelen toekennen dan de wetgever zelf aan de arbeiders heeft toegekend.

Ten einde daaraan een einde te maken, bleek het wenselijk deze artikelen zodanig aan te passen dat het voor de toekomst mogelijk moet zijn te vermijden dat paritaire comité's zonder meer zouden afwijken van hetgeen bij de wet aan de arbeiders gewaarborgd wordt.

Dit betekent echter niet dat aan de paritaire comité's de mogelijkheid zal ontnomen worden om voor te stellen dat een reglementering zou uitgevaardigd worden, die beter aangepast is aan de sociale toestanden, die eigen zijn aan een bepaalde bedrijfssector.

In die gevallen zal aan de voorstellen van de paritaire comité's, na onderzoek van de gegrondheid van die voorstellen, zoals tevoren voldoening geschonken worden.

3° De essentiële wijziging van de wet op het gewaarborgd weekloon betreft de tijdelijke beschikkingen, die bestonden inzake betaling van het loon in geval van ziekte en ongeval.

De tijdelijke aard van deze beschikkingen verdwijnt en ze worden ingelast in de algemene wetgeving op de arbeidsovereenkomst.

Tevens werden de bestaande voorwaarden om te genieten van het loon bij ziekte, verruimd.

Daar waar het vroeger vereist was dat de arbeider zich kon beroepen op een anciënniteit van ten minste 6 maanden bij dezelfde onderneming, is die termijn nu herleid tot één maand.

De noodzakelijkheid om minstens 14 dagen ziek te zijn valt weg. In de plaats komt een absolute carensdag.

Dit betekent dus dat een arbeider, die b.v. 4 dagen ziek is, voor de tweede, derde en vierde dag zal genieten van de wetgeving op het gewaarborgd weekloon, terwijl hij vroeger niet kon genieten van deze wetgeving omdat hij niet minstens 14 dagen ziek was.

En même temps, l'occasion a été mise à profit pour apporter bon nombre de modifications aux lois sur le contrat de travail et sur le contrat d'emploi.

Ensuite, M. le Ministre a analysé la teneur du projet de loi comme suit :

I. — La législation sur le salaire hebdomadaire garanti.

Le projet de loi apporte plusieurs modifications à la législation sur le salaire hebdomadaire garanti.

1° En ce qui concerne les accidents du travail, la combinaison des articles 6 et 10 de la loi du 20 juillet 1960 a entraîné, par rapport au régime légal prévu dans la loi en question, une réduction du nombre d'avantages accordés aux victimes d'un accident du travail.

Il va de soi que tel n'a pas été l'intention du législateur de 1960; c'est donc avec raison que le C.N.T. a demandé que ces dispositions soient adaptées et qu'il a réussi, par un accord entre les organisations patronales et syndicales, à faire admettre qu'en aucun cas les ouvriers ne pourraient bénéficier d'avantages sociaux moins favorables qu'auparavant.

L'article 9 du projet tend à mettre fin à cette situation.

2° L'expérience a révélé en outre que certaines commissions paritaires accordent moins d'avantages aux ouvriers que le législateur lui-même, soit dans le cadre de l'article 12, soit dans le cadre de l'article 28^{quater} de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 20 juillet 1960.

Afin de remédier à cette situation, il est apparu souhaitable d'adapter ces articles de telle manière qu'à l'avenir il soit possible d'éviter que des commissions paritaires s'écarterent, de leur propre gré, de ce que la loi garantit aux ouvriers.

Ceci ne signifie cependant pas que les commissions paritaires n'auront plus la possibilité de proposer une réglementation mieux adaptée aux situations sociales propres à un secteur industriel déterminé.

Le cas échéant, satisfaction sera donnée, comme précédemment, aux propositions des commissions paritaires, après examen du bien-fondé desdites propositions.

3° La modification essentielle de la loi sur le salaire hebdomadaire garanti concerne les dispositions provisoires existant en matière de paiement du salaire en cas de maladie et d'accident.

Le caractère temporaire de ces dispositions disparaît et celles-ci sont intercalées dans la législation générale sur le contrat de travail.

En même temps, les conditions prévues pour bénéficier du salaire en cas de maladie ont été élargies.

Alors qu'auparavant l'ouvrier devait pouvoir invoquer une ancienneté d'au moins 6 mois dans la même entreprise, ce terme est ramené actuellement à un mois.

La condition requise du minimum de 14 jours de maladie a été supprimée et est remplacée par un jour absolu de carence.

Cela signifie donc qu'un ouvrier, lorsqu'il est malade pendant 4 jours par exemple, bénéficiera pour les deuxième, troisième et quatrième jours, de la législation sur le salaire hebdomadaire garanti, tandis que dans le passé il ne pouvait pas en bénéficier, n'ayant pas été malade pendant 14 jours au moins.

Dit brengt dan ook mede dat de mogelijkheid om de ziekte te verlengen ten einde te genieten van het gewaarborgd weekloon, wegvalt.

Aan de andere kant, laat het bestaan van een carensdag de mogelijkheid open om een controlesysteem in te richten.

In het advies, dat uitgebracht werd door de Nationale Arbeidsraad in zijn zitting van 12 april 1962, hebben de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties hun akkoord betuigd met de noodzakelijkheid om één carensdag in te voeren ten einde misbruiken door korte afwezigheden te vermijden en de medische controle door de werkgever toe te laten.

Daarenboven werden in artikel 17 van het ontwerp nog andere beschikkingen voorzien, welke moeten toelaten een controle door te voeren ingeval van ziekte.

4° De wet van 20 juli 1960 maakte een onderscheid tussen de ondernemingen, waar minder dan 10 werknemers in dienst zijn en die met minstens 10 werknemers in dienst.

Dit onderscheid had tot gevolg dat er een discriminatie bestond tussen de werklieden naargelang zij tewerkgesteld waren in een onderneming, die behoorde tot één van beide categorieën.

Voor de ondernemingen met minstens 10 werknemers werd aan de werkman een loon uitgekeerd, terwijl aan de anderen slechts een vergoeding werd uitbetaald.

Dit betekende dat alleen op het loon ingehouden werd voor de sociale zekerheid en dat, in dit geval, alleen de dagen, waarvoor een loon werd uitgekeerd, als arbeidsdagen konden beschouwd worden in het kader van de sociale zekerheid.

Anderdeels werd de vergoeding, welke uitbetaald werd aan de werklieden tewerkgesteld in een onderneming met minder dan 10 werknemers, slechts toegekend volgens de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de verplichte ziekteverzekering, waardoor die werklieden aan supplementaire voorwaarden onderworpen waren.

Met ingang van 1 januari 1963 zal dit onderscheid vervallen.

Maar, aangezien de bijdrage welke betaald werd door de ondernemingen met minder dan 10 werknemers meer dan voldoende is gebleken voor de betaling van vermelde vergoedingen, stelt zich de kwestie van de verdeling van het boni.

Men mag dit boni op bijna 90 miljoen schatten op 30 juni 1962.

Dit is in ruime mate te danken aan het feit dat het gewaarborgd weekloon, voor die ondernemingen, slechts 1/3 gekost heeft van hetgeen oorspronkelijk vooropgesteld was.

Om dit boni aan te wenden ten voordele van de ondernemingen, die de bijdragen gestort hebben, stelt de Regering voor :

a) met ingang van 1 juli 1962 geen bijdragen meer te innen.

Dit betekent dus dat, voor de periode van 1 juli 1962 tot 31 december 1962, de betaling van het gewaarborgd weekloon volgens de huidige wetgeving zal geschieden, zonder dat een bijdrage wordt geëist van de zogenaamde kleine ondernemingen.

b) met ingang van 1 januari 1963 zal de last van het gewaarborgd weekloon volgens het nieuw stelsel, door de werkgevers van de kleine ondernemingen kunnen verhaald worden op de R.V.Z.I., die de terugbetaling in mindering zal brengen op het bestaand boni.

c) nadat de Koning een einde zal gemaakt hebben aan het zo juist beschreven terugbetalingsstelsel, zal het eventueel nog bestaand boni volgens een nader bij koninklijk besluit te bepalen formule verdeeld worden.

Il s'ensuit, dès lors, que la possibilité qui existait de prolonger la maladie en vue de bénéficier du salaire hebdomadaire garanti, est supprimée.

D'autre part, l'existence d'un jour de carence permet d'organiser un système de contrôle.

Dans l'avis donné par le Conseil national du travail en sa séance du 12 avril 1962, les délégués des organisations des travailleurs ont marqué leur accord sur la nécessité d'instaurer un seul jour de carence afin d'éviter les abus résultant de courtes absences et de permettre le contrôle médical par l'employeur.

En outre, l'article 17 du projet prévoit encore d'autres dispositions destinées à permettre un contrôle en cas de maladie.

4° La loi du 20 juillet 1960 faisait une distinction entre les entreprises occupant moins de 10 travailleurs et celles occupant 10 travailleurs au moins.

Cette distinction entraînait une discrimination entre les ouvriers selon qu'ils étaient occupés dans une entreprise rangée dans l'une de ces deux catégories.

Dans les entreprises comptant 10 travailleurs au moins, il était payé un salaire à l'ouvrier, tandis que dans les autres il n'était alloué qu'une indemnité.

Cela signifiait qu'il n'était effectué de retenues que sur le salaire et que dans ce cas seules les journées payées pouvaient être considérées comme journées de travail dans le cadre de la sécurité sociale.

D'autre part, l'indemnité payée aux ouvriers occupés dans une entreprise comptant moins de 10 travailleurs n'était accordée que suivant les dispositions légales et réglementaires en matière d'assurance-maladie obligatoire, ce qui faisait que ces ouvriers étaient soumis à des conditions supplémentaires.

A partir du 1^{er} janvier 1963, cette discrimination sera supprimée.

Mais, comme il a été constaté que la cotisation versée par les entreprises comptant moins de 10 travailleurs était plus que suffisante pour la liquidation des indemnités visées, la question de la répartition du boni se pose.

Ce boni peut être évalué à environ 90 millions au 30 juin 1962.

Dans une large mesure, ce résultat peut être attribué au fait que le salaire hebdomadaire garanti dans ces entreprises n'a coûté que le tiers de ce qui avait été initialement prévu.

Afin d'utiliser ce boni en faveur des entreprises qui ont versé les cotisations, le Gouvernement propose :

a) de ne plus percevoir de cotisation à partir du 1^{er} juillet 1962.

Ceci signifie donc que pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 1962 au 31 décembre 1962, le paiement du salaire hebdomadaire garanti se fera d'après la législation actuelle, sans qu'il soit exigé de cotisation des entreprises dénommées petites entreprises.

b) de permettre, à partir du 1^{er} janvier 1963, aux employeurs des petites entreprises de faire supporter, conformément au nouveau régime, la charge du salaire hebdomadaire garanti, à la F.N.A.M.I., qui portera le remboursement en déduction du boni existant;

c) de distribuer, selon une formule à déterminer par arrêté royal, le boni éventuel existant encore après que le Roi aura mis fin au système de remboursement indiqué.

De Regering zal, ter verwezenlijking van hetgeen hierboven uiteengezet werd, een amendement op artikel 44 van het ontwerp indienen.

5° De vergelijking van het statuut van de werkmán en van de bediende laat uitschijnen dat bepaalde bedienden, die aangeworven worden onder een contract op proef, voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming, voor minder dan 3 maanden, minder voordelen genieten dan de werklíeden.

Derhalve werd aan die bedienden de mogelijkheid geboden om gelijkaardige voordelen als de werklíeden te genieten.

6° De wet van 20 juli 1960 beperkte er zich toe het gewaarborgd weekloon toe te kennen aan de arbeiders, die gebonden zijn door een contract beheerst door de wet van 10 maart 1900.

Het ontwerp heeft daarbij nu ook betrokken de arbeiders, die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

7° Het ontwerp behelst ook bepaalde verbeteringen aan de tekst van de wet van 20 juli 1960. Dit is bv. het geval met artikel 12 van het ontwerp, dat de Nederlandse en de Franse tekst van de wet van 20 juli 1960 in overeenstemming brengt.

II. — Het nader tot elkaar brengen van het statuut van de werkmán en van de bediende.

Uit dit oogpunt vestigt de Minister de aandacht op een drietal verbeteringen, welke aangebracht worden aan de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklíeden :

1° De opzegging van de contracten voor onbepaalde duur geschiedde tot nu toe in de regel mondeling.

Dit bracht talloze geschillen mede, omdat de werkgever van zijn kant beweerde dat hij de werkmán zijn opzegging gegeven had, terwijl de werkmán staande hield dat hij hiervan niet op de hoogte was gesteld.

Om aan die betwisting een einde te maken, voorziet artikel 3 van het ontwerp dat de opzegging in het vervolg zal geschieden zoals voor de bedienden, d.w.z. hetzij door het overhandigen van een geschrift, hetzij bij aangetekende brief, hetzij ten slotte bij deurwaardersexploot.

2° Evenals voor de bedienden zal in het vervolg aan de werkmán de mogelijkheid geboden worden om tijdens de opzeggingstermijn 1 of 2 maal per week afwezig te zijn, ten einde een nieuwe betrekking te zoeken.

Hij behoudt tijdens de duur van zijn afwezigheid, die niet meer dan 1 arbeidsdag per week mag bedragen, zijn recht op loon.

3° In geval van afdanking wegens dringende redenen zal een procedure ingevoerd worden gelijkaardig aan die welke geldt om een bediende wegens dringende redenen af te danken.

Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad werd tevens een tekstaanpassing doorgevoerd in de wet op het bediendencontract om te komen tot een gelijkaardige procedure met gelijke termijnen.

III. — Verbeteringen aangebracht aan de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklíeden.

De voornaamste verbeteringen aan die wet, zijn de volgende :

1° De werkmán zal in de toekomst, tijdens de periode van opzegging, ofwel aan het werk gesteld worden, ofwel aanspraak kunnen maken op de betaling van een vergoeding voor de dagen tijdens welke de werkgever hem niet laat werken.

En vue de réaliser ce qui a été exposé ci-dessus, le Gouvernement présentera un amendement à l'article 44 du projet.

5° D'une comparaison entre le statut de l'ouvrier et celui de l'employé, il ressort que certains employés, recrutés à l'essai par contrat, pour une durée définie ou dans une entreprise déterminée pour moins de trois mois, bénéficient de moins d'avantages que les ouvriers.

La possibilité a dès lors été procurée à ces employés de bénéficier d'avantages analogues à ceux des ouvriers.

6° La loi du 20 juillet 1960 s'est bornée à accorder le salaire hebdomadaire garanti aux ouvriers liés par un contrat régi par la loi du 10 mars 1900.

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

7° Le projet comporte aussi certaines améliorations au texte de la loi du 20 juillet 1960. L'article 12 du projet, par exemple, met en concordance les textes néerlandais et français de la loi du 20 juillet 1960.

II. — Diminution de l'écart entre le statut de l'ouvrier et celui de l'employé.

Sous ce rapport, le Ministre attire l'attention sur trois améliorations apportées à la loi sur le contrat de travail pour ouvriers :

1° Jusqu'à présent, l'annulation des contrats de durée indéterminée se faisait en général oralement.

Ce procédé faisait naître d'innombrables différends, l'employeur prétendant, d'une part, avoir donné son préavis à l'ouvrier, tandis que, de son côté, celui-ci affirmait ne pas avoir été informé.

En vue de mettre fin à cette contestation, l'article 3 du projet prévoit qu'à l'avenir le préavis sera notifié comme pour les employés, c'est-à-dire, soit par la remise d'un écrit, soit par lettre recommandée, soit, enfin, par exploit d'huissier.

2° L'ouvrier comme l'employé, se verra dorénavant offrir la possibilité de s'absenter une ou deux fois par semaine en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

Pendant la durée de son absence, laquelle ne peut, par semaine, dépasser une journée de travail, l'ouvrier conserve son droit au salaire.

3° En cas de congé pour motifs graves, il sera instauré une procédure analogue à celle en vigueur lors du licenciement d'un employé pour motifs graves.

Sur proposition du Conseil national du travail, il a été procédé à un ajustement du texte de la loi relative au contrat d'emploi dans le but de réaliser une analogie de procédure et d'instaurer l'égalité des délais.

III. — Améliorations apportées à la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail des ouvriers.

Les principales améliorations apportées à cette loi sont les suivantes :

1° Dorénavant, l'ouvrier sera mis au travail pendant la période de préavis, sans quoi il aura droit à une indemnité pour les journées au cours desquelles l'employeur ne lui aura pas permis de travailler.

Het zal dus niet meer mogelijk zijn de opzegging kunstmatig te verlengen, door alleen de opzegging te laten lopen gedurende de dagen tijdens welke de werkgever de werkmán kan laten werken.

Tevens werd bepaald dat, om de opzegging te berekenen in functie van de anciënniteit, rekening moet gehouden worden met de anciënniteit welke verworven is op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

2° Om elke betwisting te vermijden bepaalt artikel 8 van het ontwerp dat, indien de bevalling plaatsgrijpt na de datum welke door de geneesheer werd voorzien, de schorsing van het contract verlengd wordt tot de werkelijke datum van de bevalling.

3° Om te vermijden dat de periode van vooropzegging zou samenvallen met de periode van jaarlijkse vakantie, waardoor de werkmán zijn vooropzeggingsvergoeding niet ontvangt, en tevens om een einde te maken aan een verdeelde rechtspraak van de werkrechtshraden, wordt nu in artikel 15 van het ontwerp duidelijk bepaald dat, ingeval van sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vakantie, de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst.

De door de werkgever gedane opzegging zal dus niet lopen tijdens de periode van jaarlijks verlof.

IV. — Verbetering aan de wetgeving inzake het bedieningscontract.

Het ontwerp behelst verschillende bepalingen, welke reeds besproken werden ter gelegenheid van de arbeids-overeenkomst voor werklieden.

Deze verbeteringen betreffen vooral : het verzekerd dagloon, het klein verlet, de verplichting een loon toe te kennen voor de dagen, waarop de bediende naar werk zoekt, omdat hij in vooropzegging is gesteld, de invloed van de sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof op het contract en de berekening van de opzeggingstermijnen in functie van de anciënniteit verworven op het ogenblik van de opzegging.

III. — Algemene beraadslaging.

Een lid wenst de Minister geluk met de verbetering, die het ontwerp in de toestand van de loontrekkenden brengt.

Hij wijst nochtans op de volgende leemten :

— daar de arbeiders uit de publieke sector, wier toestand niet statutair geregeld is, ook niet vertegenwoordigd zijn in ene of andere paritaire commissie, zullen de beslissingen van die commissies ook op hen niet kunnen toegepast worden.

— de invoering van een carensdag zal de controle niet vergemakkelijken.

Hij vreest een jacht op zogenaamde misbruiken zodat vele betwistingen mogen verwacht worden indien de patroon niet de eerste dag werd verwittigd.

Hij is van oordeel dat de regeling van de bevoegdheid van de paritaire commissies (art. 28^{quater}) moet versoepeld worden : men moet die commissies in de mogelijkheid stellen meer met de plaatselijke en gewestelijke toestanden rekening te houden. Hij kondigt aan dat hij een amendement zal neerleggen om daaraan tegemoet te komen.

Een ander lid kan zijn instemming betuigen met het ontwerp in zijn geheel, o.m. omdat het de statuten van arbeiders en bedienden dichter bij elkaar brengt.

Il ne sera donc plus possible de proroger artificiellement le préavis en faisant courir le préavis pendant les journées durant lesquelles l'employeur est en mesure de mettre l'ouvrier au travail.

En même temps, il a été stipulé qu'en vue de calculer le préavis en fonction de l'ancienneté, il y avait lieu de tenir compte de l'ancienneté acquise au début du délai de préavis.

2° En vue d'éviter toute contestation, l'article 8 du projet stipule que si l'accouchement se produit après la date médicalement prévue, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

3° Afin d'éviter que la période de préavis ne coïncide avec la période des vacances annuelles, l'ouvrier ne touchant pas alors son indemnité de préavis, et en vue de mettre, simultanément, fin à une jurisprudence divergente des conseils de prud'hommes, l'article 15 du projet stipule à présent clairement qu'en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles, l'exécution du contrat est suspendue.

Le congé donné par l'employeur ne continuera donc pas à courir pendant la période des vacances annuelles.

IV. — Amélioration de la législation relative au contrat d'emploi.

Le projet contient diverses dispositions ayant déjà été discutées lorsqu'il fut question du contrat de travail des ouvriers.

Les dites améliorations concernent surtout : la garantie du salaire quotidien, le petit chômage, l'obligation d'accorder un salaire pour les journées au cours desquelles l'employé est à la recherche de travail, pour les journées durant lesquelles il a été mis en préavis, l'incidence de la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles sur le contrat ainsi que sur le calcul des délais de préavis en fonction de l'ancienneté acquise au moment du préavis.

III. — Discussion générale.

Un membre félicite le Ministre de l'amélioration apportée par le projet à la situation des salariés.

Il attire cependant l'attention sur les lacunes suivantes :

— étant donné que les travailleurs du secteur public, dont la situation n'est pas réglée statutairement, ne sont aussi pas représentés dans l'une ou l'autre commission paritaire, les décisions desdites commissions ne pourront pas leur être appliquées.

— l'introduction d'une journée de carence ne facilitera pas le contrôle.

Il craint une chasse aux prétendus abus, de sorte que l'on pourra s'attendre à de nombreuses contestations si le patron n'est pas prévenu dès le premier jour.

Il estime que la réglementation de la compétence des commissions paritaires (art. 28^{quater}) doit être assouplie : ces commissions doivent être mises en mesure de tenir davantage compte des situations locales et régionales. Il annonce qu'il présentera un amendement dans ce sens.

Un autre membre peut se déclarer d'accord sur l'ensemble du projet, notamment parce qu'il rapproche les statuts des ouvriers et des employés.

Hij heeft nochtans een hoofdbekommernis, ingegeven door de bevordering van de sociale vooruitgang, waaraan het ontwerp, zijns inziens, niet voldoende tegemoetkomt, namelijk in het kader van de overwogen hervorming aan de belanghebbenden de meeste voordelen tegen de laagste prijs te verzekeren. Hoe meer men in het kader van de huidige hervorming kan besparen, hoe meer men in het kader van de sociale programmatie op andere gebieden zal kunnen verdelen. De onrechtstreekse voordelen zullen over 1962 reeds ongeveer 2,5 % bereiken, zodat voor de rechtstreekse voordelen nog hoogstens 1 à 1,5 % zal overblijven.

Spreker meent in dit verband dat de invoering van een carensdag voor de ziekten van veertien dagen en meer niet gerechtvaardigd is. Uit sociaal oogpunt is zij een achteruitgang: vooral bij langere ziekteperiodes moet de continuïteit van het inkomen verzekerd worden. Uit financieel oogpunt zou het veel efficiënter zijn, bvb. twee carensdagen te voorzien voor de ziekten van korte duur, d.i. van minder dan 8 dagen, één carensdag — zoals door de Regering is voorgesteld — voor de ziekten van 8 tot 14 dagen, en geen carensdag voor de ziekten van meer dan 14 dagen. Dan alleen zal een doeltreffende controle op eventuele misbruiken mogelijk zijn; één dag is daartoe veel te kort.

Spreker is ook van oordeel dat de proefperiode met het stelsel van de wet van 20 juli 1960 niet lang genoeg geweest is, om nu reeds tot een meer definitief systeem over te gaan. Zo is b.v. de controle nog niet voldoende op punt gesteld. Welnu hier raakt men de kern van het vraagstuk. Men mag niet uit het oog verliezen dat, indien de kosten minder hoog zijn geweest dan oorspronkelijk verwacht werd, zulks hoofdzakelijk te danken is aan de medische controle, waarvoor door het patronaat uitgaven werden gedaan, en welke verder dient volmaakt. Het volstaat het percentage na te gaan van de werknemers, die, nadat zij een medisch attest voor méér dan 14 dagen hadden afgeleverd, toch het werk hervatten vóór de 14^e dag, op verzoek van de controlerende dokter. Dit cijfer bereikt voor het gewest Gent-Aalst 39 %. Verder zou men er eveneens beter aan gedaan hebben de uitslagen van de experimenten met het gewaarborgd loon in het buitenland af te wachten.

Het lid geeft daaromtrent de volgende cijfers:

Duitsland: in 1955 op 100 arbeiders gemiddeld 4 % zieken; in 1960 : 5,98 %; gemiddelde over 1961 : 6,2 %; gemiddelde over de periode na 1 augustus 1961 : 7 %.

Te noteren dat, vanaf 1 augustus 1961, bij ziekte 100 % loon wordt uitbetaald vanaf de eerste dag.

Hieruit blijkt, aldus het lid, dat de kritiek, welke hij op het ontwerp uitbrengt, gegrond is.

De vermindering van het aantal korte ziekteperiodes, waarin men de meeste misbruiken aantreft, kan verhoogde voordelen verzekeren aan hen die, gedurende een langere periode, waarlijk ziek zijn, en ook, in het geheel van de sociale programmatie, aan alle loontrekkenden grotere rechtstreekse voordelen bezorgen.

Ten slotte is het lid, wat de kwestie van de carensdag betreft, de mening toegedaan dat de door hem voorgestelde maatregelen niet alleen een sociale achteruitgang voor de langere ziekteperiodes zouden vermijden, maar bovendien de kosten van de overwogen hervorming, van de voorziene 0,5 % voor de mannelijke werknemers, af te nemen van de 3,5 à 4 % van de sociale programmatie, zouden herleiden tot 0,25 %.

Een tweede hoofdbekommernis van het lid geldt de bedienden, die op proef of voor een beperkte periode zijn

Il a cependant un souci majeur, s'inspirant de la promotion du progrès social, et auquel le projet, à son avis, ne répond pas suffisamment, c'est-à-dire assurer aux intéressés, dans le cadre de la réforme envisagée, le maximum d'avantages possibles au prix le plus bas. Plus on pourra économiser dans le cadre de la présente réforme, plus on pourra distribuer dans d'autres secteurs rentrant dans le cadre de la programmation sociale. Les avantages indirects atteindront déjà 2,5 % environ pour l'année 1962, de sorte qu'il ne restera, pour l'octroi d'avantages directs, qu'à peine 1 à 1,5 %.

A ce sujet, le membre en question estime que l'introduction d'une journée de carence pour les maladies de quatorze jours et plus ne se justifie pas. Du point de vue social, cela constitue une régression: c'est surtout en cas de maladie de longue durée que la continuité du revenu doit être assurée. Du point de vue financier, il serait beaucoup plus efficace de prévoir, par exemple, deux journées de carence pour les maladies de courte durée, c'est-à-dire de moins de 8 jours; une journée de carence — tel que le propose le Gouvernement pour les maladies de 8 à 14 jours — et aucune journée de carence pour les maladies dépassant les 14 jours. Ce n'est qu'alors qu'il sera possible d'exercer un contrôle efficace sur les abus éventuels; un jour est un délai trop court à cet effet.

L'intervenant est également d'avis que la période d'essai du régime prévu dans la loi du 20 juillet 1960 n'a pas été assez longue pour permettre dès maintenant, le passage à un régime plus stable. Ainsi, par exemple, le contrôle n'est pas encore suffisamment au point. Or c'est là qu'on touche le fond du problème. Il ne peut pas être perdu de vue que si les frais ont été moins élevés que prévu initialement, cela est dû, en ordre principal, au contrôle médical, pour lequel le patronat s'est exposé à des frais et dont la mise au point doit être poursuivie. Il suffit de considérer le pourcentage de travailleurs qui, après l'introduction d'un certificat médical pour plus de 14 jours d'absence, ont cependant repris le travail avant le 14^e jour, sur invitation du médecin contrôleur. Pour la région de Gand-Alost, ce chiffre s'élève à 39 %. En outre, il aurait également mieux valu d'attendre les résultats des expériences faites à l'étranger en matière de salaire hebdomadaire garanti.

Un membre fournit à ce sujet les chiffres suivants:

Allemagne: en 1955, sur 100 ouvriers, il y avait en moyenne 4 malades; en 1960 : 5,98 %; moyenne de 1961 : 6,2 %; moyenne pour la période après le 1^{er} août 1961 : 7 %.

Il est à noter qu'à partir du 1^{er} août 1961, il est payé 100 % du salaire à partir du premier jour de maladie.

La critique qu'il formule au sujet du projet, se révèle selon lui, fondée.

La diminution du nombre de périodes de maladie de courte durée, pendant lesquelles se rencontrent le plus grand nombre d'abus, permet d'assurer de plus grands avantages à ceux qui, durant une période plus longue, sont réellement malades, et peut procurer aussi, dans l'ensemble de la programmation sociale, de plus grands avantages directs à tous les salariés.

Enfin, en ce qui concerne la question du jour de carence, le membre est d'avis que les mesures qu'il propose permettraient non seulement d'éviter une régression sociale pour les périodes de maladie prolongées, mais en outre de ramener à 0,25 % le coût de la réforme envisagée, consistant à prélever les 0,5 % prévus en faveur des travailleurs masculins sur les 3,5 à 4 % de la programmation sociale.

Une autre préoccupation majeure du membre concerne les employés recrutés à l'essai pour une période limitée. A cet

aangeworven. Hij verdedigt in dit opzicht het stelsel voorgesteld door de werkgevers, zoals dit in het advies van de Nationale Arbeidsraad is weergegeven.

De werkgevers stellen voor navolgende beginselen op alle bedienden toe te passen, wat betreft de arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, zwangerschap, moederschap, of ongeval :

1. De wedde van de eerste maand van ongeschiktheid, te wijten aan een van vorgenoemde oorzaken, zou door de werkgever integraal worden betaald aan de bedienden, die ten minste drie maanden anciënniteit in de onderneming tellen.

2. De andere bedienden zouden :

a) in geval van ziekte of ongeval, met uitzondering van de arbeidsongevallen, enkel recht hebben op de verstrekkingen, voorzien door de reglementering betreffende de ziekte-invaliditeitsverzekering;

b) in geval van schorsing van de overeenkomst om reden van zwangerschap of moederschap, recht hebben op de normale bezoldiging gedurende de eerste zeven dagen ten laste van de werkgever en op de vergoedingen, voorzien door de ziekteverzekering, voor de rest van de schorsingsperiode;

c) bij arbeidsongeval recht hebben op de normale bezoldiging ten laste van de werkgever gedurende de eerste zeven dagen en op de vergoeding voorzien bij de wet op de vergoeding van de schade voortvloeiend uit arbeidsongevallen, voor de rest van de ongeschiktheidsperiode.

Dit komt hierop neer dat, welk ook het stelsel van aanwerving weze, alle belanghebbenden zonder onderscheid, na de derde maand, de voordelen van de gemeenrechtelijke bepalingen van het bediendencontract genieten, wat voor hen ontegensprekelijk gunstig uitvalt, en bovendien bepaalde gevaren, zoals de veralgemening van het stelsel van de aanwerving op proef, vermeden worden.

Een derde hoofdbekommernis betreft het overwogen stelsel van het gewaarborgd weekloon voor de kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers in dienst.

Naar luid van het ontwerp, zal het huidige stelsel dus van kracht blijven, zolang de bij de R.V.Z.I. samengestelde reserves niet zullen zijn uitgeput en zolang, krachtens een koninklijk besluit, niet naar het enige stelsel, dat in de toekomst voor de kleine zoals voor de grote ondernemingen zal gelden, zal zijn overgeschakeld.

Het lid geeft er de voorkeur aan dat het huidige systeem voor de kleine ondernemingen zou behouden blijven. Het biedt het voordeel de bedoelde werkgevers administratieve complicaties te besparen en conflicten tussen werkgever en werknemer over het al of niet bestaan van een grond tot uitbetaling van het loon te voorkomen. Bovendien zal het nieuwe stelsel nadelig uitvallen voor de kleine werkgevers, door een merkelijke verzwaring van de produktiekosten, wanneer bv. twee op vier van hun werknemers ziek vallen, en zij bij vermindering van hun prestatievermogen naar rato van 50 %, toch twee volledige lonen of wedden zullen moeten blijven uitbetalen.

*
**

Een commissielid wenst, op zijn beurt, de Minister geluk met de indiening van het ontwerp. Hij stelt vast dat de Commissie eensgezind instemt met de algemene beginselen. Het experiment met de eerste wet op het gewaarborgd weekloon heeft bepaalde leemten en onvolkomenheden aan het licht gebracht. Het huidige ontwerp poogt deze te verhelpen.

égard, il défend le système proposé par les employeurs, tel qu'il est repris dans l'avis du Conseil national du Travail.

Les employeurs proposent qu'en ce qui concerne les incapacités de travail dues à la maladie, à la grossesse ou la maternité et à des accidents, les principes suivants soient appliqués à tous les employés :

1. Le traitement du premier mois de l'incapacité due à une des causes précitées, serait intégralement payé par l'employeur aux employés qui comptent une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trois mois;

2. Les autres employés bénéficieraient :

a) en cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident du travail, uniquement des prestations prévues par la réglementation sur l'assurance maladie-invalidité;

b) en cas de suspension de contrat pour cause de grossesse ou de maternité, de la rémunération normale pendant les sept premiers jours, à charge de l'employeur, et des indemnités prévues par l'assurance-maladie pour le reste de la période de suspension;

c) en cas d'accident du travail, de la rémunération normale pendant les sept premiers jours, et des indemnités prévues par la loi sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, pour le reste de la période d'incapacité.

Ce qui revient à dire que quel que soit le système de recrutement, tous les intéressés, sans distinction, bénéficient, après le troisième mois, des avantages des dispositions de droit commun du contrat d'emploi, ce qui est incontestablement à leur avantage, et qu'en outre certains dangers, comme la généralisation du système du recrutement à l'essai, sont écartés.

Une troisième préoccupation concerne le système du salaire hebdomadaire garanti envisagé pour les petites entreprises employant moins de 10 travailleurs.

Aux termes du projet, le système actuel restera donc en vigueur aussi longtemps que les réserves constituées par la F.N.A.M.I. ne seront pas épuisées et que le système unique régissant à l'avenir les petites aussi bien que les grandes entreprises, n'aura pas été instauré par arrêté royal.

Le membre préfère le maintien du système actuel pour les petites entreprises. Il offre l'avantage d'éviter des complications administratives aux travailleurs en question et d'empêcher les conflits entre employeurs et travailleurs sur l'existence ou non d'un motif justifiant le paiement du salaire. En outre, le nouveau système fonctionnera au désavantage des petits employeurs puisqu'il occasionnera une augmentation sensible des frais de production. Il cite l'exemple d'une petite entreprise dont deux des quatre travailleurs tombent malades : alors que la capacité de production est réduite de 50 %, les employeurs devront continuer à payer deux salaires ou traitements pleins.

*
**

Un membre de la Commission félicite, à son tour, le Ministre du dépôt du projet. Il constate que la Commission marque son accord unanime sur les principes généraux. A l'expérience, certaines lacunes et imperfections sont apparues dans la première loi sur le salaire hebdomadaire garanti. Le présent projet tend à y remédier.

Aldus wordt een einde gemaakt aan de afwijkende behandeling van sommige bedienden en van de arbeiders van de kleine ondernemingen, die een onrechtvaardigheid inhield.

Het lid is niet beducht voor een toename van de misbruiken onder het nieuwe stelsel.

Toen de eerste wetgeving werd aangekondigd hoorde men gelijkaardige beweringen. Nochtans bewijzen de statistische gegevens dat de gevreesde toename van de misbruiken is uitgebleven. De arbeiders zijn op zijn minst even eerlijk als de andere sociale klassen. En indien er soms in individuele gevallen misbruiken zijn, moeten deze dikwijls nog ten dele aan de geneesheren worden toegeschreven. Trouwens, hoeft het gezegd dat de bij de wet van 20 juli 1960 ingestelde controle over het algemeen doeltreffend is gebleken.

Het stelsel, zo vervolgt het lid, dat door de vorige spreker wordt verdedigd, namelijk twee carensdagen voor ziekten van korte duur, zal er geenszins toe bijdragen de duur van de bedoelde ziekteperiodes in te korten, wel integendeel.

Anderdeels is hij akkoord om te vragen, dat het voordeel van het gewaarborgd weekloon zonder carensdag, voor de ziekteperiodes van langer dan veertien dagen zou behouden blijven.

Hij betoogt eveneens dat het niet opgaat te wachten tot in het buitenland een of ander wordt gedaan op het stuk van het gewaarborgd loon, om in eigen land verbeteringen in te voeren. Zo kan het ene land op het andere blijven wachten. België moet, zoals elk ander land, zijn steentje bijdragen tot de verbetering van het lot van de werknemers, en op dit gebied zijn verantwoordelijkheid opnemen.

Ten slotte spreekt hij de hoop uit dat het ontwerp zeer spoedig door beide Kamers zal worden goedgekeurd.

**

Een ander commissielid sluit zich aan bij de verklaringen van de vorige spreker.

Het arbeiders- en bediendencontract wordt nader tot elkaar gebracht. Waarom dan ook niet dezelfde anciënniteit invoeren voor arbeiders en bedienden (dit is 5 in plaats van 10 jaar voor de arbeiders), om recht te hebben op een verdubbeling van de opzeggingstermijnen?

In 1960 werd verwezenlijkt wat toen politiek doenbaar was.

Het experiment met de wet van 20 juli 1960 maakt het mogelijk thans een stap verder te zetten op de weg naar een grotere stabiliteit in het inkomen van arbeiders en bedienden. Men twist natuurlijk over de kosten daarvan. Zal de nieuwe maatregel van de 3,5 à 4 % die, anno 1963, in het kader van de sociale programmatie aan de verhoging van de sociale voordelen zal besteed worden, 0,5 % voor de mannelijke en 1 % voor de vrouwelijke werknemers opslorpen?

Niemand kan dit met zekerheid beweren. De kostenramingen, die, van de zijde van de werkgevers, in verband met de wet van 20 juli 1960 werden gemaakt, strookten geenszins met de werkelijkheid. Bovendien worden de kosten van het stelsel van gewaarborgd weekloon beïnvloed door externe factoren, als b.v. griep epidemieën, enz. Dit is reeds in het verleden het geval geweest. Besluit: het ogenblik is aangebroken om een nieuwe stap te doen.

Het lid verdedigt dan, op zijn beurt, de gelijkschakeling van het stelsel van het gewaarborgd weekloon in de kleine en de grote bedrijven.

Er zijn slechts twee mogelijkheden: ofwel de compensatie welke inhoudt een stelsel van onpersoonlijke bijdragen, die alles dekken, dat mogelijke misbruiken in de hand werkt en aanleiding geeft tot grotere uitgaven: het scha-

Il est ainsi mis fin à l'injustice que constituait le traitement différent de certains employés ou ouvriers des petites entreprises.

Le membre ne redoute pas une augmentation des abus sous le nouveau régime.

De semblables affirmations se sont fait entendre lorsque fut annoncée la première législation. Toutefois, il ressort des données statistiques que l'augmentation des abus tant redoutée ne s'est pas produite. Les ouvriers sont pour le moins aussi honnêtes que les membres des autres classes sociales. Et s'il existe parfois des abus individuels, ceux-ci sont souvent partiellement imputables aux médecins. D'ailleurs, il faut signaler que le contrôle instauré par la loi du 20 juillet 1960 s'est, en règle générale, révélé efficace.

Le membre poursuit en disant que le système défendu par l'intervenant précédent — à savoir, deux jours de carence pour les maladies de courte durée — ne contribuera nullement à réduire la durée des périodes de maladie en question, bien au contraire.

D'autre part, il est d'accord pour demander que le bénéfice du salaire hebdomadaire garanti, sans jour de carence, soit maintenu pour les périodes de maladie de plus de quatorze jours.

Il estime également qu'il ne faut pas attendre qu'une initiative en matière de salaire garanti vienne de l'étranger pour apporter des améliorations à notre législation nationale. De la sorte, un pays risque de rester toujours dans l'expectative de ce que décidera son voisin. Comme tout autre pays, la Belgique se doit d'apporter sa contribution à l'amélioration du sort des travailleurs et de prendre ses responsabilités en ce domaine.

Enfin, il exprime l'espoir de voir les deux Chambres adopter rapidement le projet.

**

Un autre membre s'associe aux déclarations de l'intervenant précédent.

L'écart entre le contrat de travail et le contrat d'emploi est réduit de la sorte. Pourquoi, dès lors, ne pas instaurer une ancienneté identique pour ouvriers et employés (c.à.d. 5 ans au lieu de 10 ans pour les ouvriers) pour pouvoir prétendre au doublement des délais de congé?

En 1960, a été réalisé ce qui était politiquement réalisable à ce moment-là.

L'expérience acquise sous le régime de la loi du 20 juillet 1960 permet aujourd'hui de faire un nouveau pas dans la voie d'une plus grande stabilisation du revenu des ouvriers et des employés. Les avis diffèrent évidemment quant au coût de cette opération. Des 3,5 à 4 % qui seront consacrés en 1963 à l'augmentation des avantages sociaux dans le cadre de la programmation sociale, la nouvelle mesure absorbera-t-elle 0,5 % pour les travailleurs masculins et 1 % pour les travailleurs féminins?

Personne ne peut l'affirmer avec certitude. Les estimations faites du côté patronal quant aux dépenses qu'entraînerait la loi du 20 juillet 1960 ne correspondaient nullement à la réalité. D'autre part, les frais découlant du régime du salaire hebdomadaire garanti subissent l'influence de facteurs externes comme, par exemple, les épidémies de grippe, etc... Cela s'est déjà produit dans le passé. Conclusion: le moment est venu d'accomplir une nouvelle étape.

A son tour, le membre défend ensuite l'uniformisation du régime du salaire hebdomadaire garanti dans les petites et grandes entreprises.

Il n'existe que deux possibilités: ou bien la compensation, qui comporte un système de cotisations impersonnelles et fournissant une garantie absolue. Ce système peut favoriser les abus et occasionner des dépenses plus grandes: il

kelt inderdaad de persoonlijke verantwoordelijkheid van de werkgever uit; ofwel een stelsel van persoonlijke verantwoordelijkheid van de werkgever.

Is het niet zo dat precies deze tweede mogelijkheid de werkgever zelf tot waakzaamheid aanzet, wat de aard en de veelvuldigheid van de afwezigheden van zijn personeel betreft?

Vervolgens spreekt het lid zich, op zijn beurt, uit tegen het invoeren van een carensdag bij afwezigheden wegens ziekte van veertien dagen en meer.

De Nationale Arbeidsraad heeft, blijkens zijn advies, het ontwerp grondig onderzocht. Derhalve, zo besluit het lid, kan dit in een minimum van tijd door beide Kamers goedgekeurd worden.

*
**

Een vierde commissielid nog sluit zich bij deze bedenkingen aan. Ook in het stelsel van het ontwerp, dat een merkelijke verbetering behelst, wordt de werknemer nog ten dele de last van een verminderd inkomen opgelegd.

De toenadering tussen het arbeiders- en het bediendencontract, die door het ontwerp wordt verwezenlijkt, kan alleen worden toegejuicht.

Hetgeen ten bate van de bedienden wordt gedaan, beantwoordt aan eisen, die sedert jaren door de bediendenorganisaties worden gesteld: aldus wordt aan de belanghebbenden een psychologische voldoening geschonken, terwijl bepaalde anomalieën in het statuut van de bedienden worden weggewerkt.

Zoals de vorige sprekers, kan ook hij de carensdag voor de ziekteperiodes van meer dan veertien dagen niet aanvaarden.

Het lid besluit met te verklaren, dat zijn fractie het ontwerp zal goedkeuren.

*
**

Een ander lid stelt vast dat de wet van 1960 geen catastroof is geweest, zoals sommigen hadden voorspeld. De R.V.Z.I. heeft er niets bij verloren. De werknemers hebben blijk gegeven van hun verantwoordelijkheidsbesef, en aldus een klinkend antwoord gegeven aan diegenen die steeds inzake misbruiken al het « odium » op de rug van de arbeidersklasse willen laden. Hij verwerpt op zijn beurt de carensdag voor een ziekte van meer dan 14 dagen.

Hij vestigt vervolgens de aandacht op het geval van de bedienden die voor rekening van openbare besturen werken, maar die niet het genot hebben van het personeelsstatuut van die besturen.

Voor de arbeiders, die zich in een gelijkaardig geval bevinden, behelst het huidige ontwerp een regeling. Moet men ook niets voorzien voor de bedienden? Of blijft op de belanghebbenden, bij ontstentenis van een speciale bepaling, het gemeenrechtelijk bediendenstatuut van toepassing, wat het genot van de bepalingen van het huidige ontwerp inhoudt?

Het geval van de eventuele toepasselijkheid van de overeenkomsten in bepaalde paritaire comité's gesloten, op de arbeiders en de bedienden in dienst van de openbare besturen, weerhield eveneens de aandacht van hetzelfde commissielid.

Het gaat bovendien niet op, aldus ditzelfde lid, dat paritaire comité's, zoals in het verleden het geval is geweest, regelingen zouden handhaven welke voor de belanghebbenden, die eronder ressorteren, nadeliger uitvallen dan hetgeen bij de wet is bepaald (zie blz. 2 en 3 van de Memorie van Toelichting), en dat dergelijke regelingen onder de nieuwe wetgeving bij koninklijk besluit zouden bekrachtigd worden. Trouwens, niemand, zelfs de Koning niet, is gemachtigd afbreuk te doen aan de wet.

supprime, en effet, la responsabilité personnelle de l'employeur; ou bien un système de responsabilité directe de l'employeur.

N'est-il pas exact que précisément la seconde éventualité incite personnellement l'employeur à surveiller avec vigilance la nature et la fréquence des absences de son personnel?

Le membre se prononce à son tour contre l'instauration d'un jour de carence en cas d'absences pour cause de maladie d'une durée de quatorze jours et plus.

D'après l'avis qu'il vient d'émettre, le Conseil national du travail semble avoir examiné le projet d'une façon approfondie. Le membre conclut en disant qu'il est, dès lors, possible aux deux Chambres, de l'adopter dans un minimum de temps.

*
**

Un quatrième membre se rallie à ces considérations. Dans le régime prévu par le projet et qui constitue une appréciable amélioration, le travailleur se voit aussi imposer partiellement l'inconvénient d'un revenu réduit.

On ne peut qu'applaudir au rapprochement, réalisé par le projet entre le contrat de travail et le contrat d'emploi.

Tout ce qui est réalisé en faveur des employés répond aux revendications émises depuis des années par les organisations d'employés: aux intéressés, ce faisant, il est donné une satisfaction d'ordre psychologique, tandis que, d'autre part, se trouvent éliminées certaines anomalies contenues dans le statut des employés.

Pas plus que les orateurs précédents, il ne lui est possible d'admettre le jour de carence pour les périodes de maladie de plus de quatorze jours.

Le membre conclut en déclarant que son groupe approuvera le projet.

*
**

Un autre membre constate que la loi de 1960 n'a pas, comme prédit par certains membres, entraîné une catastrophe. Le F.N.A.M.I. n'y a rien perdu. Les travailleurs ont fait la preuve de leur sens des responsabilités, et, ce faisant, ils ont donné une réponse péremptoire à ceux qui, lorsqu'il s'agit d'abus, sont toujours enclins à les endosser à la classe laborieuse. Il rejette à son tour le jour de carence pour les maladies de plus de 14 jours.

Il attire ensuite l'attention sur le cas des employés travaillant pour le compte d'administrations publiques, mais ne bénéficiant pas du statut réservé au personnel desdites administrations.

L'actuel projet contient une solution pour les travailleurs se trouvant dans un cas semblable. N'y aurait-il pas lieu de prévoir une réglementation pour les employés? Ou, à défaut d'une disposition particulière, le statut de droit commun relatif aux employés leur reste-t-il applicable, une telle application impliquant le bénéfice des dispositions de l'actuel projet?

Le cas d'applicabilité éventuelle, aux ouvriers et employés au service d'administrations publiques, des conventions conclues par certaines commissions paritaires, a également retenu l'attention du même membre de la Commission.

Il n'est en outre pas admissible, déclare le même membre, que les commissions paritaires, comme ce fut le cas antérieurement, maintiennent des solutions qui soient plus défavorables aux intéressés de leur ressort que ne le prévoit la loi (cfr. Exposé des Motifs, pp. 2 et 3) et que de telles réglementations soient, en vertu de la législation nouvelle, confirmées par voie d'arrêté royal. Personne d'ailleurs, même pas le Roi, n'est autorisé à déroger à la loi.

IV. — Antwoorden van de Minister.

De Minister verwijst, in verband met de toepasselijkheid van de wet op het bediendencontract op de bedienden in dienst van een openbaar bestuur, naar artikel 35 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract, naar het arrest van het Hof van cassatie dd. 7 oktober 1943, en naar de rechtspraak van de Raad van State.

In verband met de bedienden die niet genieten van een statuut, sluit hij zich aan bij de rechtspraak, die deze bedienden het genot verzekert van de wet op het bediendencontract.

Hij stemt ermede in eventueel artikel 35 te amenderen in die zin dat er een gelijkaardige tekst komt als voor de werklieden. Dit betekent dus dat de bedienden in openbare dienst, die genieten van een statuut, niet zouden vallen onder de wet op het bediendencontract, en dat degenen, die recht hebben op een statuut, doch er nog niet van genieten, alhoewel zij zich niet contractueel verbonden hebben, minstens de voordelen zouden genieten van de wet op het bediendencontract en, daarenboven, overeenkomstig de rechtspraak van de Raad van State, van de algemene beginselen inzake het statuut van de Rijksambtenaren.

De bedienden in openbare dienst die buiten elke statutaire regeling vallen, genieten dus van de wet op het bediendencontract.

Ingevolge de wens van de Commissie, zal de Regering dan ook een amendement in deze zin indienen.

Wat de tussenkomst, van de paritaire comité's betreft, verklaart de Minister dat deze enkel tot doel kan hebben de toekenning van de voordelen van de wet in bepaalde omstandigheden en volgens bepaalde modaliteiten eigen aan het bedrijf, te verzekeren. De bekrachtiging bij koninklijk besluit beoogt dan ook de Koning te machtigen voor de toekomst tussenbeide te komen, indien gevallen, zoals hierboven vermeld, zich nog zouden voordoen.

Het optreden van de paritaire comité's zal trouwens beperkt blijven tot bepaalde bijzondere sectoren, zodat praktisch ook niet moet gevreesd worden dat de arbeiders en bedienden in dienst van de openbare besturen, bij gebrek aan een eigen paritair comité, zullen benadeeld worden t.o.v. de belanghebbenden uit de particuliere sector, die hetzelfde werk verrichten als zij.

Wat er ook van weze, die arbeiders en bedienden zullen in elk geval de voordelen van de wetgeving op het gewaarborgd weekloon genieten, zoals die in de wet van 20 juli 1960 en in het huidige ontwerp zijn vervat.

De Minister kan niet instemmen met een stelsel van twee carensdagen, zoals door een lid werd voorgesteld, omdat de algemene strekking van het ontwerp de continuïteit van het arbeidersinkomen op het oog heeft. De bedienden kennen geen carensdagen. Men moet dit stelsel ten voordele van de arbeiders zoveel mogelijk benaderen.

Toch schijnt het geraden vooralsnog een carensdag te voorzien (voor de rechtvaardiging hiervan verwijst de Minister naar de Memorie van Toelichting, blz. 7); het doel is te vermijden dat de arbeiders, zoals nu het geval kan zijn, in verleiding zouden komen een zeker aantal dagen ziek te blijven, om het maximumvoordeel uit het stelsel van het gewaarborgd loon te halen.

De Minister deelt dan cijfers mede, waaruit deze vaststelling moet blijken.

In verband met het regime van de kleine ondernemingen uit het oogpunt van het gewaarborgd weekloon, meent de Minister dat men, ook in deze sector, moet terugkomen tot het begrip van het normale loon, waarvan de betaling behoort tot de verantwoordelijkheid van de werkgever en van niemand anders.

IV. — Réponses du Ministre.

En ce qui concerne l'applicabilité de la loi sur le contrat d'emploi aux employés en service dans les administrations publiques, le Ministre se réfère à l'article 35 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, à l'arrêt de la Cour de cassation du 7 octobre 1945 et à la jurisprudence du Conseil d'Etat.

En ce qui concerne les employés qui ne bénéficient pas d'un statut, il se déclare favorable à la jurisprudence, qui assure auxdits employés le bénéfice de la loi sur le contrat d'emploi.

Il accepte un amendement éventuel à l'article 35, qui rendrait le texte analogue à celui de la loi sur le contrat de travail. Ce qui signifie que les employés des services publics bénéficiant d'un statut ne tomberaient pas sous l'application de la loi sur le contrat d'emploi, tandis que ceux qui peuvent prétendre à un statut mais n'en bénéficient pas, bénéficieraient au moins, bien que n'étant pas engagés par contrat, des avantages de la loi sur le contrat d'emploi et, en outre, conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat, des principes généraux du statut des fonctionnaires de l'Etat.

Les employés des services publics non régis par des dispositions statutaires, bénéficient donc de la loi sur le contrat d'emploi.

Conformément au vœu de la Commission, le Gouvernement présentera donc un amendement en ce sens.

Le Ministre déclare au sujet de l'intervention des commissions paritaires que ces dernières sont uniquement destinées, dans certaines circonstances et selon certaines modalités propres au secteur d'activité qu'elles représentent, à assurer l'octroi des avantages résultant de la loi. L'entérinement par voie d'arrêté royal tend à autoriser le Roi à intervenir dorénavant s'il se produisait encore des cas tels que ceux signalés ci-dessus.

L'intervention des commissions paritaires se limitera d'ailleurs à certains secteurs particuliers, de sorte qu'il n'y aura pas lieu de craindre que les ouvriers et employés au service d'administrations publiques, à cause de l'absence d'une quelconque commission paritaire propre à leur secteur, soient défavorisés par rapport aux intéressés du secteur privé effectuant le même travail qu'eux.

Quoiqu'il en soit, lesdits ouvriers et employés bénéficieront, de toute manière, des avantages résultant de la législation relative au salaire garanti tels qu'ils figurent dans la loi du 20 juillet 1960 ainsi que dans l'actuel projet.

Le Ministre ne peut se rallier au régime des deux jours de carence préconisé par un membre, un des objectifs généraux du projet consistant à assurer la continuité des ressources de la classe laborieuse. Le régime des employés ignore les jours de carence. Il s'agit de rapprocher, autant que possible, le régime des ouvriers de ce système.

Il semble cependant recommandable de prévoir encore une journée de carence (pour la justification, le Ministre renvoie à l'Exposé des Motifs, p. 7); le but est d'éviter que les ouvriers, comme le cas peut actuellement se présenter, ne soient tentés de prolonger la durée de maladie d'un certain nombre de jours afin de retirer le maximum d'avantages du régime du salaire hebdomadaire garanti.

Le Ministre communique alors des chiffres qui conduisent à cette constatation.

Quant au régime des petites entreprises du point de vue du salaire hebdomadaire garanti, le Ministre est d'avis qu'il s'indique d'en revenir, également dans ce secteur, à la notion du salaire normal, dont le paiement est du domaine de la responsabilité de l'employeur, et de personne d'autre.

Het staat de kleine werkgevers natuurlijk vrij private onderlinge kassen ter betaling van het gewaarborgd weekloon op te richten, o. m. om het euvel te vermijden dat sommigen onder hen, in bepaalde omstandigheden, b.v. bij afwezigheid van twee arbeiders op vier, toch zouden moeten voortgaan met de betaling van vier praktisch volledige lonen. Maar uit juridisch oogpunt moet de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de betaling van het loon volledig blijven.

De Minister geeft dan enkele cijfers, waaruit o.m. blijkt dat in de kleine bedrijven het rechtstreeks toezicht van de werkgever op zijn personeel tot gevolg heeft dat er zich heel wat minder afwezigheden wegens ziekte voordoen. Zo vertegenwoordigen de bedragen in de kleine bedrijven aan gewaarborgd weekloon wegens ziekte uitgekeerd, 0,15 % van de globale loonlasten; in de grote bedrijven is dit 0,30 %. Het totaal van de lasten van het gewaarborgd weekloon bedraagt 0,40 %.

Zoals men ziet, gaat het hier, in strijd met wat aanvankelijk van bepaalde zijden wel werd gevreesd, geenszins om fenomenale bedragen.

Hieraan kan worden toegevoegd dat, voor de kleine bedrijven, slechts 1/3 van het geheel der bijdragen in het kader van de wetgeving op het gewaarborgd weekloon is uitgegeven. Vandaar de aanzienlijke reserves waarover men thans beschikt. (Per kwartaal: inkomsten: 16 à 16,5 miljoen; uitgaven: 5 à 5,5 miljoen.)

De Minister meent dan ook niet te moeten ingaan op het voorstel, dat door een lid werd gedaan, om het afzonderlijk regime voor de kleine bedrijven, zoals het in de huidige wetgeving bestaat, te behouden.

Wat de controle betreft, onderschrijft de Minister de positieve verklaringen, die daaromtrent door sommige leden werden afgelegd. Een absolute controle — o.m. door een vermeerdering van het aantal carensdagen — brengt evenwel, zoals reeds werd betoogd, de continuïteit van het arbeidersinkomen in het gedrang.

Het is niet gerechtvaardigd zover te gaan, des te meer, daar de ervaring heeft geleerd, dat men zeer doeltreffende controlestelsels kan uitdenken en toepassen zonder in het bovenbedoelde euvel te vervallen (cfr. het stelsel toegepast door de N.M.B.S., dat met zekere varianten ook wel in de private sector bruikbaar is; het stelsel dat door de textielbedrijven van Verviers werd ingericht).

Voor de kleine bedrijven werd reeds gewezen op de doeltreffendheid van de controle, die de werkgever zelf uitoefent, en van de eventuele sancties, die hij kan nemen.

Ook op de geneesheren moet evenwel een zeker toezicht gehouden worden. Zo heeft de ervaring geleerd dat, sedert de wet van 20 juli 1960, het aantal voorgeschreven afwezigheden van 15 dagen op opvallende wijze is toegenomen. Daarom voorziet het huidige ontwerp in een procedure om de geschillen tussen de behandelende geneesheer en de controlerende geneesheer te regelen.

De Minister weerlegt ten slotte de bewering als zou de Regering door haar huidig ontwerp de werkgevers verrast hebben en de indirecte lasten, die op hen wegen, buiten het kader van de sociale programmatie, verhogen. Reeds in september van vorig jaar werden de werkgevers ervan op de hoogte gebracht dat de Regering wenste een stap verder te zetten op het stuk van het gewaarborgd weekloon, meer bepaald voor de gevallen van ziekte. Tot tweemaal toe werd met het V.B.N. over het stelsel zelf van de voorgenomen wijziging van gedachten gewisseld. Ook bij de onderhandelingen over de verhoging van de pensioenen kwam de kwestie van het gewaarborgd weekloon terloops ter sprake. De Regering wachtte tot de hervatting van het gesprek onder de sociale partners, in de maand maart jl., om haar ontwerp op het gewaarborgd weekloon voor te leggen aan de Nationale Arbeidsraad.

Les petits employeurs sont évidemment libres de créer des caisses mutuelles libres en vue du paiement du salaire hebdomadaire garanti, notamment pour éviter l'inconvénient, pour certains d'entre eux, d'avoir, dans des circonstances déterminées, par exemple en cas d'absence de deux ouvriers sur quatre, à payer toujours quatre salaires pratiquement complets. Mais du point de vue juridique, la responsabilité de l'employeur quant au paiement du salaire doit rester entière.

Le Ministre fournit ensuite quelques chiffres, dont il résulte notamment que, dans les petites entreprises, le contrôle direct de l'employeur sur son personnel entraîne beaucoup moins d'absences pour cause de maladie. Ainsi, dans les petites entreprises, les montants payés à titre de salaire hebdomadaire garanti en cas de maladie représentent 0,15 % de la charge globale des salaires; dans les grandes entreprises, ce montant s'élève à 0,30 %. Le total des charges du salaire hebdomadaire garanti s'élève à 0,40 %.

Comme on peut s'en rendre compte, il ne s'agit ici nullement de montants phénoménaux, contrairement aux craintes initiales de certains milieux.

Ajoutons qu'en ce qui concerne les petites entreprises, il n'est dépensé qu'un tiers de l'ensemble des cotisations dans le cadre de la législation sur le salaire hebdomadaire garanti. D'où les réserves considérables dont on dispose actuellement. (Par trimestre: revenus: 16 millions à 16,5 millions; dépenses: 5 millions à 5,5 millions.)

Le Ministre estime dès lors ne pas pouvoir se rallier à la proposition d'un membre, tendant au maintien d'un régime distinct pour les petites entreprises, tel qu'il existe dans la législation actuelle.

En ce qui concerne le contrôle, le Ministre se rallie aux déclarations positives faites à ce sujet par certains membres. Un contrôle absolu — notamment grâce à une augmentation du nombre de jours de carence — compromet, comme signalé déjà, la continuité du revenu des travailleurs.

De telles mesures ne se justifient pas, d'autant plus que l'expérience nous apprend qu'il est possible de concevoir et d'appliquer des systèmes de contrôle très efficaces sans tomber dans le mal précité (cfr. le système appliqué par la S.N.C.B., également utilisable, avec certaines variantes, dans le secteur privé; le système mis au point par les entreprises textiles de Verviers).

Quant aux petites entreprises, l'accent a déjà été mis sur l'efficacité du contrôle exercé par l'employeur lui-même et des sanctions éventuelles qu'il est en mesure de prendre.

Une certaine surveillance doit toutefois également s'exercer sur les médecins. L'expérience a révélé que, depuis la loi du 20 juillet 1960, le nombre d'absences prescrites atteignant quinze jours s'est singulièrement accru. C'est pourquoi le présent projet prévoit une procédure permettant de régler les différends entre le médecin traitant et le médecin-contrôleur.

Le Ministre réfute enfin l'affirmation selon laquelle, par le présent projet, le Gouvernement a surpris les employeurs et augmente les charges indirectes qui pèsent sur ces derniers en dehors du cadre de la programmation sociale. Le désir du Gouvernement d'accomplir une nouvelle étape en matière de salaire hebdomadaire garanti, plus précisément pour les cas de maladie, a déjà été notifié aux employeurs au mois de septembre de l'année passée. Un échange de vues sur le système même de la modification envisagée a eu lieu jusqu'à deux fois avec la F.I.B. Au cours des négociations sur l'augmentation des pensions, la question du salaire hebdomadaire garanti a été abordée occasionnellement. Le Gouvernement a attendu la reprise des pourparlers entre les partenaires sociaux, au mois de mars dernier, pour soumettre son projet sur le salaire hebdomadaire garanti au Conseil national du travail.

Aan de andere kant, hebben ook de vakbonden geenszins de bedoeling gehad de kwestie van het gewaarborgd weekloon weg te gooien. Ook in hun geest behoort deze kwestie tot het geheel van de sociale programmatie en moeten de meer-uitgaven, die de huidige verbetering mocht met zich brengen, worden opgenomen van het geheel van de bedragen, die in het kader van de sociale programmatie ten bate van de sociale vooruitgang worden ter beschikking gesteld.

Het gaat dus niet op te beweren dat in dit opzicht de werkgevers in zekere zin voor een voldongen feit zijn geplaatst.

**

Wat deze laatste bemerking betreft, antwoordt een lid nog dat zijn pleidooi ten voordele van een stelsel, waarbij de nieuwe lasten voor het gewaarborgd weekloon zoveel mogelijk beperkt worden, om de werknemers meer te kunnen geven op andere gebieden (o.m. meer rechtstreekse voordelen), niet mag uitgelegd worden als een verwijt tot de Regering, dat nl. de werkgevers zouden zijn verrast geworden.

Om elk misverstand te vermijden, dat misschien uit sommige verklaringen zou kunnen voortvloeien, hecht een lid, met de instemming van de gehele Commissie, eraan te verklaren, dat onder de arbeiders, wat het genot van de sociale voordelen betreft, er zich niet meer, en zelfs minder, misbruiken voordoen dan voor andere sociale standen op diverse gebieden het geval is. Dikwijls klagen de arbeiders zelf individuele gevallen van misbruiken aan. Het zou dus t.o.v. de werkende klasse een grove onrechtvaardigheid zijn het te doen voorkomen, alsof, uit het oogpunt van de toepassing van de sociale wetgeving, de controle op de misbruiken de hoofdzaak zou zijn.

**

Ten slotte brengt de Minister, hierin eveneens bijgevalen door de gehele Commissie, hulde aan zijn voorganger, de heer Behogne, die het eerste ontwerp op het gewaarborgd weekloon heeft ingediend en tot wet gemaakt. Hoewel aanvankelijk aangekondigd als een bescheiden poging, is deze eerste wetgeving van baanbrekende betekenis geweest.

V. — Onderzoek van de artikelen.

Eerste artikel.

(Art. 1 van de wet op de arbeidsovereenkomst.)

Een lid vraagt waarom een dergelijke bepaling, die de arbeiders in dienst van de openbare besturen, maar niet onder statuut, de toepasselijkheid van de arbeidsovereenkomst waarborgt, ook niet voor de bedienden werd ingevoerd: het ontwerp bepaalt immers niets, in hoofdstuk II, betreffende de bedienden, die niet onder statuut vallen.

Weliswaar is de rechtspraak der arbeidsgerechten in die zin gevestigd dat op de bedoelde bedienden, het bediendencontract toepasselijk is. Zou het niet opportuun zijn deze jurisprudentie in de wet op te nemen?

Een ander lid doet opmerken dat precies om deze verwarring uit de weg te gaan, de Raad van State de schrapping van dit artikel voorstelt (blz. 13 van het ontwerp).

De Minister antwoordt hierop dat, indien geen probleem rijst voor de bedienden, ten voordele van wie in dit opzicht een constante rechtspraak is tot stand gekomen, dit geenszins het geval is met de arbeiders. Weliswaar kan er ook, ten voordele van deze laatsten, een arrest van het Hof van verbreking worden ingeroepen, maar dit arrest wordt ongelukkig niet gevolgd door alle bevoegde rechtbanken. Derhalve is het verkieslijk bij dit ontwerp klaarheid te scheppen,

D'autre part, les syndicats n'ont eu nullement l'intention d'escamoter la question du salaire hebdomadaire garanti. Cette question fait selon eux également partie de l'ensemble de la programmation sociale, et les plus-values pouvant résulter de la présente amélioration doivent faire partie des sommes qui, dans le cadre de la programmation sociale, sont prévues en faveur du progrès social.

Dès lors, il ne peut être prétendu qu'à cet égard les employeurs aient été placés en quelque sorte devant le fait accompli.

**

Revenant à cette dernière observation, un membre répond que son plaidoyer en faveur d'un système limitant autant que possible les nouvelles charges découlant du régime du salaire hebdomadaire garanti, afin de réserver aux travailleurs de plus larges avantages en d'autres domaines (notamment plus d'avantages directs), ne peut être interprété comme un reproche adressé au Gouvernement d'avoir notamment surpris les employeurs.

Afin d'éviter tout malentendu pouvant résulter de certaines déclarations, un membre, avec l'assentiment de toute la Commission, tient à affirmer qu'en ce qui concerne le bénéfice des avantages sociaux, il n'y a pas plus mais plutôt moins d'abus à constater parmi les ouvriers que parmi les autres classes sociales, et cela en divers domaines. Souvent se sont les ouvriers eux-mêmes qui dénoncent les cas d'abus individuels. Dès lors, ce serait faire preuve d'une injustice flagrante que de prétendre, qu'au point de vue de l'application de la législation sociale, le contrôle des abus constituerait l'essentiel.

**

Enfin, le Ministre, auquel se joint aussi toute la Commission, rend hommage à son prédécesseur, M. Behogne, qui a déposé et fait voter le premier projet sur le salaire hebdomadaire garanti. Bien qu'on l'ait présentée comme une tentative modeste, cette nouvelle législation s'est révélée d'une importance novatrice.

V. — Discussion des articles.

Article premier.

(Art. 1 de la loi sur le contrat de travail.)

Un membre demande pourquoi une telle disposition, garantissant aux ouvriers occupés par les administrations publiques mais non régis par une situation statutaire, l'application du contrat de travail, n'a également pas été prévue pour les employés: le projet ne stipule en effet rien, au chapitre II, au sujet des employés qui ne sont pas régis par une situation statutaire.

Il est vrai que la jurisprudence des juridictions du travail est établie en ce sens, que le contrat d'emploi est applicable auxdits employés. Ne serait-il pas opportun d'insérer cette jurisprudence dans la loi?

Un autre membre fait observer que c'est précisément pour éviter cette confusion que le Conseil d'Etat propose d'omettre cet article (p. 13 du projet).

Le Ministre répond que, si aucun problème ne se pose pour les employés, en faveur desquels s'est créée sous ce rapport une jurisprudence constante, tel n'est nullement le cas pour les ouvriers. Il est vrai qu'on peut également invoquer en faveur de ces derniers un arrêt de la Cour de cassation, mais tous les tribunaux compétents ne se conforment malheureusement pas à cet avis. Il est dès lors préférable de régler la situation à l'occasion du présent projet,

zo voor de arbeiders als voor de bedienden en, voor beide categorieën van werknemers, dienovereenkomstige bepalingen in de nieuwe wetgeving te handhaven of op te nemen.

Daarop wordt het artikel eenparig *aangenomen*.

Op verzoek van verscheidene leden zal dus bij artikel 34 een parallelle bepaling, wat de bedienden betreft, worden ingevoegd. Aldus zal voortaan elke betwisting, zo voor de eenen als voor de anderen, uitgesloten zijn.

Artikel 2.

(Art. 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst.)

Amendement van de heer Van Doorne (1) : weglating van het artikel.

Hieromtrent ontspint zich een lange discussie, waarvan de hoofdzak op het volgende neerkomt :

Artikel 12 van de wet op de arbeidsovereenkomst, dat door de wet van 20 juli 1960 werd gewijzigd, bepaalt dat een arbeider in bepaalde omstandigheden (aankomst op het werk met vertraging; onmogelijkheid om de arbeid aan te vatten of voort te zetten) recht heeft op zijn normaal loon, behoudens afwijkingen krachtens een beslissing van een paritair comité, die bij koninklijk besluit verbindend verklaard is.

Het ontwerp wijzigt deze laatste bepaling, door de bevoegdheid om afwijkingen te verlenen op te dragen aan de Koning, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad.

In de Memorie van Toelichting wordt op duidelijke wijze de reden van deze wijziging aangegeven : sommige paritaire comité's hadden van hun bevoegdheid gebruik gemaakt om aan de arbeiders minder voordelen toe te kennen dan door de wet zelf werden verleend.

Om deze verschillen te vermijden, draagt de nieuwe bepaling de bevoegdheid om afwijkende maatregelen te treffen op aan de Koning, die het voorafgaand advies van de paritaire comité's moet inwinnen zonder evenwel er door gebonden te zijn.

Een lid beweert dat de nieuwe bepaling een stap achteruit is en willekeurige beslissingen vanwege de Minister mogelijk maakt. Daar de Commissie met de weglating van het artikel niet instemt, stelt de auteur van het amendement voor, in ondergeschikte orde, de woorden « na advies » te vervangen door de woorden : « op voorstel van het bevoegd paritair comité... » (niet gedrukt).

Sommige leden staan ook wantrouwig tegenover deze bepaling. Ofwel zijn zij voorstanders van de afschaffing van de bevoegdheid om afwijkingen te verlenen, ofwel vrezen zij dat het artikel de werking van de paritaire comité's zal ontzenuwen.

Zij die voorstander zijn van de nieuwe bepaling, voeren aan dat het soms noodzakelijk blijkt afwijkingen te verlenen voor sommige beroepen, bv. de bouwnijverheid, die uiteraard onderhevig zijn aan seizoenschommelingen. Het moet de Minister zijn, die terzake oordeelt of, al dan niet, afwijkingen dienen te worden toegestaan. Hij zal nochtans het advies van het bevoegd paritair comité moeten inwinnen. Maar anderzijds moet de mogelijkheid tot het verlenen van afwijkingen zoveel mogelijk beperkt worden.

De Minister preciseert dat hij in de meeste gevallen het advies van het bevoegd paritair comité zal volgen.

Hij voert nog aan dat deze bepaling des te meer noodzakelijk is daar de traditie wil, dat de Minister de bij eenparigheid genomen beslissingen van de paritaire comité's bekrachtigt.

(1) Alle amendementen hierna vermeld zijn afgedrukt op *Stuk* n° 369/2, behalve die van de heer Behogne *cs.* (*Stuk* n° 369/3) en de amendementen, waarvan uitdrukkelijk vermeld staat dat zij niet afzonderlijk zijn rondgedeeld.

tant pour les ouvriers que pour les employés, et de maintenir ou de reprendre en conséquence dans la nouvelle législation des dispositions dans le sens indiqué pour ces deux catégories de travailleurs.

Sur ce, l'article est *adopté* à l'unanimité.

A la demande de plusieurs membres, une disposition parallèle sera donc insérée à l'article 34 en ce qui concerne les employés. Ainsi, toute contestation sera dorénavant exclue, tant pour les uns que pour les autres.

Art. 2.

(Art. 12 de la loi sur le contrat de travail.)

Amendement de M. Van Doorne (1) : suppression de l'article.

Une longue discussion s'est déroulée à ce sujet. En voici l'essentiel :

L'article 12 de la loi sur le contrat de travail, modifié par la loi du 20 juillet 1960, stipule que, dans certaines circonstances (arrivée tardive au lieu du travail; impossibilité de commencer ou de continuer le travail), l'ouvrier a droit à son salaire normal, sauf dérogation en vertu d'une décision d'une commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal.

Le projet modifie cette dernière disposition en déléguant au Roi la compétence de déroger, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

L'Exposé des Motifs indique clairement la raison de cette modification : certaines commissions paritaires avaient usé de leur pouvoir pour accorder aux ouvriers des avantages inférieurs à ceux qui leur sont accordés par la loi elle-même.

En vue d'éviter ces différences de traitement, le nouveau texte délègue le pouvoir d'accorder des dérogations au Roi, qui devra préalablement consulter les commissions paritaires, sans qu'il soit toutefois tenu de se conformer à leur avis.

Un membre prétend que la nouvelle disposition constitue une régression et expose à décisions arbitraires de la part du Ministre. Comme la Commission ne consent pas à la suppression de l'article, l'auteur de l'amendement propose, en ordre subsidiaire, de remplacer les mots « après avis » par les mots : « sur proposition de la commission paritaire compétente... » (non imprimé).

Cette disposition se heurte aussi à la méfiance de certains membres. Les uns sont partisans de la suppression du pouvoir d'accorder des dérogations, d'autres craignent que l'article n'énervé l'activité des commissions paritaires.

Lés partisans de la nouvelle disposition allèguent qu'il apparaît parfois nécessaire d'accorder des dérogations en faveur de certaines professions, l'industrie de la construction, par ex., qui par essence, sont sujettes à des fluctuations saisonnières. Il faut que ce soit le Ministre qui juge de l'opportunité d'accorder ou de ne pas accorder des dérogations. Il devra toutefois s'enquérir de l'avis de la commission paritaire compétente. D'autre part, il faut limiter autant que possible la possibilité d'accorder des dérogations.

Il précise que dans la majorité des cas il se rangera à l'avis de la commission paritaire compétente.

Et le Ministre ajoute que cette disposition s'impose d'autant plus qu'il est de tradition que le Ministre rend obligatoires les décisions prises à l'unanimité par les commissions paritaires.

(1) Tous les amendements mentionnés ci-après figurent dans le *Document* n° 369/2, sauf ceux de M. Behogne et consorts (*Doc.* n° 369/3) et les amendements dont il a été dit expressément qu'ils n'ont pas été distribués séparément.

Het amendement van de heer Van Doorne, dat er toe strekt artikel 2 weg te laten, wordt *verworpen* met 2 stemmen voor en 11 tegen.

Het subsidiair amendement van de heer Van Doorne, waarvan hoger sprake, wordt eveneens *verworpen* met 2 stemmen voor en 11 tegen.

Het artikel 2 wordt met 11 stemmen voor en 2 onthoudingen *goedgekeurd*.

Art. 3.

(Art. 19 van de wet op de arbeidsovereenkomst.)

In de Memorie van Toelichting worden duidelijk de redenen van de voorgestelde wijzigingen aangegeven :

1° de vorm, waarin de vooropzegging dient gegeven te worden, wordt nader gepreciseerd;

2° in geval van schorsingsperiode van het werk of van regeling van gedeeltelijk werk moet dezelfde opzeggingstermijn (of een gelijkwaardige opzeggingsvergoeding) worden gegeven als *onder een regeling van volledige arbeid*.

Een lid stelt voor, ter gelegenheid van de bespreking van dit artikel, het stelsel van de verlenging van de opzeggingstermijnen van de bedienden uit te breiden tot de arbeidsovereenkomst : verdubbeling van de opzeggingstermijn *elke vijf jaar*.

De Minister antwoordt dat het niet in de bedoeling ligt deze aangelegenheid bij het onderhavige wetsontwerp te behandelen. Ook heeft de Nationale Arbeidsraad in dit opzicht geen suggesties gedaan. Hij verzoekt het lid niet aan te dringen op dit punt.

Een lid vraagt naar de juiste betekenis van de woorden : « ... bij *dezelfde* onderneming in dienst... » (tweede lid, § 2).

De Minister verwijst naar de voorbereidende werken van de wet van 4 maart 1954. Door het begrip « onderneming » wordt bedoeld de *werkelijke* onderneming, daar waar de werknemer gearbeid heeft, onafgezien van de juridische vormen, die zij in de loop van haar bestaan heeft kunnen aannemen, bvb. als gevolg van samenvoeging met een andere firma of overname door een andere maatschappij, zoals zulks het geval was in de koolmijnenindustrie.

Op de vraag van een lid, bevestigt de Minister, dat in het begrip « ononderbroken in dienst zijn », in § 2, vanzelfsprekend de schorsingsperiodes *niet* onderverstaan zijn.

Een lid vraagt of het feit dat een werknemer de pensioenleeftijd bereikt, kan worden beschouwd als een verbreking van de arbeidsovereenkomst; vele werkgevers menen dat zij, uit dien hoofde, geen opzeggingsvergoeding meer moeten uitkeren.

De Minister antwoordt dat dit een verkeerde interpretatie van de wet is. Zelfs wanneer een werknemer de pensioenleeftijd bereikt, moet de werkgever een vooropzegging geven. Een lid vraagt dat in de wet duidelijk zou worden bepaald, dat de opzeggingsvergoeding niet alleen het loon, doch ook de vergoedingen inzake sociale zekerheid omvat, de kinderbijslagen uitgezonderd, daar deze reeds krachtens een andere wetgeving dienen te worden uitkeerd.

De Minister verklaart dat deze kwestie in de wetgeving betreffende de sociale zekerheid dient te worden geregeld. Hij is vanzelfsprekend akkoord met het beginsel.

Hij belooft deze zaak te onderzoeken.

Amendement van de heer Van Doorne op § 3.

Volgens dit amendement zou de duur van de vooropzegging tijdens een periode van schorsing of van gedeeltelijke

L'amendement de M. Van Doorne tendant à supprimer l'article 2, est *rejeté* par 11 voix contre 2.

L'amendement subsidiaire de M. Van Doorne, dont il a été question plus haut, est également *rejeté* par 11 voix contre 2.

L'article 2 est *adopté* par 11 voix et 2 abstentions.

Art. 3.

(Art. 19 de la loi sur le contrat de travail.)

L'Exposé des Motifs indique clairement les raisons des modifications proposées :

1° la forme dans laquelle le préavis doit être donné est précisée;

2° en cas de période de suspension du travail ou de régime de travail à temps réduit, le même délai de préavis (ou une indemnité de préavis équivalente) doit être donné que *dans le cas de régime de travail à temps plein*.

Profitant de la discussion de cet article, un membre propose d'étendre au contrat de travail le système de l'allongement des délais de préavis prévus dans le contrat d'emploi : doublement du délai de préavis *tous les cinq ans*.

Le Ministre répond qu'il n'a pas l'intention de traiter ce point en même temps que le présent projet de loi. Le Conseil national du travail n'a fait aucune suggestion à ce sujet. Il prie le membre de ne pas insister.

Un membre désire connaître la signification exacte des mots : « ... au service de la *même* entreprise... » (deuxième alinéa, § 2).

Le Ministre se réfère aux travaux préparatoires de la loi du 4 mars 1954. Par le mot « entreprise », il faut entendre l'*entreprise réelle*, celle où le travailleur a été occupé, malgré les formes juridiques qu'elle a pu prendre au cours de son existence, par exemple, à la suite de la fusion avec une autre entreprise ou de l'absorption par une autre société, comme cela s'est produit dans l'industrie des mines de charbon.

En réponse à la question d'un membre, le Ministre confirme qu'il est évident que les périodes de suspension *ne sont pas* sous-entendues par les mots « sans interruption ou service » du § 2.

Un membre demande si le fait d'atteindre l'âge de la pension peut être considéré, dans le chef du travailleur, comme une rupture du contrat de travail; beaucoup d'employeurs pensent être, de ce fait, dispensés du paiement de l'indemnité de préavis.

Le Ministre répond que une telle interprétation de la loi est inexacte. Même lorsque le travailleur atteint l'âge de la retraite, l'employeur est tenu de donner un préavis.

Un membre demande que la loi dise clairement que l'indemnité de préavis ne comprend non seulement le salaire, mais également les indemnités en matière de sécurité sociale, sauf les allocations familiales, celles-ci devant être payées en vertu d'une autre législation.

Le Ministre déclare que cette question est à régler dans le cadre de la législation concernant la sécurité sociale. Il va de soi qu'il en approuve le principe.

Il promet d'examiner la question.

Amendement de M. Van Doorne au § 3.

Cet amendement prévoit que la durée du préavis pendant une période de suspension ou de travail à temps réduit

arbeid niet meer dan het dubbele van de normale duur van de vooropzegging onder de regeling van volledige arbeid mogen bedragen.

Een lid doet opmerken dat dergelijk amendement regelrecht indruist tegen het in § 3, *in fine*, opgenomen beginsel van het gewaarborgd weekloon: de wet bedoelt juist, in elk geval, aan de werknemer, bij vooropzegging, een volledig weekloon te waarborgen.

De Minister acht dergelijk amendement, op zijn beurt, onaanvaardbaar. Het is niet mogelijk een werknemer verscheidene weken in vooropzegging te laten: daarom precies werd deze bepaling in het ontwerp ingevoegd. Inderdaad de periode tijdens welke de arbeidsovereenkomst reeds is verbroken en men dus in een overgangsstadium verkeert, moet in het belang van de arbeider ingekort worden. Dit is o.m. noodzakelijk met het oog op de herklassering van de belanghebbende, vooral wanneer deze reeds een zekere anciënniteit heeft.

Volgens het amendement Van Doorne zou evenwel een werknemer in een bedrijf, waar twee dagen per week wordt gewerkt, slechts 4 dagen vergoeding ontvangen in plaats van 7.

Het amendement van de heer Van Doorne wordt met 1 stem voor en 12 tegen *verworpen*.

Het artikel wordt met 12 stemmen tegen 1 *goedgekeurd*.

Art. 4.

(Art. 19^{quater} van de wet op de arbeidsovereenkomst.)

Een lid vraagt wie over de regeling van de splitsing der afwezigheid zal beslissen.

De Minister antwoordt dat deze aangelegenheid in der minne tussen werkgever en werknemer moet worden geregeld. Sedert jaren is dergelijke regeling in voege voor de bedienden, zonder dat zij aanleiding tot moeilijkheden heeft gegeven.

Eenparig *goedgekeurd*.

Art. 5, 6 en 7.

Eenparig *goedgekeurd*.

Art. 8.

(Art. 28^{bis}, b, van de wet op de arbeidsovereenkomst.)

Een lid stelt voor dat, bij de bevalling, de moeder, die uit werken gaat, in elk geval recht zou hebben op een schorsing gedurende 12 weken, zelfs indien zij tot de dag vóór de bevalling aan het werk zou blijven en dus die 12 weken volledig na de bevalling zouden komen te liggen.

Het lid voert hierbij aan dat, wanneer de toekomstige moeder in goede gezondheid verkeert, het blijven werken tot bij de bevalling volgens vele dokters niet schadelijk is. Trouwens in vele gevallen volgt de toekomstige moeder de praenatale raadplegingen, en zal zij, indien de dokter aldaar haar de raad geeft het werk stop te zetten, die raad volgen.

Wanneer een toekomstige moeder blijft werken, tot bij de bevalling, maar twaalf weken rust neemt na de geboorte, kan dit ook het kind ten goede komen.

Een ander lid acht het vooral van belang dat, zoals het ontwerp dit doet, de belanghebbenden in elk geval zes weken verlof krijgen na de bevalling.

De redenering van de vorige spreker gaat op, indien de moeder de praenatale raadplegingen volgt. Maar men dient ook rekening te houden met andere gevallen: de vrouw, die door haar man wordt aangezet om toch te blijven werken, de ongehuwde moeder, enz.

ne peut être supérieure au double de la durée normale du préavis sous le régime de travail à temps plein.

Un membre fait observer qu'un tel amendement est nettement contraire au principe du salaire hebdomadaire garanti tel qu'il est repris *in fine* du § 3: en tout cas, la loi entend garantir au travailleur, en cas de préavis, un salaire hebdomadaire complet.

Le Ministre, à son tour, estime inacceptable cet amendement. Il est impossible de permettre que le préavis donné à un travailleur s'étende sur plusieurs semaines: c'est précisément pour cette raison que cette disposition a été insérée dans le projet. En effet, la période pendant laquelle le contrat de travail est déjà rompu et que l'on se trouve dans une situation transitoire, doit être réduite dans l'intérêt du travailleur. Ceci est nécessaire, notamment pour faciliter le reclassement de l'intéressé, surtout si celui-ci a déjà un certain âge.

L'amendement de M. Van Doorne prévoit que le travailleur occupé dans une entreprise où le travail est ramené à deux jours par semaine, ne recevrait d'indemnité que pour 4 jours au lieu de 7.

L'amendement de M. Van Doorne est *rejeté* par 12 voix contre 1.

L'article est *adopté* par 12 voix contre 1.

Art. 4.

(Art. 19^{quater} de la loi sur le contrat de travail.)

Un membre demande qui aura à décider du mode de division de l'absence.

Le Ministre répond que cette question est à régler à l'amiable entre l'employeur et le travailleur. Depuis des années, un tel arrangement est en vigueur pour les employés, sans qu'il n'ait soulevé de difficultés.

L'article est *adopté à l'unanimité*.

Art. 5, 6 et 7.

Adoptés à l'unanimité.

Art. 8.

(Art. 28^{bis}, b, de la loi sur le contrat de travail.)

Un membre propose qu'en cas d'accouchement la mère travaillant au dehors ait droit en tout cas à une suspension de 12 semaines, alors même qu'elle resterait au travail jusqu'au jour précédant l'accouchement et que ces 12 semaines viendraient donc à se situer entièrement après l'accouchement.

Il fait valoir à cet égard que si la future mère est en bonne santé, le fait de rester au travail jusqu'à l'accouchement n'est pas nuisible, de l'avis de nombreux médecins. D'ailleurs, dans de nombreux cas, la future mère fréquente les consultations prénatales, et si le médecin lui conseille à cette occasion de cesser son travail, elle suivra ce conseil.

Le fait pour une future mère de continuer le travail jusqu'à l'accouchement et de ne prendre les douze semaines de repos qu'après la naissance peut profiter aussi à l'enfant.

Pour un autre membre, ce qui importe surtout c'est que, comme le fait le projet, les intéressées se voient accorder de toute façon un congé de six semaines après l'accouchement.

L'argumentation de l'intervenant précédent est pertinente si la mère fréquente les consultations prénatales. Mais il convient de tenir compte également d'autres situations: la femme incitée par son mari à continuer son travail, la mère célibataire, etc.

Men dient de werkende vrouw in zekere zin tegen zichzelf en haar omgeving te beschermen.

Een ander lid nog vreest dat de hierboven voorgestelde mogelijkheid, vele vrouwen zal aanzetten om, ondanks alles, aan het werk te blijven, wat voor haar fysisch en psychisch welzijn nadelig kan uitvallen.

De Minister betoogt, op zijn beurt, dat de door het ontwerp voorgestelde regeling strookt met de Conventie, die, op 28 juni 1952, betreffende de bescherming van het moederschap, door de Internationale Arbeidsconferentie te Genève werd aangenomen, en die op het internationaal vlak deze materie regelt, terwijl tal van andere regelingen eenzelfde stelsel huldigen: de ziekteverzekering, de openbare besturen, enz.

Een wijziging, zoals door het eerste lid wordt voorgesteld, zou dus op tal van gebieden haar weerslag doen gevoelen en tot allerlei moeilijkheden aanleiding geven. Indien dit lid toch de desbetreffende wijziging in de wetgeving wenst te zien invoeren, is het verkieslijk dat daartoe een afzonderlijk wetsvoorstel zou ingediend worden.

Daarop wordt artikel 8 eenparig aangenomen.

Art. 9.

(Art. 28bis, b, bis van de wet op de arbeidsovereenkomst.)

Het amendement van de Regering, dat ertoe strekt, bij arbeidsongeval, de samengevoegde vergoeding en gewaarborgd weekloon in elk geval te beperken tot het bedrag van het normaal volledig loon, wordt, evenals het aldus gewijzigde artikel, eenparig goedgekeurd.

Een voorbeeld zal duidelijker aantonen, wat artikel 9 beoogt.

Nemen wij een werkmán, werkzaam onder de vijfdaagse arbeidsregeling en die een uurloon van 30 frank verdient. Zijn dagloon bedraagt 270 frank, zijn weekloon 1 350 frank. Bij arbeidsongeval ontvangt hij $(1\,350 \times 52 : 365 = 192 \times 80 \%)$ 154 frank daags.

Veronderstellen wij dat hij in een bepaalde week twee dagen gedeeltelijk werkloos is. 's Maandags wordt hij het slachtoffer van een arbeidsongeval tijdens zijn werk. Hij hervat het werk de maandag daarop.

a) Volgens het stelsel geldend vóór de wet van 20 juli 1960 ontving hij: 1×270 frank (art. 12, wet van 10 maart 1900) + 6×154 frank = 1 194 frank.

b) Volgens de wet van 20 juli 1960 ontving hij: 4×270 frank = 1 080 frank.

c) Volgens het ontwerp zou hij ontvangen: 4×270 frank (= 1 080 frank) + 3×154 (= 462 frank) = 1 542 frank.

d) Daar dit bedrag hoger is dan het bedrag van het loon waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen (amendement van de Regering bij artikel 9), zal hij maar 1 350 frank ontvangen, wat overeenkomt met zijn weekloon.

Art. 10.

(Art. 28ter van de wet op de arbeidsovereenkomst.)

Een amendement van de heer Van Doorne wil de arbeider ertoe brengen, wanneer hij, tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens het slechte weder, van werkgever verandert, de werkgever, waar hij vroeger in dienst was, te verwittigen.

La femme au travail doit, en quelque sorte, être protégée contre elle-même et contre son entourage.

Un autre membre craint que la faculté proposée ci-dessus n'incite de nombreuses femmes à rester malgré tout au travail, ce qui pourrait être préjudiciable à leur état physique et psychique.

Le Ministre souligne à son tour que le régime proposé par le projet est conforme à la Convention concernant la protection de la maternité, convention adoptée le 28 juin 1952 à Genève par la Conférence Internationale du Travail et régissant cette matière sur le plan international, tandis que beaucoup d'autres régimes: assurance-maladie, administrations publiques, etc., préconisent un système identique.

Une modification dans le sens proposé par le premier intervenant aurait donc une répercussion dans de nombreux domaines et entraînerait toutes sortes de difficultés. Si ce membre désire malgré tout que la modification susdite soit introduite dans la législation, il serait préférable qu'il dépose à cet effet une proposition de loi distincte.

L'article 8 est ensuite adopté.

Art. 9.

(Art. 28bis-b bis de la loi sur le contrat de travail.)

L'amendement gouvernemental, tendant, lors d'un accident du travail, à limiter dans chaque cas l'indemnité et le salaire hebdomadaire garanti cumulés au montant du salaire normal total, est adopté à l'unanimité, de même que l'article ainsi amendé.

Un exemple montrera plus clairement quel est l'objectif que poursuit l'article 9.

Prenons un ouvrier, occupé sous le régime de la semaine de cinq jours et gagnant un salaire horaire de 30 francs. Son salaire journalier s'élève à 270 francs, son salaire hebdomadaire à 1 350 francs. En cas d'accident de travail, il perçoit $(1\,350 \times 52 : 365 = 192 \times 80 \%)$ 154 francs par jour.

Supposons que pendant une semaine il soit chômeur partiel pendant deux jours. Le lundi, il est victime d'un accident de travail survenu au cours du travail. Il reprend le travail le lundi suivant.

a) D'après le régime en vigueur avant la loi du 20 juillet 1960, il recevait: 1×270 francs (art. 12 de la loi du 10 mars 1900) + 6×154 = 1 194 francs.

b) D'après la loi du 20 juillet 1960, il recevait: 4×270 francs = 1 080 francs.

c) D'après le projet, il recevrait: 4×270 francs (= 1 080 francs) + 3×154 (= 462 francs) = 1 542 francs.

d) Ce montant dépassant celui du salaire auquel peut normalement prétendre cet ouvrier pour des prestations se rapportant à une période de sept jours (amendement du Gouvernement à l'article 9), il ne recevra que 1 350 francs, ce qui correspond à son salaire hebdomadaire.

Art. 10.

(Art. 28ter de la loi sur le contrat de travail.)

Un amendement de M. Van Doorne tend à obliger l'ouvrier d'avertir l'employeur au service duquel il travaillait auparavant lorsque, pendant la suspension du contrat de travail due aux intempéries, il change d'employeur.

Men moet vermijden, aldus een lid, dat een werkgever op een bepaald ogenblik, wanneer hij b.v., na een periode van gedwongen onderbreking, een dringend werk te verrichten heeft, tot de vaststelling komt dat hij nog slechts over een gedeelte van zijn personeel beschikt.

Daarom zou, volgens hem, de tekst van het artikel en van het amendement moeten worden aangepast in die zin, dat de arbeider — zonder verdere sanctie — wordt aangezocht zijn patroon tijdig te verwittigen.

Een ander lid vreest dat dergelijke bepaling, bij niet-ervulling van de bedoelde formaliteit, voor de werkgever de mogelijkheid zal openen schadevergoeding wegens contractbreuk te eisen.

Volgens een derde lid is het misschien goed te bepalen, welke formaliteit de arbeider moet vervullen, omdat, zo meent hij, de tekst, zoals hij is opgesteld, de vervulling van ene of andere formaliteit ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dus een bepaalde daad vanwege de werknemer veronderstelt.

Een van de vorige sprekers wijst er nog op dat men dergelijke bepaling in het werkhuisreglement zou kunnen opnemen.

Hoewel de voorgestelde formaliteit niet zou gesanctioneerd zijn, acht spreker ze gewettigd, omdat men toch ook vanwege de arbeider een gebaar t.o.v. de werkgever, zij het dan uit loutere beleefdheid, mag verwachten.

Daartegen voert een vierde spreker aan dat, volgens de vigerende wetgeving, in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens het slechte weder, de arbeider, door de aanvaarding van een ander werk, stilzwijgend en zonder vooropzegging de overeenkomst kan verbreken. Men mag van de arbeiders niet de vervulling van de formaliteiten vergen, waarop een paar leden hebben aangedrongen; anders loopt men het gevaar dat de minst ontwikkelde arbeiders daarvan het slachtoffer worden. Trouwens, waartoe dient het een bepaling in het ontwerp in te voegen, wanneer aan de naleving ervan geen enkele dwingende kracht wordt verleend.

De Minister is eveneens tegen de voorgestelde regeling gekant.

Men kan toch van een arbeider, die vier weken van een aanzienlijk deel van zijn inkomen verstoken is geweest, niet meer gaan vragen dat hij bepaalde formaliteiten vervult alvorens een ander werk te aanvaarden. Maar ook de werkgever weet voor welke toestand hij zich, na een onderbreking van verscheidene weken, zal geplaatst zien en kan dienovereenkomstige voorzorgen treffen.

Stemming over het amendement van de heer Van Doorne :

Verworpen met 2 stemmen voor en 11 tegen.

Stemming over het artikel : *aangenomen* met 11 stemmen voor en 2 onthoudingen.

Art. 11.

(Art. 28quater van de wet op de arbeidsovereenkomst.)

Een lid doet opmerken dat, naar luid van het artikel, in geval van invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid, de werkgever tot een reeks formaliteiten gehouden is. Indien zij niet worden vervuld, dan kan de werknemer zich tegen zijn werkgever keren om zijn gewaarborgd weekloon op te eisen.

Het lid meent dat de formaliteiten in de kleine ondernemingen wel dikwijls zullen verwaarloosd worden. Zullen echter in die bedrijven de werknemers, die er voor terugschrikken hun werkgever te dagvaarden, er niet toe genoopt worden, met deze laatste voor hen nadelige transacties te sluiten ?

De Minister verklaart dat het artikel niet beoogt de invoering van de gedeeltelijke werkloosheid, die het gevolg is van economische omstandigheden, te belemmeren. Het

Un membre estime qu'il faut éviter qu'un employeur, ayant à un moment donné à effectuer un travail urgent, par exemple après une période d'interruption forcée, doive constater qu'il ne dispose plus que d'une partie de son personnel.

Il estime en conséquence que les textes de l'article et de l'amendement devraient être adaptés en ce sens que l'ouvrier serait invité — sans autre sanction — à avertir son patron en temps voulu.

Un autre membre craint qu'une telle disposition, à défaut d'accomplissement de la formalité en question ne crée la possibilité pour l'employeur de réclamer une indemnité pour rupture de contrat.

De l'avis d'un troisième membre, peut-être serait-il indiqué de spécifier quelle formalité aurait à observer le travailleur, parce que, estime-t-il, le texte, tel qu'il est rédigé, suppose l'accomplissement de l'une ou l'autre formalité en vue de mettre fin au contrat de travail et qu'il implique, dès lors, un acte bien déterminé de la part du travailleur.

L'un des intervenants précédents souligne en outre qu'une telle disposition pourrait être insérée dans le règlement d'atelier.

Même si la formalité ainsi proposée n'était pas sanctionnée, l'orateur l'estimerait justifiée, parce qu'on est en droit d'attendre du travailleur un geste, fût-ce de simple politesse, vis-à-vis de l'employeur.

Un quatrième orateur allègue par contre qu'en vertu de la législation en vigueur, il est permis au travailleur, en cas de suspension du contrat de travail en raison d'intempéries, de rompre tacitement et sans préavis le contrat, en acceptant un autre travail. On ne peut exiger des travailleurs qu'ils remplissent les formalités, sur l'accomplissement desquelles plusieurs membres ont insisté, sous peine de s'exposer à voir les travailleurs intellectuellement les moins développés devenir les victimes de celles-ci. À quoi sert-il d'ailleurs d'insérer une disposition dans le projet, puisque l'observation de celui-ci n'est pas de nature obligatoire ?

Le Ministre est également hostile à la réglementation préconisée.

On ne peut se mettre à exiger d'un travailleur ayant été privé pendant quatre semaines d'une importante partie de son salaire, qu'il accomplisse certaines formalités avant d'accepter un autre travail. Mais, l'employeur n'ignore également pas à quelle situation il aura à faire face après une interruption de plusieurs semaines, et il lui est dès lors possible de prendre des mesures appropriées.

Vote sur l'amendement de M. Van Doorne :

Cet amendement est *rejeté* par 11 voix contre 2.

Vote sur l'ensemble de l'article : l'article est *adopté* par 11 voix et 2 abstentions.

Art. 11.

(Art. 28quater de la loi sur le contrat de travail.)

Un membre fait observer qu'en cas d'instauration d'un régime de travail à temps réduit, l'employeur est tenu à une série de formalités en vertu de cet article. Si ces dernières n'ont pas été accomplies, le travailleur peut se retourner contre son employeur pour exiger son salaire hebdomadaire garanti.

Le membre croit que les petites entreprises négligeront souvent ces formalités. Les travailleurs qui, dans de telles entreprises, n'osent pas faire citer leur employeur en justice, ne seront-ils pas amenés à conclure avec ces entreprises des transactions désavantageuses ?

Le Ministre déclare que le but de cet article n'est pas d'entraver l'instauration du chômage partiel, dû à des circonstances économiques. Il envisage uniquement de mettre

beoogt alleen een einde te maken aan het stelsel van de permanente gedeeltelijke werkloosheid. Iedereen weet dat er op dit gebied ernstige misbruiken bestaan.

Verscheidene klachten zijn binnengekomen van sommige ondernemingen, die, wegens de bedreiging met represailles vanwege andere ondernemingen, verhinderd worden arbeidskrachten aan te werven, die op permanente wijze bijna inactief zijn.

De heer Van Doorne doet opmerken dat men in § 5 moet lezen « §§ 1 of 2 » in plaats van « §§ 1 en 2 ». Dit formeel amendement wordt eenparig *aangenomen*.

Op een vraag van een lid preciseert de Minister dat in geval van individuele mededeling van de invoering van een regeling van gedeeltelijk werk, aan het gewestelijk bureau van de R.V.A. een lijst van de erdoor getroffen arbeiders, met de gegevens vermeld onder 1° van § 2, moet worden toegezonden.

Tot grotere klaarheid wordt de tekst van het laatste lid van § 2 aangepast (zie tekst aangenomen door de Commissie).

Naar aanleiding van de hierboven vermelde wijzigingen, lichten de Minister en sommige leden nog het opzet toe, dat men door de publiciteit, die aan de invoering van een regeling van gedeeltelijk werk moet gegeven worden, wil nastreven :

1° de onzekerheid weg te nemen, die, bij de aankondiging van een regeling van gedeeltelijk werk zonder vermelding van nadere bijzonderheden, op het geheel of een deel van de arbeiders van een onderneming weegt;

2° te bepalen van welke datum af een bepaald werknemer recht heeft op de werkloosheidsvergoeding;

3° eventuele misbruiken vanwege sommige werkgevers, wat de invoering van een regeling van gedeeltelijk werk om economische redenen betreft, te keer gaan;

4° misbruiken in hoofde van de werknemers zelf, die door het bestaan van onzekere of onklare toestanden mogelijk worden, te bestrijden;

5° dienvolgens te beletten dat, door bepaalde combinaties, de wet op het gewaarborgd weekloon wordt omzeild.

Wat de praktische toepassing van de bovenbedoelde maatregelen betreft, geeft de Minister de volgende voorbeelden :

1° Een werkgever schorst de uitvoering van de overeenkomst. Hij verricht daartoe de wettelijke aanplakking, maar laat de schorsing een aanvang nemen vóór het verstrijken van de periode van zeven dagen.

Voorbeeld : Aanplakking op 14 juni 1962 voor een schorsing ingaande op 18 juni 1962. Normaal mocht de schorsing slechts ingaan op 22 juni 1962.

Oplossing : Deze werkgever is gehouden het normaal loon te betalen voor de eerste zeven dagen der schorsing, zijnde van 18 tot en met 24 juni 1962, en niet slechts voor de overige dagen van de periode van zeven dagen ingaande op de dag van aanplakking (14 juni).

2° Op 16 juni 1962 doet een werkgever, door middel van aanplakking, aan zijn arbeiders mededeling dat een regime van gedeeltelijk werk zal ingevoerd worden vanaf 25 juni 1962. Dit regime wordt ingevoerd voor onbepaalde duur en zal 4 dagen werkloosheid per week omvatten.

Oplossing : Deze werkgever zal de werkloosheidsdagen, welke de toegelaten periode van drie maanden overschrijden, moeten betalen.

3° Zelfde geval als voorgaande, maar de werkgever stelt, ondanks de mededeling, nog vijf werklieden te werk gedurende de week van 25 juni 1962 tot 30 juni 1962, en begint voor deze vijf werklieden het aangekondigde regime pas op 2 juli 1962.

fin au régime de chômage partiel permanent. Chacun sait qu'il existe, dans ce domaine, de graves abus.

Des plaintes diverses ont été enregistrées; elles émanent de certaines entreprises, qui, ayant à faire face à des menaces de représailles de la part d'autres entreprises, se voient empêchées de recruter de la main-d'œuvre quasi inactive de manière permanente.

M. Van Doorne fait observer qu'il y a lieu de lire au § 5 « §§ 1 ou 2 » au lieu de « §§ 1 et 2 ». Cet amendement de forme est *adopté* à l'unanimité.

En réponse à une question d'un membre, M. le Ministre précise qu'en cas de notification individuelle de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit, il y a lieu d'adresser au bureau régional de l'O.N.E., une liste des ouvriers touchés par cette mesure, ainsi que les renseignements mentionnés au 1° du § 2.

Le texte du dernier alinéa du § 2 est adapté de manière à le rendre plus clair (voir texte adopté par la Commission).

Au sujet des modifications mentionnées ci-dessus, M. le Ministre et certains membres commentent le but envisagé par la publicité à donner à l'instauration d'un régime de travail à temps réduit :

1° dissiper l'inquiétude qui, à l'occasion de la notification du régime de travail à temps réduit et en l'absence de plus amples renseignements, pèse sur tout ou partie des ouvriers d'une entreprise;

2° prévoir à partir de quelle date un employé déterminé a droit à l'allocation de chômage;

3° combattre les abus éventuels de certains employeurs, en ce qui concerne l'instauration d'un régime de travail à temps réduit pour des motifs économiques;

4° combattre les abus dans le chef des travailleurs eux-mêmes et qui trouvent leur origine dans des situations incertaines ou imprécises;

5° en conséquence, empêcher que certaines combinaisons ne permettent de tourner la loi sur le salaire hebdomadaire garanti.

Quant à l'application pratique des mesures susvisées, le Ministre les illustre par les exemples suivants :

1° Un employeur suspend l'exécution du contrat. A cet effet il procède à l'affichage légalement requis, laissant toutefois la suspension prendre cours avant l'expiration de la période de sept jours.

Exemple : Affichage le 14 juin 1962 pour une suspension prenant cours le 18 juin 1962. Normalement, la suspension ne pouvait prendre cours que le 22 juin 1962.

Solution : Cet employeur est tenu de payer le salaire normal les sept premiers jours de la suspension, soit du 18 au 24 juin 1962 et non seulement pour les jours restants de la période de sept jours prenant cours le jour de l'affichage (14 juin).

2° Le 16 juin 1962, un employeur communique à ses travailleurs par voie d'affichage qu'un régime de travail à temps réduit sera instauré à partir du 25 juin 1962. Ce régime est instauré pour une durée indéterminée et comprendra 4 jours de chômage par semaine.

Solution : Cet employeur devra payer les jours de chômage dépassant la période autorisée de trois mois.

3° Même cas que le précédent, mais en dépit de la communication, l'employeur met encore cinq ouvriers au travail pendant la semaine du 25 juin 1962 au 30 juin 1962 et, pour ces cinq ouvriers, le régime annoncé ne prend cours que le 2 juillet 1962.

Oplossing : Deze werkgever moet alle werkloosheidsdagen vallende in de week van 2 juli tot en met 8 juli betalen aan deze vijf werklieden bij gebrek aan nieuwe bekendmaking. Daarenboven moet hij voor gans het personeel de werkloosheidsdagen vergoeden, welke de toegelaten periode van drie maanden overschrijden.

4° Een werkgever past een regime van gedeeltelijk werk toe zonder dit vooraf aan zijn arbeiders ter kennis te brengen. De betrokken arbeiders zijn werkloos als volgt :

1° week — 3 dagen — donderdag-vrijdag-zaterdag.

2° week — 1 dag — maandag.

3° week — 2 dagen — vrijdag-zaterdag.

4° week — 4 dagen — woensdag-donderdag-vrijdag-zaterdag.

5° week — 3 dagen — maandag-dinsdag-woensdag.

Oplossing : Vermits er geen mededeling is, moet deze werkgever alle werkloosheidsdagen betalen tijdens de 1° en 2° week.

5° Een werkgever voert een regime van gedeeltelijk werk in. Hij doet de aanplakking zeven dagen op voorhand, doch vermeldt de duur van de nieuwe arbeidsregeling niet.

1° *veronderstelling* : het voorziene regime bevat minstens drie arbeidsdagen per week.

Oplossing : Deze werkgever moet de eerste zeven dagen, te rekenen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing, betalen.

2° *veronderstelling* : het voorziene regime bevat slechts twee arbeidsdagen per week.

Oplossing : Dezelfde als in de eerste veronderstelling. Daarenboven betaling van alle werkloosheidsdagen, welke de periode van drie maanden overschrijden.

**

Amendement van de heer Schyns. — Dit amendement strekt ertoe het artikel, dat over de regeling van de invoering van gedeeltelijke arbeid handelt, beter in te kleden, m.a.w. eerst de beginselen te vermelden en slechts nadien de afwijkingen, en niet omgekeerd. Het beoogt insgelijks een versoepeling van de bevoegdheid van de paritaire comité's.

De Minister voert tegen dit amendement de argumenten aan, die hij hierboven reeds in verband met het optreden van de paritaire comité's heeft ontwikkeld.

Het amendement wordt *ingetrokken*.

**

Artikel 11 wordt eenparig *goedgekeurd*.

Art. 12.

(Art. 28sexies van de wet op de arbeidsovereenkomst.)

Wordt zonder bespreking *eenparig aangenomen*.

Art. 13.

Een lid vraagt zich af of deze bepaling niet overbodig is; praktisch alle paritaire comité's hebben het normaal loon vastgesteld, volgens de modaliteiten eigen aan het bedrijf.

Solution : Faute de nouvelle notification cet employeur devra payer à ces cinq ouvriers les jours de chômage tombant dans la semaine du 2 juillet jusques et y compris le 8 juillet. D'autre part, il devra indemniser tout le personnel pour les jours de chômage dépassant la période autorisée de trois mois.

4° Un employeur applique un régime de travail à temps réduit sans en informer préalablement ses ouvriers. Les ouvriers en question sont en chômage dans l'ordre suivant :

1° semaine — 3 jours — jeudi-vendredi-samedi.

2° semaine — 1 jour — lundi.

3° semaine — 2 jours — vendredi-samedi.

4° semaine — 4 jours — mercredi-jeudi-vendredi-samedi.

5° semaine — 3 jours — lundi-mardi-mercredi.

Solution : Puisqu'il n'y a pas eu de notification, cet employeur devra payer tous les jours de chômage pendant la 1° et la 2° semaine.

5° Un employeur instaure un régime de travail à temps réduit. Il effectue l'affichage sept jours à l'avance, mais il omet de mentionner la durée du nouveau régime de travail.

1° *hypothèse* : le régime prévu comprend au moins trois jours de travail par semaine.

Solution : Cet employeur devra payer les sept premiers jours à partir du premier jour de suspension réelle.

2° *hypothèse* : le régime prévu ne comprend que deux jours de travail par semaine.

Solution : Identique à celle de la 1° hypothèse. Au surplus, paiement de tous les jours de chômage dépassant la période de trois mois.

**

Amendement de M. Schyns. — Cet article tend à améliorer la formulation de l'article régissant le régime de travail à temps réduit, c'est-à-dire d'énoncer d'abord les principes et, ensuite seulement, les dérogations et non inversement. Il vise également un assouplissement de la compétence des commissions paritaires.

M. le Ministre oppose à cet amendement les arguments qu'il a déjà développés ci-dessus au sujet de l'activité des commissions paritaires.

L'amendement est retiré.

**

L'article 11 est *adopté à l'unanimité*.

Art. 12..

(Art. 28sexies de la loi sur le contrat de travail.)

Cet article est *adopté à l'unanimité*, sans discussion.

Art. 13.

Un membre se demande si cette disposition ne fait pas double emploi, étant donné que pratiquement toutes les commissions paritaires ont fixé le salaire normal selon les modalités propres à l'entreprise.

Dit is geschied in toepassing van artikel 28septies van de wet van 10 maart 1900, waarbij bepaald wordt dat « het normaal loon berekend wordt met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen aan de arbeiders van loon voor een zeker aantal feestdagen per jaar. »

Antwoord van de Minister. — Inderdaad, krachtens artikel 28septies van de wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomst, ingelast bij artikel 10 van de wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, wordt « het normaal loon berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende het toekennen aan de arbeiders van loon voor een zeker aantal feestdagen per jaar ».

Deze bepaling dwingt ons dus te verwijzen naar de wetgeving betreffende de feestdagen om het normale loon vast te stellen, dat betrekking heeft op elke betaalde dag afwezigheid van het werk krachtens de wet op het gewaarborgd weekloon.

Voor de toepassing van de wetgeving betreffende de feestdagen vallen de arbeiders uit de bosontginningen niet onder de algemene regels, waarbij het normale loon der feestdagen wordt vastgesteld.

Hoewel krachtens de algemene bepalingen van het besluit van de Regent van 2 april 1947 ter uitvoering van de besluitwet van 25 februari 1947 betreffende de feestdagen (art. 6), de arbeiders uit de bosontginningen die bij onderneming worden betaald, aanspraak kunnen maken voor elke betaalde feestdag « op de betaling van een loon dat overeenstemt met het loon van vier weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door het getal dagen waarop zij hebben gearbeid gedurende deze periode », kan deze bepaling, onmogelijk op hem worden toegepast. De werkgever immers, aan wie zij ondergeschikt zijn, is niet in staat om redenen inherent aan de arbeidsvoorwaarden zelf, voortdurend toezicht uit te oefenen op de arbeiders.

Bijgevolg kan het aantal arbeidsdagen gedurende een bepaalde periode niet met juistheid en zonder betwisting worden vastgesteld.

Om die reden voorziet artikel 14 van het besluit van de Regent van 8 maart 1948, waarbij voor diverse bedrijfstakken bijzondere toepassingsmodaliteiten van de besluitwet betreffende de feestdagen worden vastgesteld, in de forfaitaire en driemaandelijksse betaling aan de tijdens het kwartaal te werk gestelde arbeiders, van een som gelijk aan 3,40 % van het aan de belanghebbende uitgekeerde brutoloon.

Ten aanzien van het gewaarborgd weekloon is de forfaitaire som van 3,40 % natuurlijk niet van toepassing, daar die in elke onderstelling tien feestdagen per jaar dekt, terwijl de bij de wet op het gewaarborgd weekloon gedekte gevallen van afwezigheid wisselvallig zijn en in elk geval het aantal ervan niet gekend is.

Niettemin gelden de redenen tot staving van de vaststelling van een forfaitair loon voor de feestdagen, ook voor de vaststelling van een forfaitair loon ten aanzien van de krachtens de wet op het gewaarborgd weekloon betaalde gevallen van afwezigheid.

De algemene bepalingen van het besluit van de Regent van 2 april 1947 betreffende de feestdagen kunnen niet van toepassing zijn wegens de arbeidsvoorwaarden zelf in de bosontginningen. Het is inderdaad onmogelijk het aantal arbeidsdagen vast te stellen en evenmin kan elke werkdag met een arbeidsdag worden gelijkgesteld. Ook kan op de arbeiders uit de bosontginningen de regeling voor de naar prestatie betaalde arbeiders niet worden toegepast, d.w.z. de vaststelling van een loon dat overeenstemt met het loon van twee weken, die de feestdag voorafgaan, gedeeld door

Cela s'est fait en application de l'article 28septies de la loi du 10 mars 1900 qui précise : « que le salaire normal se calcule conformément aux arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi du salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an ».

Réponse du Ministre. — En effet, en vertu de l'article 28septies de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, inséré par l'article 10 de la loi du 20 juillet 1960 instaurant le salaire hebdomadaire garanti, « le salaire normal se calcule conformément aux arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an ».

Cette disposition nous oblige donc à nous référer à la législation sur les jours fériés pour déterminer le salaire normal afférent à chaque journée d'absence du travail, rémunérée en vertu de la loi sur le salaire garanti.

Pour l'application de la législation sur les jours fériés, les travailleurs des exploitations forestières ne sont pas soumis aux règles générales qui déterminent le salaire normal des jours fériés.

Bien qu'en vertu des dispositions générales de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947 pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif aux jours fériés (art. 6), les travailleurs des exploitations forestières, payés à l'entreprise, puissent pour chaque jour férié rémunéré prétendre « au paiement d'un salaire correspondant à celui des quatre semaines précédant le jour férié divisé par le nombre de journées de travail effectuées pendant ladite période », il n'est pas possible de leur appliquer cette disposition. L'employeur, pour des raisons inhérentes aux conditions mêmes de travail, n'est, en effet, pas en mesure d'exercer sur les travailleurs une surveillance continue.

Il est dès lors impossible de déterminer exactement, sans contestation possible, le nombre de jours de travail pendant une période déterminée.

Pour ce motif, l'article 14 de l'arrêté du Régent du 8 mars 1948 établissant, pour diverses branches d'industrie, des modalités particulières d'application de l'arrêté-loi relatif aux jours fériés, prévoit le paiement forfaitaire et trimestriel aux travailleurs ayant été occupés au cours du trimestre, d'une somme égale à 3,40 % du salaire brut payé à l'intéressé.

En ce qui concerne le salaire hebdomadaire garanti, le forfait de 3,40 % est évidemment inapplicable, puisque celui-ci couvre, en toute hypothèse, dix jours fériés par an, tandis que les cas d'absence, couverts par la loi sur le salaire garanti varient et qu'en tout cas leur nombre n'est pas connu d'avance.

Les raisons ayant justifié la fixation d'un salaire forfaitaire pour les jours fériés, sont néanmoins valables également pour la fixation d'un salaire forfaitaire pour les cas d'absence rémunérés sur base de la loi sur le salaire garanti.

Les dispositions générales de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947 sur les jours fériés seraient inapplicables en raison des conditions mêmes du travail dans les exploitations forestières. Il est en effet impossible de déterminer le nombre de jours de travail et il n'est pas davantage possible d'assimiler chaque jour ouvrable à une journée de travail. On ne pourrait non plus davantage appliquer aux travailleurs des exploitations forestières le régime des travailleurs payés par prestations, c'est-à-dire prévoir le paiement d'un salaire, correspondant à celui de la quinzaine qui précède

twaalf : dergelijke berekening van het loon houdt rekening met de voorwaarden inzake regelmatige aanwezigheid, die gelden voor de feestdagen, doch niet voor het gewaarborgd weekloon.

De enig mogelijke berekeningswijze van het loon dat betrekking heeft op de bij het gewaarborgd weekloon gedekte dagen afwezigheid, is bijgevolg de vaststelling van een forfaitair bedrag voor elk van die dagen.

Daarom had het Nationaal Paritair Comité voor de houtnijverheid op 7 december 1960 voorgesteld dit bedrag op 200 frank per dag vast te stellen, wat overeenkomt met het gemiddelde loon van de arbeider uit de bosontginningen. Ditzelfde bedrag werd overigens vastgesteld voor de toepassing inzake sociale zekerheid, een domein waar de forfaitaire berekening altijd werd toegepast.

Tot nu toe was het niet mogelijk in te gaan op de wens van het paritair comité wegens de strakheid van het systeem van verwijzing naar de wetgeving betreffende de betaalde feestdagen voor de berekening van het normale loon, dat betrekking heeft op de bij het gewaarborgd loon gedekte gevallen van afwezigheid.

Om die redenen was het dan ook wenselijk in de bepalingen betreffende het gewaarborgd weekloon in de mogelijkheid te voorzien voor de Koning, op voorstel van het betrokken paritair comité of, bij ontstentenis hiervan, van de Nationale Arbeidsraad, een besluit te nemen tot vaststelling van een bijzondere wijze van berekening van het normale loon, zo de arbeidsvoorwaarden, eigen aan een bepaalde bedrijfstak, zulks vereisen.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 14.

(Art. 28decies van de wet op de arbeidsovereenkomst.)

De Minister verklaart dat dit artikel overgenomen uit de wet van 20 juli 1960, in feite, sedert het wegvallen van de voor de mijnwerkers gemaakte uitzondering, geen toepassing meer vindt, doch dat het moet behouden blijven als voorzorgsmaatregel voor de toekomst.

Amendement van de heer Van Doorne : cfr het gelijkaardige voorstel betreffende de tussenkomst van de paritaire comité's, gedaan bij artikel 2.

De auteur dringt niet verder aan.

Het amendement wordt met 2 stemmen voor en 12 tegen verworpen.

Het artikel wordt met 12 stemmen voor en 2 onthoudingen aangenomen.

Art. 15.

Sommige commissieleden opperen bezwaren tegen de redactie van dit artikel. Een zelfde tekst werd reeds gebruikt in de wet van 4 maart 1954. Dit artikel betekent :

— in hoofde van de werknemer : deze geeft opzegging juist vóór of tijdens het verlof : de opzegging loopt normaal tijdens de volgende verlofdagen om, op de gewone wettelijke datum, over te gaan in de definitieve verbreking van het contract;

— in hoofde van de werkgever : deze geeft opzegging juist vóór of tijdens het verlof : de opzeggingstermijn wordt verlengd met het aantal verlofdagen dat ligt tussen de opzegging en het einde van het verlof.

Artikel 15 wordt eenparig aangenomen.

le jour férié divisé par douze : un tel système de calcul du salaire tient compte des conditions d'assiduité en vigueur en matière de jours fériés, mais non en matière de salaire garanti.

La seule façon possible de calculer le salaire afférent aux jours d'absences couverts par le salaire garanti est donc d'établir un montant forfaitaire pour chacun de ces jours.

C'est pourquoi, la Commission paritaire nationale de l'industrie du bois avait, le 7 décembre 1960, proposé de fixer ce salaire à 200 francs par jour, ce qui représente le salaire moyen du travailleur d'exploitation forestière. Ce même montant était proposé par ailleurs pour l'application de la sécurité sociale, domaine où le calcul forfaitaire a toujours été appliqué.

Jusqu'à présent, il n'a pas été possible de donner suite au vœu de la commission paritaire, en raison de la rigidité du système de référence à la législation sur les jours fériés pour le calcul du salaire normal afférent aux cas d'absence couverts par le salaire garanti.

Pour ces motifs, il se révélait, dès lors, souhaitable de prévoir, parmi les dispositions relatives au salaire hebdomadaire garanti, la possibilité pour le Roi, de prendre, sur proposition de la commission paritaire intéressée, ou à défaut, du Conseil national du travail, un arrêté déterminant un mode particulier de fixation du salaire normal lorsque l'exigent les conditions du travail propres à une branche d'activité déterminée.

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 14.

(Art. 28decies de la loi sur le contrat de travail.)

M. le Ministre déclare que cet article, repris de la loi du 20 juillet 1960, n'est pratiquement plus appliqué depuis la suppression de l'exception en faveur des mineurs, mais qu'il doit être maintenu en tant que mesure de précaution pour l'avenir.

Amendement de M. Van Doorne : voir la proposition analogue faite à l'article 2, au sujet de l'intervention des commissions paritaires.

L'auteur de l'amendement n'insiste pas.

L'amendement est rejeté par 12 voix contre 2.

L'article est adopté par 12 voix contre 2.

Art. 15.

Certains membres formulent des objections au sujet de la rédaction de cet article. Un même texte a déjà été employé dans la loi du 4 mars 1954. Cet article signifie :

— dans le chef du travailleur : celui-ci donne le préavis juste avant ou durant le congé : le préavis court normalement durant les jours suivants pour se transformer à la date légale normale, en rupture définitive du contrat;

— dans le chef de l'employeur : celui-ci donne le préavis juste avant ou durant le congé : délai du préavis est prolongé du nombre de jours de congé se situant entre le préavis et la fin du congé.

L'article 15 est adopté à l'unanimité.

Art. 16.

Amendement van de heer Van Doorne. — Carensdagen : 2 werkdagen, bij ziekte van minder dan 8 dagen; 1 werkdag, bij ziekte van 8 tot minder dan 14 dagen; geen werkdag, bij ziekte van 14 dagen en meer.

Een lid beschouwt dit stelsel als een overgangsregime, dat b.v. over een periode van één jaar, tot de medische controle door de werkgevers behoorlijk is ingericht, naar een enkele carensdag, uitsluitend voor de kortere ziekteperiodes, kan voeren.

De Minister kan het amendement niet aanvaarden; cfr argumenten reeds ontwikkeld bij de algemene bespreking.

Voorts is het ontwerp een vergelijk; het gaat in het kader van dit vergelijk niet op de korte ziekteperiodes met twee carensdagen te penaliseren. Bovendien zal het door de auteur voorgestelde systeem aanleiding geven tot administratieve complicaties.

Ten slotte, zoals de Minister aan de hand van cijfers aantoont (cfr navolgende tabel), brengt dit systeem, in vergelijking met het ontwerp, een aanzienlijk minder-inkomen teweeg ten nadele van de zieke arbeiders of bedienden.

1 dag G.W.L. = 0,8 van het dagelijks loon.

1 dag R.V.Z.I. = 0,6 van het dagelijks loon.

6 dagenweek : berekening enkel in werkdagen.

Art. 16.

Amendement de M. Van Doorne. — Jours de carence : 2 journées de travail en cas de maladie de moins de 8 jours; 1 journée de travail en cas de maladie de 8 jours à moins de 14 jours; aucune journée de travail en cas de maladie de 14 jours et plus.

Un membre considère ce système comme un régime de transition qui peut conduire, par exemple après une période d'un an, moment où le contrôle médical sera convenablement organisé par les employeurs, à un seul jour de carence, uniquement pour les périodes de maladie de courte durée.

Le Ministre ne peut admettre l'amendement; voir les arguments déjà développés lors de la discussion générale.

En outre, le projet est un compromis; dans le cadre de ce compromis, il ne s'indique pas de pénaliser de deux jours de carence les courtes périodes de maladie. De plus, le système proposé par l'auteur provoquerait des complications administratives.

Finalement, ainsi que le démontre le Ministre, chiffres à l'appui (voir le tableau ci-après), ce système entraîne, en comparaison avec le projet, une considérable diminution des recettes au détriment des ouvriers ou employés malades.

1 jour de S.H.G. = 0,8 salaire journalier.

1 jour F.N.A.M.I. = 0,6 salaire journalier.

Semaine de travail de 6 jours; calcul en journées de travail uniquement.

Ziekte duur — Durée de la maladie	Huidig stelsel — Système actuel		Voorgesteld stelsel — Système proposé	Stelsel van de heer Van Doorne — Système de M. Van Doorne	
	Inkomen in daglonen — Revenu en salaires journaliers	Uitkeringen + arbeid tot 12 ^{de} dag — Allocations + travail jusqu'au 12 ^e jour	Inkomen in daglonen — Revenu en salaires journaliers	Inkomen in daglonen — Revenu en salaires journaliers	Uitkeringen + arbeid — Allocations + travail
1 dag / jour	0	—	0	0	—
2 dagen / jours	0	—	0,8	0	+ 4 = 4,0
3 dagen / jours	0	—	1,6	0,8	+ 3 = 3,8
4 dagen / jours	0,6	+ 8 = 8,6	2,4	1,6	+ 2 = 3,6
5 dagen / jours	1,2	+ 7 = 8,2	3,2	2,4	+ 1 = 3,4
6 dagen / jours	1,8	+ 6 = 7,8	4,0	4,0	—
7 dagen / jours	2,4	+ 5 = 7,4	4,8	4,6	—
8 dagen / jours	3,0	+ 4 = 7,0	5,4	5,2	—
9 dagen / jours	3,6	+ 3 = 6,6	6,0	5,8	—
10 dagen / jours	4,2	+ 2 = 6,2	6,6	6,4	+ 2 = 8,4
11 dagen / jours	4,8	+ 1 = 5,8	7,2	7,0	+ 1 = 8,0
12 dagen / jours	8,4	—	7,8	8,4	—

Het amendement van de heer Van Doorne wordt met 2 stemmen voor en 12 tegen *verworpen*.

Amendement van de heer Behogne cs. (Stuk n° 369/3) : afschaffing van de carensdag.

De Minister verzoekt de Commissie de oorspronkelijke tekst van het ontwerp te behouden.

Aan de neerlegging van dit ontwerp zijn delicate besprekingen voorafgegaan. Het brengt voorzeker aanzienlijke verbeteringen ten voordele van de arbeiders.

Weliswaar legt het amendement geen nieuwe last op de werkgevers. Het brengt ook geen verhoging met zich van de huidige uitgaven van het Rijksfonds voor Ziekte en Invaliditeit. Maar de aanvaarding van een carensdag is

L'amendement de M. Van Doorne est *rejeté* par 12 voix contre 2.

Amendement de M. Behogne et consorts (Doc. n° 369/3) : suppression du jour de carence.

Le Ministre demande à la Commission de maintenir le texte initial du projet.

Des échanges de vue délicats ont précédé le dépôt de ce projet. Il procure certainement des améliorations considérables aux ouvriers.

Il est vrai que l'amendement n'impose pas de nouvelles charges aux employeurs. Il n'entraîne pas davantage une augmentation des dépenses actuelles du Fonds National d'Assurance Maladie-Invalidité. Mais il est apparu néces-

noodzakelijk gebleken, om het klimaat van de besprekingen rond het ontwerp en rond het geheel van de sociale programmering, zoveel mogelijk in een gunstige zin te beïnvloeden, zodat het niet nog moeilijker wordt dan het reeds is. Aldus wordt tegemoet gekomen aan het bezwaar van de werkgevers, naar huid waarvan, zonder carensdag, een ernstige controle op de ziektegevallen — vooral van kortere duur — onmogelijk is. Ook wordt derwijze, op de best mogelijke manier, de « sprong » opgevangen in de verhoging van de geldelijke voordelen, die uit de verlenging van een afwezigheid, b.v. met één dag, voor de belanghebbenden kunnen voortvloeien.

De Minister herhaalt, wat hij boven reeds verklaarde : het ontwerp is een middenweg tussen twee extreme stellingen; het schenkt niemand volledig voldoening, maar zal de protesten tot een minimum herleiden.

Ten slotte heeft de regeling van de carensdag voor alle ziektegevallen t.o.v. de werkgevers meer een psychologisch doel.

De Minister kan, hoe jammer ook, dit aspect niet zonder meer voorbijgaan.

Een lid gaat niet akkoord met de invoering van een carensdag voor de ziekten van veertien dagen en meer. Hij geeft de voorkeur aan de formule vervat in het hierboven bedoelde amendement van de heer Van Doorne.

Hij kan evenwel, indien men weigert die formule te aanvaarden, niet instemmen met het amendement van de heer Behogne, dat de afschaffing, zonder meer, van de carensdag voor langere ziekteperiodes behelst.

Hij waarschuwt de verdedigers van dit laatste amendement voor de gevolgen van hun optreden, dat z.i. blijk geeft van gemis van objectiviteit.

Het geheel van de sociale programmering dreigt daardoor in het gedrang te komen. De pers zal er zich mee bemoeien. Kortom, er zal heel wat agitatie ontstaan rond het huidige ontwerp, dat nochtans prijzenswaardige voordelen voor de arbeiders inhoudt.

Verscheidene leden verdedigen het amendement van de heer Behogne cs.

Zij begrijpen dat de Minister met de zaak enigszins verveeld zit. Zij dringen evenwel aan op de goedkeuring van het amendement, en wel om de volgende redenen :

1° Het huidige ontwerp is een aanzienlijke verbetering t.o.v. de wet van 20 juli 1960. Het gaat echter niet op dergelijke verbetering in te voeren ten koste van een vermindering van de voordelen, die door de vorige wetgeving aan de ziektegevallen met de langste duur, en dus de ongelukkigste, zijn toegestaan. Het zijn precies deze belanghebbenden, die, t.o.v. het onderhoud van hun gezin, in de moeilijkste toestand verkeren en bovendien de meeste kosten van dokter en apotheker moeten dragen.

2° Bij langere ziekten, zijn misbruiken praktisch uitgesloten.

3° De Minister geeft zelf toe dat het amendement geen cent zal kosten, noch aan de werkgevers, noch aan het Rijksfonds voor Ziekte en Invaliditeit. Het maakt alleen de besparing ongedaan die dit fonds, in het stelsel van het ontwerp, ten koste van de zieken gedurende een periode van veertien dagen en meer zou verwezenlijken.

4° Op andere punten van de sociale programmering, o.m. betreffende de werkloosheidsvergoeding, is deze onder de verwachtingen van de arbeiders gebleven. Wie zou dan kunnen aanvaarden dat het geheel van de sociale programmering in gevaar zou worden gebracht, wanneer de regeling betreffende de carensdag voor ziekten van langere duur nu niet helemaal aan de verwachtingen van het patronaat beantwoordt ?

saire d'admettre une journée de carence afin, dans toute la mesure du possible, d'influencer favorablement le climat des pourparlers concernant le projet et l'ensemble de la programmation sociale, de sorte que ce climat ne soit pas rendu plus difficile encore qu'il ne l'est à présent. Ainsi est rencontrée l'objection des employeurs selon laquelle un contrôle sérieux des cas de maladie — surtout ceux de courte durée — est impossible sans jour de carence. De la sorte on capte également de la meilleure façon le « saut » que présente l'augmentation des avantages pécuniaires à résulter, pour les intéressés, de la prolongation d'une absence, par exemple d'une journée.

Le Ministre répète ce qu'il a déjà déclaré ci-devant : le projet se situe entre deux positions extrêmes; il ne satisfait pleinement personne mais réduira les prestations au minimum.

Finalement, la réglementation de la journée de carence pour tous les cas de maladie a plutôt un but psychologique vis-à-vis des employeurs.

Malheureusement, le Ministre ne peut pas négliger cet aspect de la question.

Un membre n'est pas d'accord sur l'introduction d'une journée de carence pour les maladies de quatorze jours et plus. Il préfère la formule contenue dans l'amendement ci-dessus de M. Van Doorne.

En cas de rejet de cette formule, il ne peut cependant pas se rallier à l'amendement de M. Behogne, qui comporte, sans plus, la suppression de la journée de carence pour les périodes de maladie plus longues.

Il prévient les défenseurs de ce dernier amendement contre les conséquences de leur attitude qui, à son avis, témoigne d'un manque d'objectivité.

Elle risque de compromettre l'ensemble de la programmation sociale. La presse s'en occupera. En résumé, il y aura beaucoup d'agitation au sujet du présent projet, qui contient cependant des avantages appréciables pour les ouvriers.

Plusieurs membres défendent l'amendement de M. Behogne et consorts.

Ils comprennent que cette affaire puisse être embarrassante pour le Ministre. Ils insistent cependant pour que cet amendement soit adopté, et cela pour les raisons suivantes :

1° Le présent projet constitue une amélioration considérable par rapport à la loi du 20 juillet 1960. On ne peut cependant introduire une telle amélioration au détriment d'une diminution des avantages qui sont accordées par la législation antérieure dans les cas de maladie de durée la plus longue et dès lors, les plus malheureux. Ce sont précisément ces intéressés qui, pour l'entretien de leur famille, se trouvent dans la situation la plus difficile et s'exposent en outre aux frais de médecin et de pharmacien les plus importants;

2° En cas de maladie prolongée, les abus sont pratiquement exclus;

3° Le Ministre admet lui-même que l'amendement ne coûtera pas un sou, ni aux employeurs, ni au Fonds National d'Assurance Maladie-Invalidité. Il supprime seulement une économie que le fonds en question réaliserait, dans le système du projet, au désavantage de ceux qui sont malades durant une période de quatorze jours et plus.

4° En d'autres points de la programmation sociale, et notamment en ce qui concerne l'indemnité de chômage, celle-ci est restée en dessous des espérances des ouvriers. Qui pourrait dès lors admettre que l'ensemble de la programmation sociale puisse être menacée, lorsque la réglementation concernant la journée de carence pour les maladies de plus longue durée ne répond pas entièrement aux espérances du patronat ?

5° Het ontwerp beoogt de arbeidsovereenkomst en het bediendencontract nader bij elkaar te brengen; de carensdag voor de ziekten van veertien dagen en meer is in strijd met deze bekommernis.

6° De besprekingen in het kader van de sociale programmatie zijn lofwaardig en moeten bevorderd worden. Het klimaat van die besprekingen is niet meer wat het zou moeten zijn en de bezorgdheid van de Minister in dit opzicht is begrijpelijk.

Wordt inderdaad van de zijde van de werkgevers niet beweerd dat de mogelijkheden tot het toestaan van nieuwe sociale voordelen reeds tot einde 1963 zijn uitgeput? Bleef in de Nationale Arbeidsraad een akkoord tussen werkgevers en werknemers omtrent de verbeteringen op het stuk van het gewaarborgd weekloon niet uit? Het betreft hier een politiek-psychologisch probleem en een regeringsprobleem t.o.v. de werkgevers. Dat is één aspect van de zaak. Maar er is ook een psychologisch probleem in hoofdte van de werknemers, die de vermindering van vroeger toegestane voordelen zeker niet zonder protest zullen aanvaarden. Trouwens, zoals reeds werd betoogd, is het niet aan te nemen dat het probleem van de verhouding Regering-werknemers geregeld wordt ten koste van de meest ongelukkige onder de zieke arbeiders.

In dit verband zet een lid, aan de hand van cijfers, uiteen, welke verliezen de bedoelde arbeiders krachtens de in het ontwerp opgenomen regeling zullen lijden.

7° Men mag niet uit het oog verliezen, dat, in het geheel van het economisch leven en van de sociale zekerheid, de mens het middelpunt moet blijven. Ook in dit geval moet het lot van de zieke arbeider voorrang hebben op alle andere beschouwingen.

De hierboven weergegeven visie is de enig objectieve. Zij moet door alle belanghebbenden, zo werkgevers als werknemers, gedeeld worden.

8° Het belang, dat men aan de besprekingen in het kader van de sociale programmatie moet hechten, neemt niet weg, dat het laatste woord aan het Parlement moet blijven.

Het gaat niet op de taak van het Parlement te beknotten tot de bekrachtiging, zonder meer, van de overeenkomsten, die tussen werkgevers en werknemers, in de schoot van de daartoe geschapen organen, zijn tot stand gekomen. Uiteindelijk moet, zoals in elke gezonde moderne Staat, het Parlement oordelen wat precies, uit het oogpunt van het algemeen belang, van die overeenkomsten in de wetgeving zal worden opgenomen en wat niet. Het recht van amendement van het Parlement is onaantastbaar. Aldus werd ook, bij het totstandkomen van de wet van 20 juli 1960, de toenmalige Minister verplicht zich bij bepaalde amendementen van zijn meerderheid neer te leggen.

9° Wat, in geval van aanvaarding van het amendement van de heer Behogne cs., de mogelijke perscampagnes en protesten van patronale zijde betreft, verklaren de leden hierboven bedoeld, dat zij daartegen bestand zijn en dat zij die beroering wel op de koop toe willen nemen.

Trouwens, niets zegt dat de arbeiders, van hun kant, vrede zullen nemen met de in het ontwerp opgelegde regeling van de carensdag.

Vermelden wij nog dat de stemming over artikel 16 werd opgeschort, om de Minister in de gelegenheid te stellen met zijn collega van Sociale Voorzorg overleg te plegen over het amendement van de heer Behogne cs. en over de mogelijke financiële weerslag ervan.

Na dit overleg bleef de Minister tegen het amendement gekant, om de redenen reeds hierboven uiteengezet.

5° Le projet tend à rapprocher le contrat de travail du contrat d'emploi; la journée de carence pour les maladies de quatorze jours et plus ne répond pas à ce souci.

6° Les pourparlers dans le cadre de la programmation sociale sont louables et doivent être favorisés. Le climat de ces pourparlers n'est plus ce qu'il devrait être, et l'on conçoit inquiétude du Ministre à ce sujet.

Ne prétend-on pas en effet, du côté des employeurs que les possibilités d'octroi de nouveaux avantages sociaux sont déjà épuisées jusqu'à la fin de 1963? Un accord entre employeurs et travailleurs ne se fait-il pas attendre au Conseil national du travail quant aux améliorations dans le domaine du salaire hebdomadaire garanti? Il s'agit ici d'un problème politico-psychologique et d'un problème gouvernemental vis-à-vis des employeurs. Voilà un aspect du problème. Mais il y a également un problème psychologique dans le chef des travailleurs, qui n'accepteront certainement pas sans protestation une diminution des avantages accordés antérieurement. D'ailleurs, ainsi qu'on l'a déjà exposé, il n'est pas acceptable que le problème des rapports entre le Gouvernement et les employeurs soit réglé au détriment des plus malheureux parmi les ouvriers malades.

A ce sujet, un membre explique, chiffres à l'appui, quelles seront les pertes subies par les ouvriers en question en vertu de la réglementation reprise au projet.

7° On ne peut perdre de vue que, dans l'ensemble de la vie économique et de la sécurité sociale, l'homme doit continuer à occuper le centre. Dans ce cas également, le sort de l'ouvrier malade doit primer toute autre considération.

La manière de voir reproduite ci-dessus est la seule qui soit objective. Tous les intéressés, tant employeurs que travailleurs, doivent la partager.

8° L'importance qu'il faut accorder aux pourparlers dans le cadre de la programmation sociale n'enlève rien au fait que le dernier mot doit rester au Parlement.

La tâche du Parlement ne peut être ramenée à une simple ratification des accords intervenus entre les employeurs et les travailleurs au sein des organismes créés dans ce but. En dernière analyse, comme dans tout état moderne sainement organisé, le Parlement doit juger, du point de vue de l'intérêt général, quelle est la partie exacte de ces accords qui sera ou non insérée dans la législation. Le droit d'amendement du Parlement est intangible. C'est de ce fait aussi que, lors de l'adoption de la loi du 20 juillet 1960, le Ministre de l'époque a été forcé d'admettre certains amendements de sa majorité.

9° Les membres dont question plus haut, déclarent qu'ils sont en mesure de tenir tête aux campagnes de presse et protestations éventuelles des patrons en cas d'adoption de l'amendement de M. Behogne et consorts.

D'ailleurs, il n'est pas dit que les ouvriers, de leur côté, se contenteront du régime du jour de carence comme l'impose le projet.

Il reste encore à dire que le vote sur l'article 16 a été ajourné pour permettre au Ministre d'examiner, avec son collègue de la Prévoyance Sociale, l'amendement de M. Behogne et consorts, ainsi que ses répercussions financières éventuelles.

Après cet examen, le Ministre a maintenu son opposition à l'amendement en question, pour les raisons déjà exposées ci-dessus.

Het amendement van de heer Behogne *cs.* werd *aangenomen* met 17 stemmen voor en 2 onthoudingen.

Het amendement van de Regering houdende regeling van de uitkering van het gewaarborgd weekloon in functie van de vijfdaagsweek, werd *eenparig* aangenomen.

De tekst van de Commissie behelst ook enkele louter vormwijzigingen aan dit artikel.

*
**

Ten slotte vroeg een lid, aan de hand van praktische voorbeelden, nog uitleg over de formule van de uitkering van het gewaarborgd weekloon bij hervalling. Wij oordelen het nuttig dit voorbeeld te herhalen.

Voorbeeld :

Werkman — regime vijfdaagsweek — wordt ziek op dinsdag; woensdag : carensdag; donderdag en vrijdag : 80 % loon; maandag : werkhervatting; dinsdag : hervalling ziekte.

Welke dagen van de week moeten nog betaald worden ?

Antwoord : dinsdag, woensdag, donderdag = 7 dagen ziekte recht gevend op 5 dagen loon à 80 %.

*
**

De Minister gaf, op zijn beurt, enkele voorbeelden om de draagwijdte van het geamendeerd artikel 16 te verduidelijken. In die voorbeelden wordt steeds uitgegaan van de veronderstelling dat de werkman een anciënniteit van een maand in de onderneming heeft.

1° Een werkman, werkzaam onder de vijfdaagse arbeidsregeling, wordt 's zondags ziek. De ziekte duurt tien dagen. De maandag is de carensdag. Vanaf de dinsdag is de werkgever de betaling van het loon à 80 % verschuldigd gedurende zeven dagen, hetzij respectievelijk voor de dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag en maandag daarop. De volgende dinsdag valt de werkman ten laste van de mutualiteit (in zoverre hij voldoet aan de reglementaire voorwaarden).

2° Zelfde voorbeeld als onder 1. De ziekte duurt zestien dagen. De carensdag valt weg en de maandag is de eerste dag waarvoor de werkgever gehouden is het loon à 80 % te betalen. De periode van het gewaarborgd weekloon begint dus de maandag en eindigt de zondag, hetzij zeven dagen, waarvan vijf recht geven op loon. De daaropvolgende maandag en volgende dagen vallen ten laste van de mutualiteit (in zoverre de werkman aan de reglementaire bepalingen voldoet).

3° Een werkman, werkzaam onder de vijfdaagse arbeidsregeling, wordt 's vrijdags ziek terwijl hij aan het werk is. Ingevolge artikel 12 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, is de werkgever ertoe gehouden het volledig loon voor die dag uit te betalen. Maandag is carensdag. Het gewaarborgd weekloon zal slechts 6 dagen dekken, nl. van de dinsdag tot de zondag, hetzij vier arbeidsdagen.

4° Zelfde voorbeeld als onder 3. De ziekte duurt zestien dagen. Het gewaarborgd weekloon dekt in dit geval de periode van de maandag tot de zaterdag, hetzij vijf arbeidsdagen.

5° Een werkman, werkzaam onder de vijfdaagse arbeidsregeling, valt 's donderdags ziek op de weg naar het werk. Die donderdag is de carensdag. De periode van het gewaarborgd weekloon loopt van de vrijdag tot en met de donderdag daarop.

6° Diezelfde werkman is gedeeltelijk werkloos op de maandag en de woensdag. Op grond van artikel 28septies van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, ontvangt die werkman een loon à 80 % voor de vrijdag,

L'amendement de M. Behogne et consorts est *adopté* par 17 voix et 2 abstentions.

L'amendement du Gouvernement réglant le paiement du salaire hebdomadaire garanti en fonction de la semaine de cinq jours a été adopté à l'unanimité.

A cet article, le texte de la Commission ne présente que quelques modifications de pure forme.

*
**

Prenant des exemples pratiques, un membre a enfin demandé des éclaircissements sur les modalités de paiement du salaire hebdomadaire garanti, en cas de rechute. Nous avons estimé utile de reproduire un exemple.

Exemple :

Ouvrier — régime de la semaine de cinq jours. Il tombe malade un mardi; mercredi : jour de carence; jeudi et vendredi : 80 % du salaire; lundi : reprise du travail; mardi : rechute.

Quels jours de la semaine donnent encore lieu à paiement ?

Réponse : mardi, mercredi et jeudi = maladie de 7 jours, donnant droit à cinq jours de salaire à 80 %.

*
**

Le Ministre a fourni à son tour quelques exemples au sujet de la portée de l'article 16 amendé. Dans ces exemples, on part toujours de la supposition que l'ouvrier a une ancienneté d'un mois dans l'entreprise.

1° Un ouvrier occupé sous le régime de la semaine de cinq jours, tombe malade le dimanche. La maladie dure dix jours. Le lundi est considéré comme jour de carence. A partir du mardi, l'employeur est tenu au paiement du salaire à 80 % durant sept jours, c'est-à-dire respectivement pour les mardi, mercredi, jeudi, vendredi et lundi suivants. Le mardi suivant, l'ouvrier tombe à charge de la mutualité (pour autant qu'il réponde aux conditions réglementaires).

2° Même exemple qu'au 1°. La maladie a une durée de seize jours. Le jour de carence n'intervient pas et le lundi est le premier jour pour lequel l'employeur est tenu au paiement du salaire à 80 %. La période du salaire hebdomadaire garanti commence donc le lundi et se termine le dimanche, soit sept jours, dont cinq donnant droit à salaire. Le lundi après et les jours suivants tombent à charge de la mutualité (pour autant que l'ouvrier réponde aux dispositions réglementaires).

3° Un ouvrier occupé sous le régime de la semaine de cinq jours tombe malade le vendredi pendant l'exécution de son travail. En vertu de l'article 12 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, l'employeur est tenu au paiement du salaire intégral pour cette journée. Le lundi est considéré comme jour de carence. Le salaire hebdomadaire garanti ne couvrira que six jours, c'est-à-dire du mardi au dimanche, soit quatre journées de travail.

4° Même exemple qu'au 3°. La maladie a une durée de seize jours. Dans ce cas, le salaire hebdomadaire garanti couvre la période du lundi au samedi, soit cinq journées de travail.

5° Un ouvrier occupé sous le régime de la semaine de cinq jours tombe malade le jeudi, sur le chemin du travail. Ce jeudi est considéré comme jour de carence. La période du salaire hebdomadaire garanti court du vendredi jusques et y compris le jeudi suivant.

6° Ce même ouvrier est chômeur partiel le lundi et le mercredi. En vertu de l'article 28septies de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, cet ouvrier reçoit un salaire à 80 % pour le vendredi, le mardi et le jeudi. Le lundi et le

dinsdag en donderdag. De maandag en de woensdag zijn dagen van inactiviteit, waarvoor hij geen aanspraak kan maken op loon.

7° Een werkmán, werkzaam onder de zesdaagse arbeidsregeling, valt 's donderdags ziek. 's Maandags hervat hij het werk en 's dinsdags is hij terug afwezig wegens ziekte. Vrijdag is de carensdag. Zaterdag en zondag zijn twee dagen gedekt door de wetgeving op het gewaarborgd weekloon. Met ingang van de dinsdag begint het overblijvend gedeelte ($7-2=5$ dagen) van de periode van zeven dagen gewaarborgd loon te lopen. Die werkmán heeft dus recht op een loon à 80 % voor de zaterdag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag en zaterdag.

**

Het artikel in zijn geheel werd *aangenomen* met 7 stemmen voor en 2 onthoudingen.

Art. 17 en 18.

Ook hier vallen enkele loutere tekstverbeteringen aan te stippen.

Eenparig aangenomen.

Art. 19.

Amendement van de heer Van Doorne betreffende de tussienkomst van de paritaire comité's.

Men leze hieromtrent de commentaar, o.m. bij het subamendement van dezelfde auteur op artikel 2.

Verworpen met 1 stem voor en 12 tegen.

Het artikel wordt *aangenomen* met 12 stemmen voor en 1 onthouding.

Art. 20.

Eenparig aangenomen.

Art. 21.

Amendement van de heer Van Doorne betreffende het statuut van de bedienden aangeworven op proef of voor een bepaalde tijd.

Voor de commentaar op dit amendement verwijzen wij naar de algemene beraadslaging.

Volgens een lid zouden, dank zij dit stelsel, alle bedienden zonder onderscheid, na drie maanden anciënniteit, ten volle de voordelen van het bediendencontract genieten. Dit is vooral interessant voor de bedienden, die voor een bepaalde tijd zijn aangeworven.

Een lid doet opmerken dat die voordelen aan de belanghebbenden reeds door de huidige wetgeving worden verleend.

De Minister, op zijn beurt, wijst erop dat het amendement van de heer Van Doorne het traditioneel onderscheid tussen de contracten van onbepaalde duur, van bepaalde duur en op proef verlaat.

Artikel 21, dat betrekking heeft op de schorsing in geval van zwangerschap en na bevalling, kent meer voordelen toe dan het amendement van de heer Van Doorne, dat aan de bedienden aangeworven voor onbepaalde duur het bestaand recht op dertig dagen loon voor de eerste drie maanden ontnemt. Tevens zou het aanvaarden van het amendement de harmonie tussen het arbeids- en bediendencontract verbreken, daar voor het eerste een anciënniteit van een maand en voor het tweede een anciënniteit van drie maanden zou gelden.

mercredi sont des jours d'inactivité, pour lesquels il ne peut prétendre au paiement d'un salaire.

7° Un ouvrier occupé sous le régime de la semaine de six jours tombe malade le jeudi. Il reprend le travail le lundi, et le mardi il est de nouveau absent pour cause de maladie. Le vendredi est considéré comme jour de carence. Le samedi et le dimanche sont deux journées couvertes par la législation sur le salaire hebdomadaire garanti. La partie restante de la période de sept jours de salaire hebdomadaire garanti prend cours le mardi ($7-2=5$ jours). Cet ouvrier a donc droit à un salaire à 80 % pour les samedi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi.

**

L'article est *adopté* dans son ensemble par 7 voix et 2 abstentions.

Art. 17 et 18.

Ici également il n'y a que quelques améliorations de pure forme à signaler.

Ces articles sont *adoptés* à l'unanimité.

Art. 19.

Amendement de M. Van Doorne concernant l'intervention des commissions paritaires.

Nous renvoyons à ce sujet au commentaire fourni notamment à l'appui du sous-amendement du même auteur à l'article 2.

L'amendement est *rejeté* par 12 voix contre 1.

L'article est *adopté* par 12 voix et 1 abstention.

Art. 20.

Adopté à l'unanimité.

Art. 21.

Amendement de M. Van Doorne concernant le statut des employés engagés à l'essai ou pour une durée déterminée.

Pour le commentaire de cet amendement, nous renvoyons à la discussion générale.

Un membre est d'avis que ce régime permettrait à tous les employés sans distinction de bénéficier pleinement, après trois mois d'ancienneté, des avantages du contrat d'emploi, chose surtout intéressante pour les employés engagés pour une durée indéterminée.

Un membre fait observer que ces avantages sont déjà assurés aux intéressés par la législation actuelle.

Le Ministre signale à son tour que l'amendement de M. Van Doorne abandonne la distinction traditionnelle faite entre les contrats d'une durée indéterminée, les contrats d'une durée déterminée ainsi que les contrats à l'essai.

L'article 21, qui concerne la suspension intervenant en cas de grossesse et à la suite d'un accouchement, octroie plus d'avantages que l'amendement de M. Van Doorne, lequel retire aux employés, recrutés pour une durée indéterminée, le droit, existant actuellement et portant sur un salaire de trente jours pour les trois premiers mois. L'adoption de l'amendement romprait l'harmonie existant entre le contrat de travail et le contrat d'emploi, du fait que, pour le premier, entrerait en ligne de compte une ancienneté d'un mois et, pour le second, une ancienneté de trois mois.

De eerste spreker voert nog aan dat het stelsel van het amendement het voordeel biedt, dat, bij een toekomstige inkorting van de thans wettelijk bepaalde proefperiode, b.v. van 3 op 2 ½ maand, de bedienden aangeworven voor een bepaalde tijd daarvan het voordeel zullen genieten.

Daarop wordt het amendement van de heer Van Doorne *verworpen* met 1 stem voor, 13 stemmen tegen en 1 onthouding.

Artikel 21 wordt met 14 stemmen voor en 1 onthouding *goedgekeurd*.

Art. 22.

Met een paar vormcorrecties *eenparig* aangenomen.

Art. 23.

Amendement van de heer Van Doorne. — Dit amendement heeft dezelfde strekking als het amendement van dezelfde auteur bij artikel 21: statuut van de bedienden aangeworven op proef of voor een bepaalde tijd.

Dit amendement wordt *ingetrokken*.

Amendement van de Regering. — Regeling van de uitkering van het gewaarborgd weekloon in functie van de vijfdagenweek (cfr art. 16: arbeiders).

Eenparig aangenomen.

Amendement van de heer Behogne. — Weglaten van carensdag voor ziekten van veertien dagen en meer (cfr art. 16: arbeiders).

Aangenomen met 17 stemmen en 2 onthoudingen.

Amendement van de Regering. — Bevoegdheid van de Koning, na advies van de paritaire comité's, de anciënniteit en de andere voorwaarden gesteld aan het genot van de bij dit artikel bepaalde voordelen, te wijzigen (cfr art. 17, wet van 20 juli 1960: arbeiders).

Eenparig aangenomen.

Art. 24 tot 32.

Eenparig aangenomen.

Art. 33.

De termen « dringende redenen » vervangen in dit artikel de termen « zwaarwichtige redenen », die men in de huidige wetgeving op de arbeidsovereenkomst en het bediendencontract aantreft. Zij hebben dezelfde betekenis en draagwijdte, maar stroken met het Benelux sociaal-rechtelijk woordenboek. De Koning zal bij de coördinatie met de invoering van deze nieuwe terminologie rekening houden. (Zie ook art. 6 van het ontwerp: arbeiders, waar men dezelfde bewoordingen terugvindt.)

Art. 34.

De Regering dient op dit artikel de volgende amendementen in (niet rondgedeeld):

Artikel 34 van dit ontwerp door de volgende bepalingen vervangen:

1° Met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze wet, worden in artikel 35, derde lid, van dezelfde geordende wetten de cijfers « 7, 8, 9, 10, 11, 12bis », vervangen door de volgende nummering: « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12bis en 12quinquies ».

Le premier intervenant fait valoir encore que le régime de l'amendement présente l'avantage qu'au cas où la période d'essai légale actuellement en vigueur serait ultérieurement ramenée, par exemple, de 3 mois à 2 ½, les employés engagés pour une période déterminée en profiteraient.

L'amendement de M. Van Doorne est ensuite *rejeté* par 13 voix contre 1 et 1 abstention.

L'article 21 est *adopté* par 14 voix et 1 abstention.

Art. 22.

Cet article est adopté à l'unanimité moyennant quelques aménagements de forme.

Art. 23.

Amendement de M. Van Doorne. — Cet amendement a la même portée que celui du même auteur à l'article 21: statut des employés engagés à l'essai ou pour une durée déterminée.

Cet amendement est *retiré*.

Amendement du Gouvernement. — Règlement du paiement du salaire hebdomadaire garanti en fonction de la semaine des cinq jours (cfr art. 16: ouvriers).

Cet amendement est *adopté* à l'unanimité.

Amendement de M. Behogne. — Suppression des jours de carence pour les maladies d'une durée de quatorze jours et plus (cfr art. 16: ouvriers).

Cet amendement est *adopté* par 17 voix et 2 abstentions.

Amendement du Gouvernement. — Compétence du Roi, après consultation des commissions paritaires, pour modifier l'ancienneté, ainsi que les autres conditions prévues pour bénéficier des avantages prévus à cet article (cfr art. 17, loi du 20 juillet 1960: ouvriers).

Adopté à l'unanimité.

Art. 24 à 32.

Ces articles sont adoptés à l'unanimité.

Art. 33.

Dans le texte néerlandais de cet article, les mots « dringende redenen » remplacent les mots « zwaarwichtige redenen », que l'on retrouve dans la législation actuelle sur le contrat de travail et le contrat d'emploi. Ils ont la même portée et le même sens, mais ils correspondent à l'usage consacré par le dictionnaire « Benelux sociaal-rechtelijk woordenboek ». Pour la coordination, le Roi tiendra compte de cette nouvelle terminologie (voir aussi l'article 6 du projet, relatif aux ouvriers, où l'on retrouve les mêmes termes).

Art. 34.

Le Gouvernement présente les amendements suivants à cet article (non distribués):

Remplacer l'article 34 du présent projet par les dispositions suivantes:

1° A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, à l'article 35, troisième alinéa, des mêmes lois coordonnées, les chiffres « 7, 8, 9, 10, 11, 12bis », sont remplacés par l'énumération suivante: « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12bis et 12quinquies ».

2° Met ingang van 1 januari 1963 worden de cijfers « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11 en 12bis », vervangen door de volgende nummering: « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis 12ter, 12quater, 12quinquies en 12sexies ».

Verantwoording. — Aangezien enkele bepalingen, die de geordende wetten op het bediendencontract wijzigen, in werking treden hetzij de dag der bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad*, hetzij op 1 januari 1963, scheen het verkieslijker artikel 34 van het ontwerp te splitsen.

**

3° Het laatste lid van artikel 35 van dezelfde gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract, wordt door de volgende bepaling vervangen:

« Deze wet is van toepassing op de door het Rijk, de provinciën, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut te werk gestelde bedienden, wier toestand niet statutair geregeld is. »

Verantwoording. — De huidige tekst van het laatste lid van artikel 35 van de geordende wetten betreffende het bediendencontract bepaalt:

« Deze wet is niet van toepassing op de bedienden van de Staat, van de provinciën en van de gemeenten. »

Ten einde meer overeenstemming te brengen heeft de voorgestelde tekst tot doel de huidige tekst te vervangen door een tekst, welke gelijkaardig is aan die geldend voor de werklieden (het eerste artikel van dit ontwerp tot aanvulling van het eerste artikel van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst).

**

Aldus wordt het parallelisme tussen de toestand van arbeiders en die van de bedienden in dienst van de openbare besturen, inaar niet onder statuut, volledig wat de toepasselijkheid van de arbeidsovereenkomst respectievelijk het bediendencontract betreft en elke twijfel daaromtrent opgeheven.

**

De amendementen van de Regering worden, evenals het artikel in zijn geheel, eenparig *aangenomen*.

Art. 35 en 36.

Eenparig *aangenomen*.

Art. 37.

Amendement van de Regering. — Maximum gewaarborgd weekloon + vergoeding arbeidsongeval = normaal loon (cfr art. 9 van het ontwerp), zo voor het personeel van de binnenscheepvaart als voor de andere arbeiders.

Eenparig *aangenomen*.

Art. 38.

Zelfde amendementen van de Regering als op de artikelen 16 en 26 (berekening gewaarborgd weekloon in functie van de vijfdaagse week; macht van de Koning, om, op advies van de paritaire comité's, de anciënniteit en de andere voorwaarden voor het genot van de voordelen bepaald bij dit artikel, te wijzigen).

Eenparig *aangenomen*.

Amendement van de heer Behogne cs. — Afschaffing carensdag bij ziekte van 14 dagen en meer: *aangenomen* met 17 stemmen voor en 2 onthoudingen.

2° A partir du 1^{er} janvier 1963, les chiffres: « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11 et 12bis », sont remplacés par l'énumération suivante: « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis, 12ter, 12quater, 12quinquies et 12sexies ».

Justification. — Comme certaines dispositions modifiant les lois coordonnées sur le contrat d'emploi entrent en vigueur soit le jour de la publication de la loi au *Moniteur belge* soit le 1^{er} janvier 1963, il a paru préférable de scinder l'article 34 du projet.

**

3° Remplacer le dernier alinéa de l'article 35 des mêmes lois coordonnées relatives au contrat d'emploi par la disposition suivante:

« La présente loi s'applique aux employés 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. »

Justification. — Le texte actuel de l'article 35 dernier alinéa des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi dispose:

« La présente loi n'est pas applicable aux employés de l'Etat, des provinces et des communes. »

Dans un but de concordance, le texte proposé a pour but de remplacer le texte actuel, par un texte similaire à celui prévu pour les ouvriers (l'article premier du présent projet complétant l'article premier de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail).

**

Ainsi, le parallélisme entre la situation des ouvriers et des employés, au service des administrations publiques mais qui ne sont pas régis par une situation statutaire, devient complet en ce qui concerne respectivement l'application du contrat de travail et du contrat d'emploi, et tout doute est levé à ce sujet.

**

Les amendements du Gouvernement ainsi que l'ensemble de l'article sont *adoptés* à l'unanimité.

Art. 35 et 36.

Adoptés à l'unanimité.

Art. 37.

Amendement du Gouvernement. — Salaire hebdomadaire garanti + indemnité pour cause d'accident du travail = salaire normal (cfr l'article 9 du projet) tant pour le personnel des bâtiments de navigation intérieure que pour les autres travailleurs.

Adopté à l'unanimité.

Art. 38.

Mêmes amendements du Gouvernement qu'aux articles 16 et 26 (calcul du salaire hebdomadaire garanti en fonction de la semaine de cinq jours; pouvoir donné au Roi de modifier, après avis des commissions paritaires, l'ancienneté et les autres conditions mises à l'octroi des avantages fixés par le présent article).

Adopté à l'unanimité.

Amendement de M. Behogne et consorts. — Suppression du jour de carence en cas de maladie de 14 jours et plus: *adopté* par 17 voix et 2 abstentions.

Art. 39 tot 43.

Eenparig aangenomen.

Art. 44.

Amendement van de Regering (niet rondgedeeld), dat de tekst van het ontwerp vervangt :

« Art. 44. — Met ingang van 1 januari 1963 en tot de door de Koning te bepalen datum, kunnen de werkgevers, die werklieden in dienst hebben overeenkomstig de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en die, op 30 juni 1962, minder dan 10 werknemers te werk stellen, vanwege het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit de terugbetaling verkrijgen van de sommen, welke zij betaald hebben in uitvoering van artikel 16 van deze wet.

» De Koning bepaalt te dien einde de toepassingsregelen ervan. »

Verantwoording. — Artikel 44 laat aan de werkgevers met minder dan tien werknemers toe de terugbetaling te bekomen van het loon van de zieke of door een ongeval (ander dan arbeidsongeval) getroffen werklieden.

De Koning treft de passende maatregelen en stelt de formaliteiten vast, waarnaar de werkgevers gehouden zijn, zich te gedragen; hij bepaalt eveneens de datum, waarop de reserves uitgeput zijn en de maatregelen, die voor de vereffening onontbeerlijk zijn.

**

Zoals men weet, worden bij het ontwerp de werknemers uit de bedrijven met minder dan 10 en die uit de bedrijven met 10 en meer werknemers, uit het oogpunt van het gewaarborgd weekloon, op een voet van gelijkheid geplaatst.

Vandaar het probleem van de vereffening van de reserves, die door de kleine bedrijven, bij het Rijksfonds voor ziekte en invaliditeit in het kader van de wet van 20 juli 1960 zijn samengebracht, en waarvan in het bovenstaande amendement sprake is.

Die reserves zullen per 1 juli e.k., rond 90 miljoen schommelen.

Zelfs indien deze reserves, in toepassing van het huidige ontwerp een dubbele last te dragen krijgen, zullen zij nog voor 1 à 1 1/2 jaar volstaan, om het gewaarborgd weekloon in de sector van de kleine bedrijven te compenseren.

Inderdaad, het blijkt dat de bijdrage van 25 frank per maand, die geïnd wordt ten laste van de ondernemingen met minder dan tien werknemers, de volgende sommen heeft opgebracht.

Art. 39 à 43.

Adoptés à l'unanimité.

Art. 44.

Amendement (non distribué) du Gouvernement remplaçant le texte du projet :

« Art. 44. — À partir du 1^{er} janvier 1963 et jusqu'à la date fixée par le Roi, les employeurs qui ont à leur service des ouvriers régis par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et occupant moins de 10 travailleurs au 30 juin 1962 pourront obtenir le remboursement, du Fonds national d'assurance maladie-invalidité, des sommes qu'ils ont payées en exécution de l'article 16 de la présente loi.

» Le Roi détermine à cette fin les modalités d'application. »

Justification. — L'article 44 permet aux employeurs qui occupent moins de dix travailleurs d'obtenir, en ce qui concerne leurs ouvriers, le remboursement du salaire des ouvriers malades ou accidentés (sauf accidentés du travail).

Le Roi prendra les mesures adéquates et fixera les formalités auxquelles sont tenues de se conformer les employeurs; il déterminera également la date où les réserves seront épuisées et les mesures qui s'imposent pour la liquidation.

**

On sait que le projet place les travailleurs des entreprises comptant moins de 10 ouvriers et ceux des entreprises comptant 10 ouvriers et plus sur pied d'égalité du point de vue du salaire hebdomadaire garanti.

D'où le problème du règlement des réserves constituées par les petites entreprises auprès du Fonds national d'assurance maladie-invalidité dans le cadre de la loi du 20 juillet 1960 et dont il est question dans l'amendement ci-dessus.

Au 1^{er} juillet prochain, ces réserves s'élèveront à peu près à 90 millions.

Même si ces réserves, en application du présent projet, auront à supporter une double charge, elles suffiront encore pendant 1 an à 1 1/2 an pour compenser le salaire hebdomadaire garanti dans le secteur des petites entreprises.

En effet, il apparaît que la cotisation mensuelle de 25 francs, perçue à charge des entreprises occupant moins de dix travailleurs, a rapporté les montants suivants :

	Inkomsten — Revenus	Uitgaven — Dépenses	Boni — Boni	
3 ^e kwartaal 1960	11 506 288	1 117 709	10 388 579	3 ^e trimestre 1960.
4 ^e kwartaal 1960	16 251 730	5 556 478	10 695 252	4 ^e trimestre 1960.
1 ^o kwartaal 1961	15 786 695	5 225 115	10 561 580	1 ^{er} trimestre 1961.
2 ^o kwartaal 1961	16 870 333	5 079 221	11 791 112	2 ^e trimestre 1961.
3 ^e kwartaal 1961	17 203 612	5 500 000 ⁽¹⁾	11 703 612 ⁽¹⁾	3 ^e trimestre 1961.
4 ^e kwartaal 1961	17 653 154	5 500 000 ⁽¹⁾	12 053 154 ⁽¹⁾	4 ^e trimestre 1961.
1 ^o kwartaal 1962	17 500 000 ⁽¹⁾	5 500 000 ⁽¹⁾	12 000 000 ⁽¹⁾	1 ^{er} trimestre 1962.
2 ^o kwartaal 1962	17 500 000 ⁽¹⁾	5 500 000 ⁽¹⁾	12 000 000 ⁽¹⁾	2 ^e trimestre 1962.
			± 90 000 000 ⁽¹⁾	

⁽¹⁾ Schatting.⁽¹⁾ Evaluation.

Het is dus aangewezen het stelsel dat in de huidige wetgeving voor de kleine bedrijven van kracht is, in een gewijzigde vorm, te laten voortbestaan tot de bedoelde reserves ongeveer zijn uitgeput. Die datum zal dan bij koninklijk besluit worden vastgesteld, terwijl de modaliteiten van de verdeling van het saldo, in overleg met de beroepsorganisaties, zullen worden bepaald en eveneens bij koninklijk besluit zullen worden uitgevaardigd.

Het huidige stelsel wordt dus, bij het bovenstaande amendement, gedurende de overgangperiode, aangevuld, in deze zin, dat de werkgever het gewaarborgd weekloon rechtstreeks aan de werknemer zal betalen, daarop de inhoudingen voor de maatschappelijke zekerheid en de belastingen zal verrichten, maar de terugbetaling van het bedrag van het aldus uitgekeerde loon bij het R.V.Z.I. zal kunnen vorderen.

Derwijze worden de mutualiteiten vele formaliteiten bespaard, die hun grote last zouden berokkenen.

Het is dus wel verstaan dat de betaling van het gewaarborgd weekloon, in geval van ziekte, met ingang van 1 januari 1963, zal geschieden op basis van de artikelen 16 en 17 van het ontwerp.

Een lid vroeg nog, welk nadeel de werknemers bij het behoud van het huidige stelsel, nl. betaling van een vergoeding *a ratio* van 80 % van het loon door de mutualiteiten, ondervinden.

Antwoord : het betreft in het bedoelde geval de uitkering van een vergoeding i.p.v. de betaling van een loon, met alle gevolgen van dien uit het oogpunt van werkelijk gepresteerde diensten, enz.

Daarop wordt artikel 44, in zijn nieuwe versie, eenparig aangenomen.

Art. 45 tot 47.

Eenparig aangenomen.

Art. 48.

Amendement van de Regering.

De tekst van artikel 48 van dit ontwerp vervangen door de volgende bepalingen :

« Art. 48. — Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt, met uitzondering van de artikelen 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 36, 37, 38, 40 en 41, die in werking treden met ingang van 1 januari 1963. »

Verantwoording. — De invoeging van deze bepaling heeft tot doel een materiële vergissing recht te zetten.

Dit amendement wordt eenparig goedgekeurd.

**

Stemming over het gehele ontwerp :
17 stemmen voor en 2 onthoudingen.

**

Dit verslag gaf geen aanleiding tot opmerkingen.

De Verslaggever,
L. VERHENNE.

De Voorzitter,
O. BEHOGNE.

Dès lors, il s'impose de maintenir sous une forme modifiée le système actuellement en vigueur pour les petites entreprises jusqu'à ce que les réserves visées soient à peu près épuisées. A ce moment, la date sera fixée par arrêté royal, tandis que les modalités de répartition du solde seront fixées en accord avec les organisations professionnelles et promulguées également par arrêté royal.

Le régime actuel sera donc complété par l'amendement susmentionné pour la période transitoire en ce sens que l'employeur payera directement au travailleur le salaire hebdomadaire garanti, effectuera les retenues pour la sécurité sociale et les impôts, mais pourra demander au F.N.A.M.I. le remboursement du montant du salaire qu'il aura payé.

Ainsi on épargnera aux mutuelles de nombreuses formalités qui constitueraient pour elles une lourde charge.

Il est bien entendu qu'en cas de maladie, le paiement du salaire hebdomadaire garanti se fera, à partir du 1^{er} janvier 1963, sur la base des articles 16 et 17 du projet.

Un membre a encore demandé quel préjudice les travailleurs subiront si le régime actuel était maintenu, c'est-à-dire paiement par les mutualités d'une indemnité à concurrence de 80 % du salaire.

Réponse : il s'agit en l'occurrence de l'octroi d'une indemnité au lieu du paiement d'un salaire, avec toutes les conséquences pouvant en découler au point de vue des prestations réellement effectuées, etc.

L'article 44, dans sa nouvelle version, est ensuite adopté à l'unanimité.

Art. 45 à 47.

Adopté à l'unanimité.

Art. 48.

Amendement du Gouvernement.

Remplacer le texte de l'article 48 du présent projet par les dispositions suivantes :

« 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, 26, 27, 28, 30, 36, 37, 38, 40 et 41 qui entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 1963. »

Justification. — L'insertion de cette disposition a pour but de régulariser une erreur matérielle.

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

**

Vote sur l'ensemble du projet : 17 voix pour et 2 abstentions.

**

Le présent rapport n'a pas donné lieu à observations.

Le Rapporteur,
L. VERHENNE.

Le Président,
O. BEHOGNE.

TEKST
AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

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 bepaling 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.

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

TEXTE
ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.

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 1^{er}, 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.

» 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.

» 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 28ter of 28quater, 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 19quater ingevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 19quater. — 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 19bis en 19ter, 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 28ter of 28quater. »

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

» 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 28ter ou de l'article 28quater, 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 19quater libellé comme suit :

« Art. 19quater. — 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 19bis et 19ter, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

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

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 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.

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) ^{bis} van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1960, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« b) ^{bis}. Ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of van een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkmán 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 op de weg naar of van het werk, en die aan de door het ongeval getroffen werkmán 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 voortvloeiende uit de arbeidsongevallen en van artikel 3 van de wet van 30 december 1929 betreffende de vergoeding der schade voortvloeiende 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 werkmán 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 werkmán 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.

» Het totaal bedrag van het loon en de dagelijkse vergoedingen, die aan de getroffen werkmán door de werkgever verschuldigd zijn in toepassing van de bepalingen van deze littera b) ^{bis}, mag het bedrag van het loon waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen, niet overschrijden.

» 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.

Artikel 28ter 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 één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen. »

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

Art. 9.

L'article 28bis, b) ^{bis} de la même loi, modifié par la loi du 20 juillet 1960, est remplacé par les dispositions suivantes :

« b) ^{bis}. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a 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.

» Le montant total du salaire et des indemnités journalières dus par l'employeur à l'ouvrier accidenté en application des dispositions du présent littera b) ^{bis} ne peut dépasser le montant du salaire auquel cet ouvrier peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

» 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. 10.

L'article 28ter 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 a le droit de mettre fin au contrat sans préavis. »

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° de wijze en de termijn van bekendmaking van de nieuwe ingevoerde arbeidsregeling;

» 2° de duur van deze nieuwe regeling;

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

» 4° 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° hetzij de naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de bedrijvigheid geschorst wordt;

» 2° het getal werkloosheidsdagen;

» 3° de duur van de nieuwe arbeidsregeling.

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

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

» § 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 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

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

» 2° la durée de ce nouveau régime;

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

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

» § 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 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance.

» La notification doit indiquer :

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

» 2° le nombre de jours de chômage;

» 3° 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° et 3° de l'alinéa précédent.

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

» § 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 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

van gedeeltelijke arbeid heeft de werkman het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

» § 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 of 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.

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.

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 ou 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 1^{er}, § 3, alinéa 2 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 1^{er}, les mots : « het werk te verlaten », sont remplacés par les mots : « van het werk afwezig te zijn »;

2° à l'alinéa 3, 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. »

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.

» 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, ander dan 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.

» Deze carenstijd is echter niet van toepassing, als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

» De gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, wordt niet beschouwd als een werkdag.

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

» Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de werkmán zonder onderbreking gedurende ten minste 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

» 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, autre qu'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.

» Toutefois cette carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

» Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

» Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement du salaire en application de l'article 12, la période visée à l'alinéa 2 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

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 in de plaats van het slachtoffer of van de rechtverkrijgenden worden ingesteld. »

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 werkman 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 werkman oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werkman, indien hij ertoe uitgenodigd wordt, zich bij de door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer aanbieden. De reiskosten van de werkman zijn ten laste van de werkgever.

» De door de werkgever gemachtigde en betaalde geneesheer gaat na of de werkman 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 werkman 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. »

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 constatations étant couvertes par le secret professionnel.

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

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 paritaire 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.

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 1^{er}.

» 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.

» 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-

» 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 constatations étant couvertes par le secret professionnel.

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

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 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 het werk en aan de door het ongeval 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, 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.

» Deze carenstijd is echter niet van toepassing, als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

» De gewone rustdag die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen wordt niet beschouwd als een werkdag.

» Wanneer de werkgever verplicht is de bezoldiging te betalen in toepassing van artikel 5bis, omvat de in het tweede lid, van § 2, 2°, bedoelde periode slechts zes dagen.

» Dit recht is ondergeschikt aan de voorwaarde dat de bediende zonder onderbreking gedurende ten minste één 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;

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'entièreté 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.

» Toutefois cette carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

» Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

» Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement de la rémunération en application de l'article 5bis, la période visée à l'alinéa 2 du § 2, 2°, 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° 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 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 winstgevend bedrijfsgedrag welke voor de belanghebbende de aanleiding is om verzekeringsplichtige te worden in de kinderbijslag-regeling van niet-loontrekkenden.

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

» § 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 voortspruitend uit arbeidsongevallen. Hij kan enkel aanspraken laten gelden op de door de werkgever verleende bezoldiging.

» § 7. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité en bij in Ministerraad overlegd besluit :

- » 1° de anciënniteit, bepaald bij § 2, 2°, wijzigen;
- » 2° de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;
- » 3° bijkomende voorwaarden naast die van de artikelen 9, § 2, en 10, § 2, 2°, 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.

» De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, het percentage van de in § 2, 2°, bedoelde bezoldiging op 100 % brengen. »

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 opzeggings-termijn 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

» 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 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.

» § 7. 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 au § 2, 2°;
- » 2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;
- » 3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 9, § 2, et 10, § 2, 2°.

» 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.

» Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du Travail, porter jusqu'à 100 % le pourcentage de la rémunération visée au § 2, 2°. »

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

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 beginnen 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 mederekend voor de berekening der zes maanden. »

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. »

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. »

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.

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

« Art. 12^{quinquies}. — Ingeval van sluiting van de onderneming tijdens de jaarlijkse vacantie 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 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. 30.

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

« Art. 12^{sexies}. — Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen welke bij de bepalingen van de artikelen 8, 10, 11, 12, 12^{ter} tot 12^{quinquies} 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.

1° Met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze wet worden in artikel 35, derde lid, van dezelfde geordende wetten de cijfers « 7, 8, 9, 10, 11, 12^{bis} », vervangen door de volgende nummering : « 5^{bis}, 5^{ter}, 7, 8, 9, 10, 11, 12^{bis} en 12^{quinquies} ».

Art. 29.

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

« Art. 12^{quinquies}. — 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. 30.

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

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

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, alinéa 2, 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.

1° A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, à l'article 35, alinéa 3, des mêmes lois coordonnées les chiffres « 7, 8, 9, 10, 11, 12^{bis} », sont remplacés par l'énumération suivante : « 5^{bis}, 5^{ter}, 7, 8, 9, 10, 11, 12^{bis} et 12^{quinquies} ».

2° Met ingang van 1 januari 1963 worden de cijfers « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11 en 12bis » vervangen door de volgende nummering: « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis, 12ter, 12quater, 12quinquies en 12sexies ».

3° Het laatste lid van artikel 35 van dezelfde geordende wetten door de volgende bepaling vervangen:

« 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 bedienden wier toestand niet statutair geregeld is. »

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. 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, 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

2° A partir du 1^{er} janvier 1963, les chiffres: « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11 et 12bis », sont remplacés par l'énumération suivante: « 5bis, 5ter, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis, 12ter, 12quater, 12quinquies et 12sexies ».

3° Remplacer le dernier alinéa de l'article 35 des mêmes lois coordonnées par la disposition suivante:

« La présente loi s'applique aux employés 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. »

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 1^{er}, a droit à sa rémunération l'engagé 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. »

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

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.

» Het totaal bedrag van het loon en de dagelijkse vergoedingen, die aan de getroffen werknemer door de werkgever verschuldigd zijn in toepassing van de bepalingen van dit artikel, mag het bedrag van het loon waarop deze werkmans normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen, niet overschrijden.

» 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 25^{quater} ingevoegd dat luidt als volgt :

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

» Deze carenstijd is echter niet van toepassing, als de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.

» De gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, wordt niet beschouwd als een werkdag.

» Wanneer de werkgever verplicht is het loon te betalen in toepassing van artikel 25, tweede lid, omvat de periode, bedoeld in het tweede lid van onderhavig artikel, 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;

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, alinéa 2, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

» Le montant total du salaire et des indemnités journalières dus par l'employeur à l'engagé accidenté en application des dispositions du présent article ne peut dépasser le montant du salaire auquel cet engagé peut normalement prétendre pour des prestations, afférentes à une période de sept jours.

» 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 25^{quater} libellé comme suit :

« Art. 25^{quater}. — § 1. 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'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.

» Toutefois cette carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

» Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considérée comme jour ouvrable.

» Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement du salaire en application de l'article 25, alinéa 2, la période visée à l'alinéa 2 du présent article 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° wanneer de werknemer bij middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere zieke 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 winstgevend bedrijf, 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 rechtverkrigenden 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 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.

» § 6. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité, bij een in Ministerraad overlegd besluit :

» 1° de anciënniteit, bepaald bij § 1, wijzigen;

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

» 3° bijkomende voorwaarden naast die van de §§ 1 en 5 opleggen.

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

» De Koning kan op voorstel van het bevoegd paritair comité het in § 1 bedoeld loon op 100 % brengen. »

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

» 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. À 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 constatations étant couvertes par le secret professionnel.

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

» § 6. 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 par le § 1;

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

» 3° fixer des conditions supplémentaires à celle prévues par les §§ 1 et 5.

» 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.

» Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, porter jusqu'à 100 % le pourcentage du salaire visé au § 1. »

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

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 arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen 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 25^{sexies} ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 25^{sexies}. — Gedurende de perioden en verloven vastgesteld bij de bepalingen van de artikelen 25^{bis} tot 25^{quinqüies} 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 25^{septies} ingevoegd dat luidt als volgt :

« Art. 25^{septies}. — Is nietig elk beding tot vermindering van de voordelen, welke bij de bepalingen van de artikelen 25, tweede lid, tot 25^{sexies}, aan de werknemer worden toegekend. »

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.

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 25^{sexies} libellé comme suit :

« Art. 25^{sexies}. — L'engagé n'a droit au salaire normal pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 25^{bis} à 25^{quinqüies} 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 25^{septies} libellé comme suit :

« Art. 25^{septies}. — Est nulle toute clause réduisant les avantages qui sont accordés à l'engagé par les dispositions des articles 25, alinéa 2, à 25^{sexies}. »

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 1^{er} 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.

» 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.

HOOFDSTUK V.

Overgangs- en slotbepalingen.

Art. 44.

Met ingang van 1 januari 1963 en tot de door de Koning te bepalen datum kunnen de werkgevers, die werklieden in dienst hebben overeenkomstig de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en die, op 30 juni 1962, minder dan tien werknemers te werk stellen, vanwege het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit de terugbetaling verkrijgen van de sommen welke zij betaald hebben in uitvoering van artikel 16 van deze wet.

De Koning bepaalt te dien einde de toepassingsregelen ervan.

Art. 45.

Worden met ingang van 1 januari 1963 opgeheven :

1° 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° 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° hogervermelde beslissing.

» Toutefois, le salaire visé à l'alinéa 1^{er} 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 1^{er};

» 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 1^{er} 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 1^{er} est due :

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

» 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 1^{er} de la même loi du 20 juillet 1960, les mots « jusqu'au 30 juin 1962 » sont insérés après les mots « de verser ».

CHAPITRE V.

Dispositions transitoires et finales.

Art. 44.

A partir du 1^{er} janvier 1963 et jusqu'à la date fixée par le Roi, les employeurs qui ont à leur service des ouvriers régis par la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et occupant moins de dix travailleurs au 30 juin 1962 pourront obtenir le remboursement, du Fonds national d'assurance maladie invalidité, des sommes qu'ils ont payées en exécution de l'article 16 de la présente loi.

Le Roi détermine à cette fin les modalités d'application.

Art. 45.

Sont abrogés à la date du 1^{er} janvier 1963 :

1° 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° 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° la décision susmentionnée.

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° 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 vormen 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 ervan wijzigen ten einde ze onderling te doen overeenstemmen en eenheid in de terminologie te brengen.

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, 26, 27, 28, 30, 36, 37, 38, 40 en 41 die in werking treden met ingang van 1 januari 1963.

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° 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, la numérotation et, d'une manière générale, la forme des dispositions à coordonner;
- 2° mettre en concordance avec la nouvelle numérotation, 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. 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, 26, 27, 28, 30, 36, 37, 38, 40 et 41 qui entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 1963.