

Chambre des Représentants

Kamer der Volksvertegenwoordigers

23 JUIN 1953.

PROJET DE LOI concernant le salaire garanti.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS.

Le concept du « salaire hebdomadaire garanti » dont il est beaucoup question depuis longtemps, donne lieu à des interprétations divergentes. Le désir de son instauration se situe, sans aucun doute, dans la ligne de l'évolution qui tend à donner aux relations sociales dans l'entreprise un caractère plus stable et aussi plus humain.

La loi du 10 mars 1900 a déjà établi que le contrat de travail ne peut pas, à tout propos, être rompu arbitrairement. Depuis lors, on a admis de plus en plus que la rupture involontaire des prestations de travail ne pouvait avoir pour conséquence une privation de salaire.

C'est ainsi que la loi sur le contrat de travail stipule que s'il y a présence obligatoire sur le lieu du travail, le droit au salaire est maintenu pour la moitié du temps perdu lorsque le travailleur est payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise. De plus, elle prévoit un certain délai de préavis, sauf convention contraire, avec obligation de payer la moitié du salaire, même s'il n'y a pas de contre-prestation de travail.

La loi sur le contrat d'emploi de 1922 a pratiquement introduit un salaire mensuel garanti qui reste dû, même en cas de maladie et de chômage, avec un délai de préavis d'au moins trois mois.

Un salaire sans prestation de travail est aussi prévu par la réglementation relative aux congés et au paiement des jours fériés.

En cas d'accident de travail et de maladie professionnelle, il est alloué 80 % du salaire, pendant les 28 premiers jours d'incapacité.

Dans plusieurs secteurs, ont été institués des fonds de sécurité d'existence, qui, habituellement, accordent un supplément à l'indemnité de chômage.

En outre, diverses conventions collectives prévoient que le salaire sera payé lorsque le travailleur est absent pour des raisons d'ordre familial telles que mariage, naissance, décès etc. ou d'autres raisons justifiées telles que témoignage en justice, etc.

23 JUNI 1953.

WETSONTWERP betreffende het gewaarborgd loon.

MEMORIE VAN TOELICHTING

MEVROUWEN. MIJNE HEREN.

Aan het begrip « Gewaarborgd weekloon » dat veel en sedert lang besproken werd, worden uiteenlopende betekenissen gegeven. Het verlangen ernaar ligt ongetwijfeld in de lijn der evolutie om aan de sociale betrekkingen in de onderneming een vaster en dan ook menswaardiger karakter te geven.

Door de wet van 1900 werd reeds aangenomen dat het arbeidscontract niet bij elke gelegenheid willekeurig verboden mag worden. Sedertdien werd meer en meer aangevaard dat een onvrijwillige onderbreking der arbeidsprestaties geen loonderving mocht voor gevolg hebben.

Zo bepaalt de wet op het arbeidscontract dat bij verplichte aanwezigheid op het werk het recht op loon voor de helft van de verloren tijd behouden wordt wanneer de arbeider per stuk, per taak of bij aanneming betaald wordt. Daarin is ook, tenzij strijdige overeenkomst, een zekere opzeggingstermijn bepaald met verplichting de helft van het loon uit te betalen zelfs al werden er geen overeenstemmende arbeidsprestaties geleverd.

De wet op het bediendencontract van 1922 stelde praktisch een gewaarborgd maandloon in, dat verschuldigd blijft zelfs in geval van ziekte en werkloosheid, met een opzeggingstermijn van ten minste drie maand.

Loon zonder arbeidsprestatie werd ook voorzien door de reglementering op het verlof en de betaling der feestdagen.

Bij arbeidsongeval en beroepsziekte wordt, gedurende de eerste 28 dagen van onbekwaamheid, 80 % van het loon uitgekeerd.

In verschillende sectoren werden fondsen voor bestaanszekerheid opgericht die gewoonlijk een bijslag geven bij de werkloosheidsvergoeding.

Daarenboven voorzien verscheidene collectieve overeenkomsten dat het loon zal betaald worden wanneer de arbeider afwezig is om redenen van familiale aard zoals huwelijk, geboorte, overlijden, enz., of andere gewettigde redenen zoals oproeping als getuige, enz.

H.

Il résulte de ces diverses constatations qu'une certaine garantie de salaire est déjà réalisée dans divers cas.

La situation des ouvriers diffère de celle des employés, surtout en matière de préavis et de paiement du salaire pendant les premiers jours de maladie ou de chômage.

L'instauration de ce que l'on appelle le « salaire hebdomadaire garanti » vise, en ordre principal, à atténuer cette différence.

La question a déjà été soulevée à la Conférence nationale du travail de 1948. Le Conseil paritaire général qui fut chargé de procéder à un examen, a étudié le problème, mais n'a pu proposer une solution unanime.

Le 3 mars 1949, le Gouvernement de l'époque déposa sur le bureau du Sénat un projet de loi mettant à charge du patron, jusqu'à concurrence de 60 %, le salaire des six premiers jours de maladie après la période habituelle de carence de trois jours.

Dans leur rapport sur la réforme de la sécurité sociale, les Commissaires d'Etat se sont prononcés en faveur d'une telle garantie de salaire.

En 1951, le problème fut de nouveau évoqué au Conseil paritaire général et le Gouvernement promit de rechercher une solution dans le cadre de l'adaptation du contrat de travail.

Au début de cette année, un avis a été demandé au Conseil national du travail. Celui-ci s'est borné dans sa réponse à présenter les points de vue divergents des organisations des travailleurs et des employeurs.

A l'occasion de la discussion de la proposition de loi De Paepe sur la révision du contrat de travail, le problème s'est posé sur le plan parlementaire et le Gouvernement s'est engagé à préparer lui-même un projet.

**

Ainsi qu'il résulte des remarques sus-énoncées, la stabilité du contrat de travail, avec un minimum de revenu garanti, sera sérieusement améliorée si les points suivants peuvent être réglés :

1. le délai de préavis;
2. l'attribution d'un salaire pour les premiers jours de maladie;
3. l'attribution d'un salaire pour les journées perdues par interruption occasionnelle de travail.

1. DÉLAI DE PRÉAVIS.

Le programme contenu dans la déclaration gouvernementale du 20 juin 1950 a été maintenu par les gouvernements ultérieurs; il stipulait que :

« Le Gouvernement appuiera la révision de la législation en matière de contrats de travail, d'emploi et d'apprentissage. »

C'est pourquoi le Gouvernement actuel a accordé son appui à la proposition de loi De Paepe dont l'adoption par le Parlement peut être attendue prochainement.

2. PREMIERS JOURS DE MALADIE.

Le Gouvernement considère qu'il est équitable de proposer dans le présent projet, outre le maintien des trois jours de carence existant actuellement, le paiement de 80 % du salaire normal pour les trois jours de maladie qui les suivent. Ces 80 % correspondent à ce qui est actuellement octroyé aux victimes des accidents du travail et des mala-

Uit deze verschillende overwegingen blijkt dat reeds in bepaalde gevallen een zeker gewaarborgd loon werd verwezenlijkt.

De toestand der arbeiders verschilt van deze der bedienden vooral wat betreft de opzegging en de loonsuitkering gedurende de eerste dagen van ziekte of werkloosheid.

Het instellen van een zogenaamd « gewaarborgd weekloon » heeft in hoofdzaak tot doel dit verschil te verkleinen.

Het vraagstuk werd reeds opgeworpen op de Nationale Arbeidsconferentie van 1948. De Algemene Paritaire Raad werd belast daarover een onderzoek in te stellen. Deze Raad onderzocht dit probleem, maar kon geen eensgezinde oplossing voorstellen.

Op 3 Maart 1949 legde de toenmalige Regering een wetsontwerp neer in de Senaat, waardoor de eerste zes ziekte-dagen, na de gewone carentieperiode van drie dagen naar rata van 60 % ten laste van de werkgever werden gelegd.

In hun verslag over de hervorming van de sociale zekerheid spraken de Rijkscommissarissen zich uit, ten gunste van een dergelijk gewaarborgd loon in die vorm.

In 1951 werd het probleem terug opgeworpen in de Algemene Paritaire Raad, en de Regering beloofde een oplossing te zoeken in het kader van de aanpassing van het arbeidscontract.

In het begin van dit jaar werd een advies gevraagd aan de Nationale Arbeidsraad; deze beperkte zich in zijn antwoord bij het voorleggen der uiteenlopende standpunten van de werknemers- en werkgeversorganisaties.

Naar aanleiding der bespreking van het wetsvoorstel De Paepe op de herziening van het arbeidscontract, werd het probleem op het parlementair plan gesteld en de Regering verbond er zich toe zelf een ontwerp uit te werken.

**

Zoals uit bovenstaande opmerkingen blijkt, zal de vastheid van het arbeidscontract, met een minimum van gewaarborgd inkomen, merkkelijk verbeterd worden wanneer de volgende punten kunnen geregeld worden :

1. de opzeggingstermijn;
2. de toekenning van een loon voor de eerste dagen van ziekte;
3. de toekenning van een loon voor de door toevallige arbeidsonderbreking verloren dagen.

1. DE OPZEGGINGSTERMIJN.

Het programma dat vervat is in de regeringsverklaring van 20 Juni 1950, werd door de latere regeringen behouden; het bepaalde :

« De Regering zal de herziening van de wetgeving inzake arbeids-, bedienden- en leercontracten steunen. »

Daarom heeft de huidige Regering haar steun verleend aan het wetsvoorstel De Paepe, waarvan de goedstemming door het Parlement weldra kan verwacht worden.

2. EERSTE DAGEN VAN ZIEKTE.

De Regering oordeelt het billijk in dit ontwerp met het behoud van de thans bestaande drie carentiedagen voor te stellen de daaropvolgende drie dagen van ziekte 80 % van het normaal loon te doen uitkeren. Deze 80 % stemmen overeen met hetgeen thans aan de door arbeidsongevallen en beroepsziekten getroffen en toegekend wordt. Het ver-

dies professionnelles. La différence avec le salaire plein a, à l'époque, été justifiée notamment par l'absence de charges professionnelles et aussi par la nécessité de maintenir un stimulant modéré à la reprise du travail dans l'intérêt du travailleur lui-même. La marge de 20 % n'est pas exagérée puisqu'il est admis, en matière d'impôts sur les revenus, un taux de réduction de 25 % pour charges professionnelles.

L'obligation pour les employeurs de payer un pourcentage du salaire pendant les premiers jours de maladie, après la période normale de carence, entraînera de nouvelles charges dont il sera question plus loin, mais offrira sans aucun doute beaucoup d'avantages.

Outre l'augmentation du revenu des travailleurs, cette mesure aura pour effet de combattre les abus en matière d'assurance maladie. Elle provoquera un surcroît de sincérité de la part des médecins dans la délivrance des certificats de maladie, de la part des patrons qui y seront plus directement intéressés et de la part des travailleurs parce que les conséquences d'une irrégularité seront plus lourdes.

Dans la conception du premier projet gouvernemental de mars 1949, on retrouve les mêmes préoccupations.

Les nouvelles charges, que le présent projet peut entraîner pour les entreprises, peuvent être estimées comme suit :

L'assurance obligatoire paie pour les trois jours de maladie prérappelés, au taux de 60 % du salaire, environ 90.000.000 de francs; ce qui, porté au taux de 80 %, représente 120.000.000 de francs. Sans doute ces pourcentages sont calculés sur les salaires plafonnés mais en revanche, dans certaines catégories d'industries, le salaire garanti par le présent projet de loi ne peut être instauré du fait de la nature même de l'entreprise; de plus, certaines entreprises accordent déjà sous une autre forme ou dans une large part, ce que l'on entend ici par salaire garanti. En conséquence, on peut considérer que le montant de 120.000.000 de francs n'est pas inférieur à la réalité.

Le Gouvernement a promis de rechercher des compensations adéquates dans le cadre de la sécurité sociale, sans porter préjudice aux avantages généraux des travailleurs. L'étude de ces compensations est très avancée et le Gouvernement croit pouvoir déclarer qu'elles auront été trouvées avant que le présent projet n'ait reçu force obligatoire.

3. JOURS D'INTERRUPTION OCCASIONNELLE DE TRAVAIL.

Pour assurer plus de stabilité au contrat de travail, le Gouvernement a aussi l'intention d'éliminer, autant que possible, le chômage artificiel qui se développe de plus en plus.

Les statistiques des journées de travail perdues montrent, par exemple, combien, à l'occasion d'un jour férié, les interruptions de travail (pendant les jours de « pont ») atteignent une fréquence anormale.

Si d'une part, grâce à l'adoption de la proposition de loi De Paepe sur le contrat de travail, il est prévu dans tous les cas un délai de préavis et si, d'autre part, les interruptions occasionnelles de travail sont évitées par l'employeur, il en résultera inévitablement un assainissement dans l'assurance-chômage.

*
**

schil met het volledig loon werd toen namelijk reeds gerechtvaardigd door het wegvallen der bedrijfslasten en ook door de noodzakelijkheid een matige stimulant tot werkhervatting, in het belang van de werknemer zelf, te behouden. De marge van 20 % is niet overdreven vermits aangenomen wordt dat inzake inkomstenbelastingen zelfs 25 % als bedrijfskosten mogen aangerekend worden.

De verplichting voor de werkgevers om gedurende de eerste dagen van ziekte na de normale carentieperiode een zeker loonpercentage uit te betalen, zal nieuwe lasten meebrengen waarvan verder sprake is, maar zal ongetwijfeld ook veel voordelen bieden.

Benevens de verhoging van het inkomen van de werknemers zal die maatregel tot gevolg hebben de misbruiken inzake ziekteverzekering te keer te gaan. Zij zal de geneesheren bij het afleveren van ziektebewijzen, de patroons omdat zij er thans meer belang bij hebben en de werknemers omdat de gevolgen van een onregelmatigheid zwaarder zullen zijn, tot grotere oprechtheid aanzetten.

In het eerste regeringsontwerp van Maart 1949 vindt men dezelfde bezorgdheid terug.

De nieuwe lasten welke uit dit ontwerp voor de ondernemingen kunnen voortvloeien, kunnen als volgt worden geraamd :

de verplichte verzekering betaalt voor die drie voormelde ziektedagen naar rata van 60 % van het loon, ongeveer 90.000.000 frank, wat op 80 % gebracht, 120.000.000 frank betekent. Weliswaar zijn deze percentages berekend op de begrensde lonen, maar daartegenover staat dat voor sommige categorieën van industrieën het door dit wetsontwerp gewaarborgd loon niet kan ingevoerd worden wegens de aard zelf der onderneming; bovendien verlenen sommige ondernemingen thans reeds onder een andere vorm volledig of in een ruime mate datgene wat hier onder gewaarborgd loon verstaan wordt. Dienvolgens kan worden aangevaard dat het bedrag van 120.000.000 niet beneden de werkelijkheid ligt.

De Regering beloofde passende compensaties te zoeken in het kader der maatschappelijke zekerheid zonder aan de algemene voordelen der arbeiders te raken. De studie van deze compensaties is ver gevorderd en de Regering meent te kunnen verklaren dat zij zullen gevonden zijn vooraleer dit ontwerp kracht van wet zal hebben gekregen.

3. DAGEN VAN TOEVALLIGE WERKONDERBREKING.

Om meer vastheid te verlenen aan het arbeidscontract ligt het ook in de bedoeling van de Regering de artificiële werkloosheid, welke zich meer en meer uitbreidt, zoveel mogelijk uit te schakelen.

De statistieken van de verloren arbeidsdagen tonen aan hoe, bijvoorbeeld, ter gelegenheid van een feestdag die te midden in de week valt (« brugvorming »), arbeidsonderbrekingen toenemen.

Indien enerzijds, dank zij de aanneming van het wetsvoorstel De Paepe op het arbeidscontract, in alle gevallen een opzeggingstermijn voorzien is en anderzijds de toevallige arbeidsonderbrekingen door de werkgever worden vermeden, zal daaruit onvermijdelijk een sanering van de werkloosheidsverzekering voortvloeien.

*
**

Il va de soi que tout ce qui précède ne peut être imposé à tous les secteurs de l'économie, ni non plus dans la même mesure à chacun de ceux-ci. C'est pourquoi le projet prévoit que ses dispositions ne seront appliquées qu'aux branches d'industrie et aux catégories de travailleurs déterminées par le Roi après consultation des commissions paritaires compétentes.

Examen des articles.

L'article premier du présent projet de loi assure du bénéfice de ses dispositions tous les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail.

Il précise, en outre, que les avantages accordés par la présente loi, ne constituent que des minima qui ne peuvent, en aucune façon, porter atteinte aux garanties de salaire plus favorables qui seraient déjà accordées aux travailleurs par des stipulations légales ou conventionnelles.

L'article 2 assure au travailleur le maintien de 80 % de son salaire pendant une partie de la durée de l'incapacité causée par une maladie, pour autant que ce travailleur ait été assujéti sans interruption à la sécurité sociale pendant les six mois qui précèdent le début de la maladie.

Il est à remarquer, toutefois, que pendant les trois premiers jours d'incapacité, le travailleur ne peut prétendre au paiement de son salaire.

De plus, l'article 2 n'impose à l'employeur l'obligation du paiement de 80 % du salaire que dans les cas où la réglementation sur l'assurance obligatoire en cas de maladie ou d'invalidité subordonne l'octroi des indemnités qu'elle accorde, à l'expiration préalable d'une période de carence de trois jours.

Enfin, l'article 2 réserve le bénéfice du maintien du salaire pendant les premiers jours de maladie aux travailleurs occupés dans les entreprises occupant d'une manière permanente au moins 200 travailleurs. Compte tenu de l'article 7, qui accorde aux commissions paritaires le pouvoir d'étendre la garantie du salaire accordée par le présent projet, il sera possible de rendre progressives l'extension et l'adaptation de cette garantie à l'ensemble des travailleurs.

L'article 3 prévoit le maintien de 80 % de son salaire au travailleur qui se voit imposer une interruption de travail à l'occasion d'un jour férié.

Ce droit ne lui est pourtant accordé que pour autant que l'impossibilité de poursuivre son travail s'étende sur au moins deux et au plus cinq jours ouvrables consécutifs ou faisant partie de la même semaine et qu'elle n'ait pas sa cause dans le fait de l'employeur.

L'article 3 stipule, en outre, que le travailleur ne peut prétendre à son salaire lorsque les jours d'interruption de travail coïncident soit avec ceux prévus par un régime de travail intermittent existant dans l'entreprise depuis quatre semaines au moins avant le jour férié, soit avec ceux qui résultent de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles.

L'article 4 renvoie à la législation sur les jours fériés payés pour la détermination du montant du salaire payé au travailleur en cas d'incapacité de travail et d'interruption de travail. Le mode de calcul établi par cette législation est connu des employeurs depuis plusieurs années.

L'article 5 donne au Roi les pouvoirs nécessaires pour assurer aux employeurs, dans le cadre de la sécurité sociale, des compensations aux charges nouvelles qu'instaure le présent projet.

Het spreekt vanzelf dat alles wat voorafgaat niet aan alle sectoren van de economie kan opgelegd worden en ook niet op alle in dezelfde mate. Daarom voorziet het ontwerp dat zijn bepalingen slechts zullen toegepast worden op de bedrijfstakken en de categorieën van werknemers welke de Koning bepaalt, na raadpleging van de bevoegde paritaire comités.

Onderzoek van de artikelen.

Artikel één van dit wetsontwerp verleent de voordelen van zijn bepalingen aan alle werknemers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn.

Het bepaalt bovendien dat de door deze wet toegekende voordelen slechts een minimum betekenen, dat, hoe dan ook, geen inbreuk mag gemaakt worden op de gunstiger voorwaarden inzake gewaarborgd loon welke ingevolge wetsbepalingen of ingevolge overeenkomsten aan de werknemers reeds zouden toegekend zijn.

Artikel 2 verzekert aan de werknemer het behoud van 80 % van zijn loon gedurende een gedeelte van de duur van zijn ongeschiktheid wegens ziekte voor zover die werknemer gedurende zes maanden vóór het begin van de ziekte zonder onderbreking aan de maatschappelijke zekerheid onderworpen is geweest.

Er dient evenwel opgemerkt dat tijdens de eerste drie dagen van ongeschiktheid, de werknemer geen aanspraak kan maken op de betaling van zijn loon.

Bovendien verplicht artikel 2 de werkgever slechts tot de betaling van 80 % van het loon in de gevallen waarin de reglementering inzake verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit de toekenning van de door haar verleende vergoedingen afhankelijk stelt van het verstrijken van een carentieperiode van drie dagen.

Tenslotte reserveert artikel 2 het behoud van het loon gedurende de eerste ziektedagen voor de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen welke op bestendige wijze minstens 200 werknemers tewerkstellen. Rekening houdend met artikel 7 dat aan de paritaire comité's de macht verleent de bij dit ontwerp toegekende loonwaarborg uit te breiden, zal het mogelijk zijn de uitbreiding en de aanpassing van deze waarborg ten voordele van al de werknemers progressief tot stand te brengen.

Artikel 3 voorziet het behoud van 80 % van zijn loon voor de werknemer aan wie een werkonderbreking ter gelegenheid van een feestdag wordt opgelegd.

Dit recht wordt hem evenwel slechts toegekend voor zover de onmogelijkheid verder zijn arbeid te verrichten op tenminste twee en ten hoogste vijf opeenvolgende of tot dezelfde week behorende werkdagen zich uitstrekt en zij hare oorzaak niet vindt in het toedoen van de werkgever.

Artikel 3 bepaalt bovendien dat de werknemer geen aanspraak kan maken op zijn loon wanneer de dagen van werkonderbreking samenvallen, hetzij met de dagen welke voorzien zijn in een intermitterende arbeidsregeling die sedert tenminste vier weken vóór de feestdag in de onderneming bestaat, hetzij met de dagen van werkonderbreking ingevolge de sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof.

Artikel 4 verwijst naar de wetgeving op de betaalde feestdagen voor de vaststelling van het bedrag van het loon dat aan de werknemer betaald wordt ingeval van ongeschiktheid tot werken en van arbeidsonderbreking. De werkgevers kennen de wijze van berekening, welke door deze wetgeving vastgesteld is, sedert verscheidene jaren.

Artikel 5 geeft aan de Koning de nodige machten om, in het kader van de sociale zekerheid, aan de werkgevers compensaties te verlenen voor de nieuwe lasten welke dit wetsontwerp oplegt.

La diversité des conditions de travail, les particularités des usages dans certaines professions, l'existence de conventions collectives dans plusieurs branches d'industries ne permettent pas l'application uniforme de la garantie du salaire à l'ensemble des travailleurs appelés à en bénéficier. C'est pourquoi, l'article 6 confie au Roi le soin de rendre effective l'application des dispositions du présent projet de loi pour les diverses branches d'industries et pour les diverses catégories de travailleurs.

L'article 7 permet aux commissions paritaires de réaliser les adaptations qui s'avèreraient nécessaires pour assurer à tous les travailleurs le bénéfice le plus complet des avantages sociaux consacrés par le présent projet de loi.

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

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

De verscheidenheid der arbeidsvoorwaarden, de bijzonderheden der gebruiken in sommige beroepen, het bestaan van collectieve overeenkomsten in verschillende bedrijfstakken laten de eenvormige toepassing van het gewaarborgd loon op alle arbeiders, die groepen zijn die waarborg te genieten, niet toe. Daarom laat artikel 6 aan de Koning de zorg over, de toepassing van de bepalingen van dit wetsontwerp op de verschillende bedrijfstakken en op de verschillende categorieën van werknemers effectief te maken.

Artikel 7 maakt het de paritaire comité's zelf mogelijk de aanpassingen te verwezenlijken welke noodzakelijk zouden blijken om aan alle werknemers het genot van de sociale voordelen welke door dit wetsontwerp worden bekrachtigd zo volledig mogelijk te verzekeren.

Dit is, Mevrouw, Mijnheer, het ontwerp van wet dat de Regering de eer heeft aan uw beraadslagingen en beslissingen voor te leggen.

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg.

G. VAN DEN DAELE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, le 13 juin 1953, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un projet de loi « concernant le salaire garanti », a donné le 17 juin 1953 l'avis suivant :

Article premier.

Aux termes de l'article 1^{er}, la loi s'applique aux personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail.

Les termes « contrat de louage de travail », ne sont pas usuels dans notre droit positif; ils n'ont été employés que dans la loi du 24 juillet 1939 tendant à sauvegarder les droits des citoyens rappelés sous les armes. Dans son avis du 19 décembre 1949 sur un projet de loi « instituant le Code civil du travail », le Conseil d'Etat a proposé de substituer l'expression « contrat de louage de travail » à celle de « contrat de louage de services » (voir Sénat, 1950-1951, Doc. n° 125, pp. 42-43).

Ce projet n'étant pas devenu loi jusqu'ici le Conseil d'Etat est d'avis que l'expression « contrat de louage de travail » devrait être précisée. De même, le terme néerlandais « arbeidsovereenkomst » prête à confusion, la loi du 10 mars 1900 lui donnant la signification plus restrictive de « contrat de travail ».

..

Le Conseil d'Etat constate une contradiction entre les articles 1^{er} et 6 du projet. A s'en référer à l'exposé des motifs, l'article 1^{er} de la loi « assure du bénéfice de ses dispositions tous les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail ».

Or, l'article 6 limite l'application effective de la loi aux branches d'industries et aux catégories de travailleurs déterminées par le Roi.

L'article 1^{er} dispose que la loi s'applique « dans les conditions », c'est-à-dire suivant les modalités, « prévues à l'article 6 ». Mais il ne s'agit pas en réalité des seules modalités d'application « motivées par les us et coutumes des professions en cause ». La loi ne s'appliquera qu'à la condition que, c'est-à-dire *pourvu que le Roi* en décide ainsi.

Il apparaît donc logique de fusionner les articles 1^{er} et 6 du projet ou tout au moins de modifier ces dispositions afin de faire ressortir que l'application de la loi est subordonnée à un arrêté royal qui en décide.

Art. 2.

Il résulte de l'exposé des motifs (p. 10), que le paiement de 80 % du salaire n'est imposé que dans les cas où la réglementation sur

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 13^e Juni 1953 door de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg verzocht hem, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van wet « betreffende het gewaarborgd loon », heeft de 17^e Juni 1953 het volgend advies gegeven :

Eerste artikel.

Luidens artikel 1, is de wet van toepassing op de door een arbeidsovereenkomst verbonden personen.

De termen « contrat de louage de travail » zijn in ons stellig recht nog niet ingeburgerd; men vindt ze alleen terug in de wet van 24 Juli 1939 tot vrijwaring van de rechten der wederopgeroepen burgers. In zijn advies van 19 December 1949 over een ontwerp van wet tot invoering van het Burgerlijk Arbeidswetboek heeft de Raad van State voorgesteld de woorden « contrat de louage de travail » te gebruiken in plaats van « contrat de louage de services » (zie Senaat, 1950-1951, Stuk n° 125, blz. 42-43).

Aangezien dat ontwerp tot dusver geen wet is geworden, adviseert de Raad van State de uitdrukking « contrat de louage de travail » nader te omschrijven. Ook de Nederlandse term « arbeidsovereenkomst » kan dubbelzinnig zijn, want de wet van 10 Maart 1900 heeft daaraan de meer restrictieve betekenis van « arbeidscontract » gegeven.

..

De Raad van State merkt een tegenspraak op tussen de artikelen 1 en 6 van het ontwerp. Volgens de memorie van toelichting, « verleent artikel 1 van de wet de voordelen van zijn bepalingen aan alle werknemers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn ».

Volgens artikel 6 echter, is de werkelijke toepassing beperkt tot de bedrijfstakken en de categorieën van werknemers die de Koning bepaalt.

Artikel 1 zegt dat de wet van toepassing is « onder de in artikel 6 gestelde voorwaarden », met andere woorden, volgens de aldaar gegeven modaliteiten. In werkelijkheid gaat het nochtans niet om loutere toepassingsmodaliteiten « door de gewoonten en de gebruiken in de betrokken beroepen gemotiveerd », maar wel hierom, dat de wet alleen toepassing zal vinden op voorwaarde dat, dit is, mits de Koning aldus beslist.

Blijkbaar ware het dus logischer, de artikelen 1 en 6 van het ontwerp tot één artikel te verwerken, of althans, ze te wijzigen om duidelijk te maken dat de wet niet kan worden toegepast tenzij een koninklijk besluit aldus beslist.

Art. 2.

Blijkens de memorie van toelichting (blz. 10) is de betaling van 80 % van het loon slechts verplicht in de gevallen waarin de regle-

l'assurance obligatoire en cas de maladie ou d'invalidité subordonne l'octroi des indemnités qu'elle accorde à l'expiration préalable d'une période de carence de trois jours.

Cette intention n'est pas clairement exprimée dans l'article 2, qui ne semble se référer aux jours de carence que pour la fixation du jour à partir duquel le droit à 80 % du salaire est acquis.

En interprétant le texte comme l'explique l'exposé des motifs, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il est de mauvaise technique de faire dépendre d'un texte réglementaire l'effet d'une disposition légale: en effet, un tel procédé empêche le Roi de modifier la réglementation concernant l'assurance maladie-invalidité de telle manière que les jours de carence soient supprimés ou que leur nombre soit modifié sans qu'il rende inapplicables les dispositions de l'article 2 de la présente loi.

Enfin, le Conseil d'Etat fait remarquer que, quoiqu'aux termes de l'article 1^{er} la loi s'applique à tous les salariés, l'article 2 n'est pas applicable aux employés: en effet, l'article 68 de l'arrêté du Régent du 21 mars 1945 concernant l'organisation de l'assurance obligatoire en cas de maladie ou d'invalidité, prévoit une carence de trente jours, ouvrables ou non, lorsqu'il s'agit d'un assuré engagé dans les liens d'un contrat d'emploi.

Aux termes de l'alinéa 2 de l'article 2, le paiement des 80 % du salaire n'est dû qu'aux travailleurs des entreprises où est institué un conseil d'entreprise en exécution de la loi du 20 septembre 1948.

S'il entre dans l'intention du Gouvernement d'accorder cet avantage seulement aux travailleurs des entreprises où un conseil d'entreprise existe en fait, l'article 2 n'est applicable que dans les entreprises de plus de deux cents travailleurs. Cette interprétation a, en outre, comme conséquence, qu'il est accordé une faveur aux employeurs qui refusent d'obtempérer aux prescriptions de la loi du 20 septembre 1948.

Si, au contraire, le Gouvernement veut rendre applicable l'article 2 aux travailleurs des entreprises où un conseil d'entreprise devrait être installé légalement, il en résulterait que cette disposition s'appliquerait aussi aux travailleurs des entreprises de cinquante à deux cents travailleurs. En effet, les arrêtés du Régent des 13 juin 1949 et 13 juillet 1949, tels qu'ils ont été modifiés par les arrêtés royaux du 27 octobre 1951 imposent, à partir du 1^{er} avril 1953, l'institution de conseils dans les entreprises comptant au moins cinquante travailleurs.

Art. 3.

L'article 3 du projet fixe les conditions de paiement du salaire pour les jours d'interruption de travail à l'occasion de jours fériés. Le texte ne précise pas de quels jours fériés il s'agit: l'article 84 de l'arrêté du Régent du 26 mai 1945 organique de l'Office national du Placement et du Chômage fait, par exemple, la distinction entre les jours fériés légaux, les jours de fête résultant de l'application du règlement d'atelier ou des us et coutumes, et les jours fériés payés par application de l'arrête-loi du 25 février 1947. Dans la dernière hypothèse, il y a lieu de préciser encore si l'on prend en considération tant les dix jours énumérés à l'article 1^{er} de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947, que les jours fériés qui remplacent les jours visés ci-dessus, en vertu de l'article 2 du même arrêté.

La portée de l'article 3 dépasse les intentions du Gouvernement telles qu'elles sont définies dans l'exposé des motifs.

Suivant le texte de cet article, toute cause indépendante de la volonté du travailleur et autre que la force majeure dans le chef de l'employeur entraînerait l'application de l'article 3. Tel serait notamment le cas d'une grève dans les entreprises de transport en commun qui mettrait le travailleur dans l'impossibilité de poursuivre son travail.

Or, l'intention du Gouvernement est de limiter l'application de l'article 3 au cas du travailleur mis dans l'impossibilité de travailler par le fait de l'employeur et à l'occasion d'un jour férié.

Art. 5.

Aux termes de l'article 5, le Roi peut diminuer le montant des cotisations établies par la législation sur la sécurité sociale.

Le Conseil d'Etat est d'avis qu'il est de meilleure technique de remplacer le texte de cet article par des dispositions modifiant les lois visées, à savoir l'article 3 de l'arrête-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'article 2 de l'arrête-loi du 10 janvier

mentering inzake verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit de toekenning van de door haar verleende vergoedingen afhankelijk stelt van het verstrijken van één carentieperiode van drie dagen.

Die bedoeling is niet duidelijk genoeg uitgedrukt in artikel 2, dat zich op de carentiedagen blijkbaar alleen beroept om vast te stellen van welke dag af het recht op 80 % van het loon verkregen is.

Hecht men aan de tekst de interpretatie die de memorie van toelichting daaraan geeft, dan is het naar het advies van de Raad van State technisch verkeerd de uitwerking van een wetsbepaling te doen afhangen van een verordenende tekst: dergelijk procedé neemt immers de Koning de mogelijkheid uit handen, de reglementering inzake verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit zo te wijzigen, dat de carentiedagen zouden worden afgeschaft of dat hun aantal zou worden gewijzigd zonder meteen het bepaalde in artikel 2 van deze wet buiten toepassing te stellen.

Terislotte merkt de Raad van State op dat, hoewel luidens artikel 1 de wet toepasselijk is op alle loonarbeiders, artikel 2 niet geldt ten aanzien van de bedienden, vermits artikel 68 van het besluit van de Regent van 21 Maart 1945 betreffende de organisatie van verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit een wachttijd vaststelt van dertig dagen, werkdagen of niet, wanneer het gaat om een verzekerde met bediendenarbeidsvereenkomst.

Luidens het tweede lid van artikel 2 is betaling van 80 % van het loon slechts verschuldigd aan de werknemers van de ondernemingen waar een ondernemingsraad is opgericht ter uitvoering van de wet van 20 September 1948.

Is het de bedoeling van de Regering dit voordeel uitsluitend toe te kennen aan de werknemers der ondernemingen waar een ondernemingsraad in feite bestaat, dan geldt artikel 2 alleen ten aanzien van de ondernemingen met meer dan tweehonderd werknemers. Die interpretatie brengt bovendien mede, dat een gunst wordt verleend aan de werkgevers die weigeren de voorschriften van de wet van 20 September 1948 na te komen.

Wil daarentegen de Regering dat artikel 2 toepassing vindt ten aanzien van de werknemers in de ondernemingen waar volgens de wet een ondernemingsraad zou moeten opgericht zijn, dan zou deze bepaling eveneens gelden voor de werknemers der ondernemingen met vijftig tot tweehonderd werknemers. De besluiten van de Regent van 13 Juni 1949 en 13 Juli 1949, zoals zij werden gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 27 October 1951 leggen immers van 1 April 1953 de verplichting op een raad op te richten in de ondernemingen met ten minste vijftig werknemers.

Art. 3.

Artikel 3 van het ontwerp stelt regelen aangaande de betaling van het loon voor de dagen van werkonderbreking ter gelegenheid van de feestdagen. De tekst zegt niet nader welke feestdagen bedoeld zijn: artikel 84 van het besluit van de Regent van 26 Mei 1945 betreffende de inrichting van de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling en werkloosheid maakt bij voorbeeld een onderscheid tussen de wettelijke feestdagen, de feestdagen ingevolge de toepassing van het werkplaatsreglement of van de gewoonten en gebruiken, en de bij toepassing van de besluitwet van 25 Februari 1947 betaalde feestdagen. In deze laatste hypothese zou dan nog nader moeten worden verklaard of zowel de tien dagen opgesomd in artikel 1 van het besluit van de Regent van 2 April 1947, als de feestdagen die krachtens artikel 2 van hetzelfde besluit de evenbedeelde dagen vervangen, in aanmerking worden genomen.

Artikel 3 gaat verder dan de bedoelingen van de Regering, zoals deze in de memorie van toelichting zijn uiteengezet.

Volgens dat artikel zou tedere andere oorzaak buiten de wil van de werknemer dan een geval van overmacht in hoofde van de werkgever, toepassing van artikel 3 tot gevolg hebben. Dit zou onder meer het geval zijn met een staking in de ondernemingen voor gemeenschappelijk vervoer, waardoor het de werknemer onmogelijk zou worden zijn arbeid verder te verrichten.

De bedoeling van de Regering is echter, artikel 3 alleen dan toe te passen wanneer het de werknemer onmogelijk wordt te arbeiden door de daad van de werkgever of ter gelegenheid van een feestdag.

Art. 5.

Luidens artikel 5 kan de Koning het bedrag van de door de wetgeving op de maatschappelijke zekerheid vastgestelde bijdragen verminderen.

De Raad van State is van advies dat het technisch beter ware de tekst van dit artikel te vervangen door een bepaling houdende wijziging van de bedoelde wetten, met name artikel 3 van de besluitwet van 28 December 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der

1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés et l'article 3 de l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande.

Art. 6.

L'article 6, alinéa 2, impose au Roi l'obligation de demander l'avis des commissions paritaires intéressées avant de prendre les mesures réglementaires prévues à l'alinéa 1^{er} de cet article.

Le Conseil d'Etat fait remarquer que la plupart des lois qui prévoient une formalité semblable fixent un délai dans lequel l'avis doit être donné.

C'est ainsi que l'article 8 de la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail, impose un délai de deux mois dans tous les cas où la consultation de ce conseil est requise.

La chambre était composée de

MM. :

J. SUETENS, *premier président du Conseil d'Etat, président;*
 M. SOMERHAUSEN, *conseiller d'Etat;*
 G. VAN BUNNEN, *conseiller d'Etat;*
 C. VAN REEPINGHEN, *assesseur de la section de législation;*
 F. VAN GOETHEM, *assesseur de la section de législation;*
 G. PIQUET, *greffier adjoint, greffier.*

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de M. VAN BUNNEN.

Le Greffier,
 (signé) G. PIQUET.

Le Président,
 (signé) J. SUETENS.

Pour troisième expédition délivrée à M. le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale.

Le 18 juin 1953.

Le Greffier du Conseil d'Etat,

arbeiders, artikel 2 van de besluitwet van 10 Januari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid der mijnwerkers en er mee gelijkgestelden en artikel 3 van de besluitwet van 7 Februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij.

Art. 6.

Artikel 6, tweede lid, legt de Koning de verplichting op, het advies van de betrokken paritaire comité's in te winnen alvorens de in het eerste lid van dat artikel bedoelde reglementaire maatregelen te treffen.

De Raad van State merkt op dat de meeste wetten die een soortgelijke formaliteit voorschrijven, een termijn vaststellen binnen welke het advies moet gegeven worden.

Aldus stelt artikel 8 van de wet van 29 Mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad een termijn van twee maanden in alle gevallen waar het advies van die raad is vereist.

De kamer was samengesteld uit

de HH. :

J. SUETENS, *eerste-voorzitter van de Raad van State, voorzitter;*
 M. SOMERHAUSEN, *raadsheer van State;*
 G. VAN BUNNEN, *raadsheer van State;*
 C. VAN REEPINGHEN, *bijzitter van de afdeling wetgeving;*
 F. VAN GOETHEM, *bijzitter van de afdeling wetgeving;*
 G. PIQUET, *adjunct-greffier, greffier.*

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. VAN BUNNEN.

De Griffier,
 (get.) G. PIQUET.

De Voorzitter,
 (get.) J. SUETENS.

Voor derde uitgifté afgeleverd aan de H. Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg.

De 18^e Juni 1953.

De Griffier van de Raad van State,

R. DECKMYN.

PROJET DE LOI

BAUDOUIIN, ROI DES BELGES,
A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale est chargé de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

Article premier.

Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par la loi ou par la convention en matière de garantie du salaire, la présente loi s'applique, dans les conditions prévues à l'article 6, aux personnes engagées dans les liens d'un contrat de louage de travail.

Art. 2.

Le travailleur assujetti à la sécurité sociale depuis au moins six mois sans interruption et mis dans l'impossibilité de fournir son travail par suite de maladie, conserve, nonobstant toute convention contraire, le droit à 80 % de son salaire normal pendant les trois jours ouvrables qui suivent les trois premiers jours ouvrables d'incapacité de travail, considérés comme jours de carence, par la réglementation en matière d'assurance maladie-invalidité obligatoire.

Sous réserve des dispositions de l'article 7 l'alinéa premier du présent article n'est applicable qu'aux travailleurs des entreprises occupant d'une manière permanente au moins 200 travailleurs.

Art. 3.

Le travailleur apte à travailler, qui est mis dans l'impossibilité de poursuivre son travail par le fait de l'employeur durant au moins deux et au plus cinq jours ouvrables consécutifs ou faisant partie de la même semaine, a droit, nonobstant toute convention contraire, au paiement de 80 % de son salaire normal, si un de ces jours précède ou suit immédiatement un jour férié, compte non tenu du dimanche.

Ce salaire n'est pas dû pour les jours d'interruption de travail qui coïncident avec ceux qui sont prévus par un régime de travail intermittent en vigueur dans l'entreprise depuis 4 semaines au moins, non compris celle au cours de laquelle se situe le jour férié, ni pour les jours d'interruption de travail qui résultent de la fermeture de l'entreprise pour vacances annuelles.

Art. 4.

Le salaire dû au travailleur en exécution de la présente loi est déterminé conformément aux dispositions 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, et des arrêtés pris pour l'exécution de cet arrêté-loi.

WETSONTWERP

BOUDEWIJN, KONING DER BELGEN,
Aan allen, tegenwoordigen en toekomstenden, HEIL.

Op de voordracht van Onze Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg is gelast, in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen, waarvan de tekst volgt :

Eerste artikel.

Onverminderd de gunstiger bepalingen in de wet of in de overeenkomst inzake gewaarborgd loon, is deze wet, onder de in artikel 6 gestelde voorwaarden, van toepassing op de personen, die een arbeidsovereenkomst hebben aangegaan.

Art. 2.

De werknemer die sedert tenminste zes maanden zonder onderbreking aan de maatschappelijke zekerheid onderworpen is, en wie het wegens ziekte onmogelijk wordt zijn arbeid te verrichten, behoudt, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, het recht op 80 % van zijn normaal loon gedurende de drie werkdagen volgend op de eerste drie werkdagen waarop hij ongeschikt tot werken is en welke door de reglementering inzake verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit als carentiedagen worden beschouwd.

Behoudens het bepaalde in artikel 7 is het eerste lid van dit artikel alleen van toepassing op de werknemers in de ondernemingen welke op bestendige wijze ten minste 200 werknemers tewerkstellen.

Art. 3.

De werknemer die geschikt is tot werf toedoen van de werkgever onmogelijk wordt zijn arbeid verder te verrichten gedurende ten minste twee en ten hoogste vijf opeenvolgende of tot dezelfde week behorende werkdagen, heeft recht, niettegenstaande elke strijdige overeenkomst, op de betaling van 80 % van zijn normaal loon indien één van deze dagen onmiddellijk aan een feestdag voorafgaat of daarop volgt zonder inachtneming van de Zondag.

Dit loon is niet verschuldigd voor de dagen van werkonderbreking welke samenvallen met die welke voorzien zijn door een intermitterende arbeidsregeling mits deze sedert ten minste vier weken in de onderneming van kracht is, de week waarin de feestdag valt niet inbegrepen, noch voor de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge het sluiten van de onderneming wegens jaarlijks verlof.

Art. 4.

Het loon dat ter uitvoering van deze wet aan de werknemer verschuldigd is, wordt vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in de besluitwet van 25 Februari 1947, betreffende de toekenning van loon aan arbeiders gedurende een zeker aantal feestdagen per jaar en in de ter uitvoering dezer genomen besluiten.

Art. 5.

Dans les six premiers mois de l'entrée en vigueur de la présente loi, le Roi peut diminuer le montant des cotisations établies par l'article 3 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, par l'article 2 de l'arrêté-loi du 10 janvier 1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés et par l'article 3 de l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande.

Art. 6.

Les dispositions de la présente loi ne seront appliquées qu'aux branches d'industries et aux catégories de travailleurs déterminées par le Roi. Celui-ci peut fixer des modalités particulières motivées par les us et coutumes des professions en cause.

Avant de prendre les mesures réglementaires prévues au présent article, le Roi demande l'avis des commissions paritaires intéressées.

Art. 7.

Le Roi peut rendre obligatoires, conformément aux dispositions de l'arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des commissions paritaires, les décisions des commissions paritaires accordant aux travailleurs d'autres avantages en matière de garantie de salaire ou étendant le bénéfice de la présente loi à d'autres catégories d'entreprises ou de travailleurs.

Donné à Bruxelles, le 22 juin 1953.

Art. 5.

De Koning kan binnen de zes maanden na de inwerking-treding van deze wet het bedrag verminderen van de bijdragen vastgesteld door artikel 3 van de besluitwet van 28 December 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, door artikel 2 van de besluitwet van 10 Januari 1945 betreffende de maatschappelijke zekerheid der mijnwerkers en er mee gelijkgestelden en door artikel 3 van de besluitwet van 7 Februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij.

Art. 6.

De bepalingen van deze wet worden alleen toegepast op de bedrijfstakken en op de categorieën van werknemers die de Koning bepaalt. Deze kan bijzondere modaliteiten, door de gewoonten en de gebruiken in de betrokken beroepen gemotiveerd, vaststellen.

Alvorens de in dit artikel bedoelde reglementaire maatregelen te treffen, vraagt de Koning het advies van de betrokken paritaire comité's.

Art. 7.

De Koning kan de beslissingen van de paritaire comité's waarbij aan de werknemers andere voordelen inzake gewaarborgd loon worden toegekend of het voordeel van deze wet op andere categorieën van ondernemingen of van werknemers toepasselijk wordt verklaard, bindend maken, overeenkomstig het bepaalde in de besluitwet van 9 Juni 1945 tot vaststelling van het statuut van de paritaire comité's.

Gegeven te Brussel, op 22 Juni 1953.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale.

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg.

G. VAN DEN DAELE.