

Chambre des Représentants

SESSION 1957-1958.

12 FÉVRIER 1958.

PROPOSITION DE LOI

tendant à modifier l'article 12 de la loi du 7 août
1922 relative au contrat d'emploi.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DU TRAVAIL
ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE (1),
PAR M. NAMECHE.

MESDAMES, MESSIEURS,

De l'exposé introductif fait par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, il ressort que la matière est réglée actuellement par les dispositions de l'arrêté royal du 20 juillet 1955 portant coordination des lois relatives au contrat d'emploi.

L'article 12, dispose : « Lorsque l'engagement est fait à l'essai, pour une *durée déterminée* ou pour une *entreprise déterminée*, l'incapacité de travail permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité, si elle a une *durée de plus de huit jours*. Pendant la durée de l'incapacité, l'employé n'a pas droit à la rémunération prévue par l'engagement ».

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Heyman.

A. — Membres : MM. Bertrand, Debucquoy, De Paepe, M^{me} De Riemaecker-Legot, MM. De Saeger, Duvivier, Kofferschläger, Peeters (Lode), Pêtre, Van den Daele, Verhamme. — Bonjean, M^{me} Copée-Gerbinet, MM. Deconinck, Dedoyard, De Keuleneir, Deruelles, Dieudonné, M^{me} Fontaine-Borguet, MM. Hicquet, Major. — D'haeseleer, Van der Schueren.

B. — Membres suppléants : MM. Behogne, Delhache, Eneman, Verbaanderd, Willot, Wirix. — Demets, M^{me} Lambert, MM. Namèche, Sercu, Toubeau. — De Gent.

Voir :

671 (1956-1957) :

— N° 1 : Proposition de loi.

Kamer der Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1957-1958.

12 FEBRUARI 1958.

WETSVOORSTEL

tot wijziging van artikel 12 van de wet van
7 augustus 1922 op de bediendenarbeids-
overeenkomst.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE ARBEID
EN DE SOCIALE VOORZORG (1), UITGEBRACHT
DOOR DE HEER NAMECHE.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

Uit de inleidende uiteenzetting van de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg blijkt dat de stof thans geregeld is door de bepalingen van het koninklijk besluit van 20 juli 1955 houdende coördinatie van de wetten betreffende het bediendencontract.

Bij artikel 12 wordt bepaald : « In geval van verbintenis op proef, voor een *bepaalde duur* of voor een *bepaalde onderneming*, kan de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid aan de overeenkomst een eind maken zonder vergoeding, zo de ongeschiktheid *meer dan acht dagen duurt*. Gedurende de ongeschiktheid heeft de bediende *geen recht op de bezoldiging* bepaald in de verbintenis ».

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Heyman.

A. — Leden : de heren Bertrand, Debucquoy, De Paepe, Mevr. De Riemaecker-Legot, de heren De Saeger, Duvivier, Kofferschläger, Peeters (Lode), Pêtre, Van den Daele, Verhamme. — Bonjean, Mevr. Copée-Gerbinet, de heren Deconinck, Dedoyard, De Keuleneir, Deruelles, Dieudonné, Mevr. Fontaine-Borguet, de heren Hicquet, Major. — D'haeseleer, Van der Schueren.

B. — Plaatsvervangende leden : de heren Behogne, Delhache, Eneman, Verbaanderd, Willot, Wirix. — Demets, Mevr. Lambert, de heren Namèche, Sercu, Toubeau. — De Gent.

Zie :

671 (1956-1957) :

— N° 1 : Wetsvoorstel.

Il résulte de ce texte :

1° que l'employeur n'est tenu à aucun paiement en cas d'incapacité par suite de maladie ou d'accident s'il se trouve engagé dans les liens d'un contrat à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée;

2° qu'il peut rompre le contrat sans indemnité ni préavis si l'incapacité a une durée de plus de huit jours.

Portée de la proposition de loi.

Par leur proposition, MM. Deruelles et consorts veulent :

1° garantir à l'employé engagé pour une durée déterminée d'au moins 6 mois et pour une entreprise déterminée comportant normalement une occupation pendant 6 mois, le paiement de la rémunération, soit, pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, soit pendant la période qui reste à courir jusqu'à la fin du terme, si celle-ci est inférieure à 30 jours;

2° prévoir que l'employeur peut mettre fin au contrat si l'incapacité a une durée de plus de 90 jours, à condition de payer une indemnité correspondant à 2 mois de rémunération au plus ou au temps restant à courir jusqu'à la date convenue pour la dissolution du contrat.

Si le texte, tel qu'il a été proposé était adopté par le législateur, les dispositions en cette matière seraient les suivantes :

« Art. 12. — Lorsque l'engagement est fait à l'essai, l'incapacité de travail permet à l'employeur de mettre fin au contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de huit jours. Pendant la durée de l'incapacité, l'employé n'a pas droit à la rémunération prévue par l'engagement.

» Il en est de même des contrats d'emploi conclus pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée lorsque la durée de l'engagement est limitée à six mois maximum.

» Art. 12bis. — Lorsque l'engagement est fait pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée d'une durée de six mois au moins, la maladie ou l'accident suspend l'exécution du contrat.

» Pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, ou jusqu'au terme fixé pour la dissolution du contrat d'emploi, si le temps restant à courir est inférieur à trente jours, l'employé conserve le droit à la rémunération prévue par la convention.

» Si l'incapacité a une durée de plus de nonante jours, l'employeur peut à tout moment, à la condition que le terme fixé pour l'expiration de l'engagement ne soit pas atteint, mettre fin au contrat moyennant une indemnité correspondant à deux mois de rémunération au plus ou au temps restant à courir jusqu'à la date convenue pour la dissolution du contrat. »

En conclusion, les remarques suivantes s'imposent :

1° Le texte proposé donnera certainement lieu à des difficultés d'application du fait que les auteurs se réfèrent

Uit deze tekst blijkt :

1° dat de werkgever tot geen enkele betaling gehouden is bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, indien hij verbonden is door een contract op proef voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming;

2° dat hij het contract zonder vergoeding of opzeggings-termijn mag opzeggen indien de werkongeschiktheid meer dan acht dagen duurt.

Draagwijdte van het wetsvoorstel.

Door hun wetsvoorstel willen de heren Deruelles c.s. :

1° aan de bediende, in dienst genomen voor een bepaalde duur van ten minste 6 maanden en voor een bepaalde onderneming met een normale tewerkstelling gedurende 6 maanden, de betaling van de bezoldiging verzekeren, hetzij gedurende de eerste 30 dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, hetzij gedurende de overblijvende looptijd tot het einde van de termijn, indien deze periode korter is dan 30 dagen;

2° bepalen dat de werkgever een eind kan maken aan de overeenkomst, indien de arbeidsongeschiktheid langer dan 90 dagen duurt, mits een vergoeding te betalen die overeenstemt met ten hoogste twee maanden bezoldiging of met de tijd die nog overblijft tot de overeengekomen datum voor de beëindiging van de overeenkomst.

Indien de tekst, zoals die is voorgesteld, door de wetgever werd aangenomen, zouden de desbetreffende bepalingen luiden als volgt :

« Art. 12. — In geval van dienstcontract op proef kan de werkgever, zonder vergoeding aan de overeenkomst een eind maken, wegens arbeidsongeschiktheid, zo de ongeschiktheid meer dan acht dagen duurt. Gedurende de ongeschiktheid heeft de bediende geen recht op de bezoldiging, bepaald in de verbintenis.

» Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, die voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming worden gesloten, wanneer de duur van de dienstbetrekking tot zes maanden ten hoogste wordt beperkt.

» Art. 12bis. — Wanneer de dienstbetrekking wordt aangegaan voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming die ten minste zes maanden duurt, wordt de uitvoering van de overeenkomst door ziekte of ongeval geschorst.

» Gedurende de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid, of tot het verstrijken van de termijn, bepaald voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, indien de overblijvende looptijd geen dertig dagen meer bedraagt, behoudt de bediende het recht op de in de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

» Duurt de ongeschiktheid meer dan negentig dagen, dan kan de werkgever, op voorwaarde dat de termijn, gesteld voor de beëindiging van de dienstbetrekking, niet is bereikt, te allen tijde aan de overeenkomst een eind maken, tegen een vergoeding die overeenstemt met ten hoogste twee maanden bezoldiging of met de tijd die nog overblijft tot de overeengekomen datum voor de beëindiging van de overeenkomst. »

Als besluit moet het volgende worden opgemerkt :

1° De voorgestelde tekst zal ongetwijfeld aanleiding geven tot moeilijkheden bij de toepassing, omdat de auteurs,

au « terme fixé pour la dissolution du contrat » même pour les contrats pour une entreprise déterminée alors que ces contrats ne comportent aucun terme.

En examinant de près l'alinéa ajouté par les auteurs à l'article 12, on pourrait soutenir — la durée de l'engagement ne pouvant viser que les contrats à terme — que la situation restera inchangée en ce qui concerne les contrats pour une entreprise déterminée.

Pour exprimer plus clairement, l'idée des auteurs, il serait préférable de libeller cet alinéa de la façon suivante :

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

Toutefois, le Ministre ne voit pas la raison pour laquelle on devrait exclure du bénéfice des nouvelles dispositions, les employés engagés pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée dont la durée de l'occupation est normalement supérieure à la durée maximum de l'essai, soit après *trois mois maximum*, alors qu'un employé engagé pour une durée indéterminée bénéficie de sa rémunération normale en cas d'incapacité par suite de maladie ou d'accident.

La même règle devrait être appliquée aux employés engagés à terme ou pour une entreprise déterminée.

Dès lors, il serait préférable de stipuler que les dispositions applicables aux contrats à l'essai (non-paiement de la période d'incapacité et possibilité de rupture de la part de l'employeur après incapacité de huit jours) s'appliquent aux employés engagés pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée qui ne sont pas encore occupés depuis au moins trois mois.

2° Il convient également de modifier l'article 12bis, inséré dans les lois coordonnées sur le contrat d'emploi, par l'article 3 de la proposition.

En effet, ici également, les auteurs se réfèrent à un terme pour les contrats pour une entreprise déterminée.

Il serait donc logique de reprendre le principe de l'idée des auteurs en étendant le bénéfice des présentes dispositions à ceux qui travaillent depuis trois mois au moins et de calculer l'indemnité de rupture en tenant compte, pour les contrats à durée déterminée, du délai restant à courir et pour les contrats pour une entreprise déterminée, du délai qui normalement aurait encore été nécessaire pour la réalisation de l'objet de l'entreprise, sans que, dans l'un ou l'autre cas, l'indemnité puisse dépasser deux mois de rémunération.

Cette formule peut et donnera certainement lieu à des contestations en ce qui concerne les contrats pour une entreprise déterminée, étant donné que le terme n'est pas fixé par le contrat et que les parties peuvent avoir des divergences de vues quant à l'estimation du temps encore nécessaire pour la réalisation de l'entreprise. Cependant, c'est un moindre mal du fait que les contrats d'entreprise déterminée qui comportent une occupation de plus de trois mois sont

zelfs bij overeenkomsten voor een bepaalde onderneming, waarin nochtans geen termijn wordt gesteld, verwijzen naar de « termijn, bepaald voor de beëindiging van de arbeids-overeenkomst ».

Bij nader onderzoek van het lid, dat door de indieners van het voorstel aan artikel 12 wordt toegevoegd, zou men kunnen beweren dat — aangezien bij de duur van de dienstbetrekking enkel op termijnovereenkomsten kan worden gedoeld — de toestand ongewijzigd blijft voor de overeenkomsten voor een bepaalde onderneming.

Om de bedoeling van de auteurs nauwkeuriger weer te geven, zou dat lid beter luiden als volgt :

« Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, gesloten voor een bepaalde duur van minder dan zes maanden of voor een bepaalde onderneming, wanneer de uitvoering van het werk, waarop de overeenkomst betrekking heeft, normaal een tewerkstelling van minder dan zes maanden moet medebrengen. »

De Minister ziet echter niet in waarom het genot van de nieuwe bepalingen zou moeten worden ontegenwoordigd aan de bedienden die in dienst worden genomen voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming waarbij de duur der tewerkstelling normaal langer is dan de maximumduur van de proefperiode, dit is langer dan *drie maanden* ten hoogste, terwijl een voor onbepaalde duur in dienst genomen bediende zijn normaal salaris geniet in geval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval.

Dezelfde regel zou moeten gelden voor de bedienden die voor een bepaalde termijn of voor een bepaalde onderneming in dienst worden genomen.

Er zou derhalve worden bepaald dat de regelen, welke gelden voor de proeftijdovereenkomsten (niet-betaling tijdens de periode van ongeschiktheid en mogelijkheid voor de werkgever om het contract na acht dagen ongeschiktheid te verbreken), van toepassing zijn op de voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming in dienst genomen bedienden die nog niet sinds ten minste drie maanden zijn tewerkgesteld.

2° Er dient eveneens een wijziging te worden aangebracht in artikel 12bis dat bij artikel 3 van het voorstel in de gecoördineerde wetten op de bediendenarbeidsovereenkomst wordt ingevoegd.

Ook hier immers verwijzen de indieners van het voorstel naar een termijn voor de overeenkomsten voor een bepaalde onderneming.

Het zou dus logisch zijn het principe, dat de indieners van het voorstel op het oog hebben, over te nemen door de hier bedoelde bepalingen mede van toepassing te verklaren op degenen die sedert ten minste drie maanden werken en de vergoeding wegens verbreking te berekenen met inachtneming, voor overeenkomsten voor een bepaalde duur, van de nog overblijvende looptijd van de termijn; en, voor overeenkomsten voor een bepaalde onderneming, van de termijn die normaal nog nodig zou geweest zijn voor de uitvoering van het werk waarop de onderneming betrekking heeft, zonder dat de vergoeding in beide gevallen meer dan twee maanden bezoldiging mag bedragen.

Deze formule kan en zal ongetwijfeld aanleiding geven tot betwistingen met betrekking tot overeenkomsten voor een bepaalde onderneming, daar in de overeenkomst geen termijn wordt bepaald en partijen van mening kunnen verschillen over de tijd die naar schatting nog nodig zal zijn om met de onderneming klaar te komen. Dit is echter niet zo erg, want overeenkomsten voor een bepaalde onderneming, die meer dan drie maanden tewerkstelling met zich

assez rares et que, d'autre part, les contestations devront être tranchées par les conseils de prud'hommes qui, de par leur composition employeurs-employés, sont à même de déterminer d'une façon équitable le temps qui était normalement nécessaire pour réaliser l'entreprise pour laquelle l'employé a été engagé.

3° En outre, il faut remarquer que la proposition ne garantit pas, dans tous les cas, le paiement des trente premiers jours de maladie mais ne le fait que dans le cas où, au moment où commence l'incapacité, le contrat doit encore durer au moins trente jours. Or, si on veut mettre les employés engagés à terme et pour une entreprise déterminée sur un pied d'égalité avec les employés engagés pour une durée indéterminée, il convient de leur garantir également le paiement des trente premiers jours d'incapacité.

Ceci a d'ailleurs déjà été fait pour les employés qui deviennent malades pendant le délai de préavis : même si le préavis doit expirer moins de trente jours après le début de l'incapacité, l'employeur est tenu au paiement des trente premiers jours d'incapacité; le contrat reste suspendu et au moment de sa guérison, l'employé peut et doit reprendre son travail pour exécuter la partie du préavis qui reste à courir, c'est-à-dire que le délai de préavis est prolongé de la durée de l'incapacité de travail.

4° En tout cas, il convient de modifier également l'article 35 des lois coordonnées qui détermine le champ d'application de la loi et qui dispose, en son troisième alinéa, que certains articles sont applicables à tous les contrats quel que soit le montant de la rémunération. C'est ainsi que tous les employés, quel que soit le montant de la rémunération, bénéficient des dispositions de la loi visant la maladie ou l'accident. Il convient donc de compléter l'article 25, troisième alinéa.

Un membre déclare que la proposition de loi répond à un désir unanime; il se déclare en outre particulièrement satisfait des propositions faites par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, visant à la réduction du délai d'occupation de six à trois mois.

A la suite de cet échange de vues, les auteurs de la proposition acceptent de modifier le texte proposé de manière à répondre aux observations du Ministre.

La proposition de loi, telle qu'elle figure ci-après, a été approuvée à l'unanimité.

Le présent rapport a également été adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,
L. NAMECHE.

Le Président,
H. HEYMAN.

brengen, zijn vrij zeldzaam en anderzijds moeten de betwistingen worden beslecht door de werkrechtshouders, die, door het feit zelf dat zij uit werkgevers en werknemers zijn samengesteld, naar billijkheid kunnen oordelen hoeveel tijd normaal nodig was om klaar te komen met de onderneming waarvoor de bediende in dienst is genomen.

3° Bovendien weze opgemerkt dat het voorstel niet in ieder geval de betaling van de eerste dertig ziekte-dagen verzekert, doch dit slechts doet in het geval waarin het contract nog ten minste dertig dagen moet duren wanneer de arbeidsongeschiktheid een aanvang neemt. Indien men nu de op proef en voor een bepaalde onderneming in dienst genomen bedienden op gelijke voet wenst te stellen met de voor een onbepaalde duur in dienst genomen bedienden, dan past het hun eveneens de betaling van de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid te verzekeren.

Dit werd overigens reeds gedaan voor de bedienden die ziek worden tijdens de opzeggingstermijn : zelfs indien de opzeggingstermijn een einde moet nemen minder dan dertig dagen na het begin van de arbeidsongeschiktheid is de werkgever gehouden tot de betaling der eerste dertig dagen ongeschiktheid; het contract blijft geschorst en op het ogenblik van zijn herstel, mag en moet de bediende zijn werk hervatten om het gedeelte van de opzeggingstermijn dat nog niet verstreken is, te voleindigen, d.w.z. dat de opzeggingstermijn verlengd wordt met de duur van de arbeidsongeschiktheid.

4° In ieder geval moet ook artikel 35 der gecoördineerde wetten worden gewijzigd, waarin het toepassingsgebied van de wet wordt bepaald en waarvan het derde lid luidt, dat bepaalde artikelen toepasselijk zijn op alle contracten, ongeacht het bedrag van de bezoldiging. Aldus komen alle bedienden, ongeacht het bedrag van hun bezoldiging, in aanmerking voor de bepalingen van de wet betreffende ziekte of ongeval. Artikel 25, derde lid, dient dus te worden aangevuld.

Een lid verklaart dat het wetsvoorstel aan de algemene verwachtingen beantwoordt; hij geeft bovendien zijn bijzondere voldoening te kennen over de voorstellen van de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg tot vermindering van de duur van de tewerkstelling van zes tot drie maanden.

Na deze gedachtenwisseling verklaren de indieners van het voorstel zich bereid de voorgestelde tekst met inacht-neming van de opmerkingen van de Minister te wijzigen.

Het wetsvoorstel, gewijzigd zoals het hierna voorkomt, werd eenparig aangenomen.

Dit verslag werd eveneens eenparig goedgekeurd.

De Verslaggever,
L. NAMECHE.

De Voorzitter,
H. HEYMAN.

TEXTE
ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.

PROPOSITION DE LOI

tendant à modifier les articles 12 et 35 des lois relatives aux contrats d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955.

Article premier.

A l'alinéa premier de l'article 12 des lois relatives au contrat d'emploi, coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955, les mots : « pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée », sont supprimés.

Art. 2.

A l'article 12 des mêmes lois, il est ajouté un troisième alinéa libellé comme suit :

« 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 entraîner normalement une occupation inférieure à trois mois. »

Art. 3.

Il est ajouté aux mêmes lois un article 12bis (nouveau) libellé comme suit :

« Art. 12bis. — Lorsque l'engagement est fait pour une durée déterminée de plus de trois mois ou pour une entreprise déterminée et que l'employé est occupé depuis au moins trois mois, la maladie ou l'accident suspend l'exécution du contrat.

» Pendant les trente premiers jours de l'incapacité de travail, l'employé conserve le droit à la rémunération prévue par la convention.

» Si l'incapacité a une durée de plus de nonante jours, 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 nécessaire à la réalisation de l'entreprise pour laquelle il 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. »

Art. 4.

Il est inséré à l'article 35, troisième alinéa des mêmes lois, entre les nombres « 11 » et « 14 », le nombre « 12bis ».

TEKST
AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de artikelen 12 en 35 van de wetten op de bediendenarbeidsovereenkomst, geordend bij koninklijk besluit van 20 juli 1935.

Eerste artikel.

In artikel 12, eerste lid, van de wet van 7 augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst samengeordend bij koninklijk besluit van 20 juli 1935 worden de woorden : « voor een bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming » weggelaten.

Art. 2.

Aan artikel 12 van dezelfde wet wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, die voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden of voor een bepaalde onderneming worden gesloten, wanneer uit de toepassing van de overeenkomst normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden moet voortvloeien. »

Art. 3.

Aan dezelfde wetten wordt een artikel 12bis (nieuw) toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Art. 12bis. — Wanneer de dienstbetrekking wordt aangegaan voor een bepaalde duur van meer dan drie maanden of voor een bepaalde onderneming en wanneer de bediende sedert ten minste drie maanden is tewerkgesteld, wordt de uitvoering van de overeenkomst door ziekte of ongeval geschorst.

» Gedurende de eerste dertig dagen arbeidsongeschiktheid behoudt de bediende het recht op de in de overeenkomst bepaalde bezoldiging.

» Duurt de ongeschiktheid meer dan negentig dagen, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een eind maken, tegen vergoeding. Deze stemt overeen met de bezoldiging die nog verschuldigd is tot de overeengekomen vervaldag of tijdens de termijn die vereist is om de onderneming waarvoor hij werd aangeworven te beëindigen, met een maximum van drie maanden bezoldiging en na aftrek van wat sedert het begin van de ongeschiktheid werd uitbetaald. »

Art. 4.

In artikel 35, derde lid, van dezelfde wetten wordt tussen de getallen « 11 » en « 14 », een getal « 12bis » ingevoegd.