

Kamer der Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1959-1960.

15 MAART 1960.

WETSONTWERP

tot invoering van het gewaarborgd weekloon.

AMENDEMENTEN

VOORGESTELD DOOR DE HEER MAJOR.

Het doel van deze amendementen is het wetsontwerp inzake gewaarborgd weekloon in overeenstemming te brengen met de akkoorden en de voorstellen gedaan door de vakbonden A.B.V.V. en A.C.V. en met de door deze organisaties in de Nationale Arbeidsraad uitgebrachte adviezen, zoals deze reeds vervat zijn in ons wetsvoorstel en de daarop ingediende amendementen. [Zie doc. 21 (B. Z. 1958), n^{os} 1 en 2.]

Eerste artikel.

1) In het laatste lid, op de eerste regel van de nederlandse tekst, het woord « beslissing » vervangen door « bepaling ».

2) « In fine » van dit artikel, toevoegen wat volgt :

« voor zover het de werkloosheid wegens weersomstandigheden of technische stoornissen betreft ».

VERANTWOORDING.

De mogelijkheid om van deze beschikking af te wijken bij door koninklijk besluit bindend verklaarde collectieve overeenkomst heeft slechts zin voor de schorsingen van het arbeidscontract wegens weersomstandigheden of technische stoornissen, waarbij de meeste, zoniet alle arbeiders van een onderneming betrokken zijn. Het is niet nodig te voorzien in afwijkingen voor individuele gevallen van schorsing, bvb. ziekte van de arbeider of vertraging van het gebruikte vervoermiddel.

De mogelijkheid tot afwijking moet dan ook in die zin beperkt worden.

De vervanging van de term « beslissing » door « bepaling » is een loutere verbetering van een klaarblijkelijke vergissing.

Zie :

414 (1959-1960) :

- N^o 1 : Wetsontwerp.
- N^{os} 2 tot 4 : Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1959-1960.

15 MARS 1960.

PROJET DE LOI

instaurant le salaire hebdomadaire garanti.

AMENDEMENTS

PRÉSENTÉS PAR M. MAJOR.

Les présents amendements ont pour but d'adapter le projet de loi instaurant le salaire hebdomadaire garanti aux accords et propositions des organisations syndicales F.G.T.B. et C.S.C. ainsi qu'aux avis émis par lesdites organisations au Conseil National du Travail, tels qu'ils sont déjà repris dans notre proposition de loi ainsi que dans nos amendements à cette proposition. [Voir doc. 21 (S. E. 1958), n^{os} 1 et 2.]

Article premier.

1) A la première ligne du dernier alinéa du texte néerlandais, remplacer le mot « beslissing » par le mot « bepaling ».

2) « In fine » de cet article, ajouter ce qui suit :

« pour autant qu'il s'agisse de chômage dû aux conditions atmosphériques ou à des accidents techniques ».

JUSTIFICATION.

La possibilité de déroger à cette disposition en vertu d'une convention collective, rendue obligatoire par arrêté royal, n'a de sens que pour les suspensions du contrat de travail dues aux conditions atmosphériques ou à des accidents techniques, lesquelles touchent la plupart sinon tous les ouvriers de l'entreprise. Il n'est pas nécessaire de prévoir des dérogations pour des cas individuels de suspension, par exemple maladie de l'ouvrier ou retard du moyen de communication utilisé.

La possibilité de la dérogation doit donc être limitée dans ce sens.

Le remplacement, dans le texte néerlandais, du mot « beslissing » par le mot « bepaling » est une simple rectification d'une erreur évidente.

Voir :

414 (1959-1960) :

- N^o 1 : Projet de loi.
- N^{os} 2 à 4 : Amendements.

Art. 3.

Dit artikel vervangen door wat volgt :

« Artikel 28ter, tweede alinea, van de wet op het arbeidscontract wordt door volgende bepaling vervangen :

De technische stoornissen die zich in de onderneming voordoen schorsen de uitvoering van het contract.

De arbeider heeft recht op betaling van het normaal loon voor de duur der werkonderbreking ingevolge technische stoornissen, tot beloop van maximum zes werkdagen te rekenen vanaf de dag volgende op de dag gedurende dewelke de technische stoornis zich heeft voorgedaan.

Op advies van het betrokken paritair comité kunnen afwijkingen worden toegestaan bij koninklijk besluit. »

VERANTWOORDING.

Wat de werkloosheid wegens weersomstandigheden betreft lijkt het gepast, gezien het bijzonder karakter ervan, de huidige regeling waarin door de artikelen 12 en 28 ter van de wet op het arbeidscontract wordt voorzien te behouden.

Het amendement heeft verder tot doel om een tegenstrijdigheid in de regeling voorzien in het wetsontwerp voor de technische stoornissen op te heffen. Zo is het contract onmiddellijk geschorst, en niet na zeven dagen, zoals voor de overige redenen tot schorsing. Dit principe wordt trouwens duidelijk weergegeven in artikel 2 van het ontwerp, waar een nieuw opschrift voor hoofdstuk IIIbis wordt voorgesteld; « Schorsing van de overeenkomst en voorwaarden waaronder de arbeider het recht op het normaal loon behoudt ». Mocht het contract niet onmiddellijk geschorst zijn, na de toepassing van artikel 12 wel begrepen, zou men geen voorwaarden tot het recht op loon moeten vaststellen.

Het spreekt vanzelf dat de arbeidsovereenkomst geschorst is voor de arbeiders die niet aan het werk kunnen gehouden worden. Het is totaal overbodig dit in de wet te bepalen, zeker als men voorziet dat het vervangingswerk in overeenstemming moet zijn met de bekwaamheid en de geschiktheid. Deze principes vinden reeds algemene toepassing.

Zoals voor artikel 12 van de wet op het arbeidscontract wordt de mogelijkheid gelaten het probleem verder te regelen bij collectieve overeenkomst in het paritair comité.

Art. 4.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Artikel 28bis derzelfde wet wordt met volgende bepalingen aangevuld :

d) de arbeider heeft recht op de uitbetaling van het normaal loon gedurende de periode van zes werkdagen, volgend op de dag waarop de ongeschiktheid wegens ziekte of ongeval een aanvang neemt.

De arbeidster heeft recht op de uitbetaling van het normaal loon gedurende de eerste zes werkdagen der rust vóór de bevalling of gedurende de periode van zes werkdagen volgend op de dag der bevalling, in het geval zij geen rust vóór de bevalling heeft genomen, waarvoor het normaal loon betaald werd. »

VERANTWOORDING.

Daar de huidige wijze waarop het arbeidscontract geschorst wordt ingeval van ziekte of bevalling kan behouden blijven, volstaat het artikel 28bis met een bepaling aan te vullen bij dewelke de betaling van het loon geregeld wordt.

Art. 7.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Art. 28quater derzelfde wet wordt als volgt aangevuld :

Art. 3.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 28ter, 2^{me} alinéa, de la loi sur le contrat de travail est remplacé par la disposition suivante :

Les accidents techniques se produisant dans l'entreprise suspendent l'exécution du contrat.

L'ouvrier a droit au paiement du salaire normal pour la durée de l'interruption du travail due à des accidents techniques jusqu'à concurrence d'un maximum de six journées de travail, à compter du lendemain du jour où l'accident technique s'est produit.

Des dérogations peuvent être accordées par arrêté royal, sur avis de la commission paritaire compétente ».

JUSTIFICATION.

En ce qui concerne le chômage dû aux conditions atmosphériques, il semble opportun, eu égard à leur caractère particulier, de maintenir la réglementation actuelle prévue par les articles 12 et 28ter de la loi sur le contrat de travail.

L'amendement vise en outre à supprimer une contradiction existant dans la réglementation prévue dans le projet de loi, à propos des accidents techniques. C'est ainsi que le contrat est suspendu immédiatement, et non après sept jours, comme il est prévu pour les autres motifs de suspension. Ce principe est, du reste, clairement rendu à l'article 2 du projet, où un nouvel intitulé est proposé pour le chapitre IIIbis : « De la suspension du contrat et des conditions dans lesquelles l'ouvrier conserve le droit au salaire normal ». Si le contrat n'était pas suspendu immédiatement, bien entendu après application de l'article 12, il n'y aurait pas lieu de fixer les conditions du droit au salaire.

Il va de soi que le contrat de travail n'est suspendu que pour les ouvriers qui ne peuvent être maintenus au travail. Il est tout à fait superflu de le stipuler dans la loi, d'autant plus qu'il est prévu que le travail de remplacement doit être conforme aux capacités et aux aptitudes. Ces principes sont en général déjà appliqués.

Ainsi que le prévoit l'article 12 de la loi sur le contrat de travail, la possibilité existe de régler en outre le problème par convention collective au sein de la commission paritaire.

Art. 4.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 28bis de la même loi est complété par la disposition suivante :

d) L'ouvrier a droit au paiement du salaire normal pour la durée de six journées de travail, à compter du lendemain du jour où a débuté l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident.

L'ouvrière a droit au paiement du salaire normal pendant les six premières journées de travail du repos précédant l'accouchement ou pendant la période de six journées de travail suivant le jour de l'accouchement; dans le cas où, avant l'accouchement, elle n'a pas pris de repos, pour lequel le salaire normal a été payé ».

JUSTIFICATION.

Etant donné que le mode actuel de suspension du contrat de travail en cas de maladie ou d'accouchement peut être maintenu, il suffit de compléter l'article 28bis par une disposition réglant le paiement du salaire.

Art. 7.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« L'article 28quater de la même loi est complété par ce qui suit :

De arbeider heeft recht op de betaling van het normaal loon gedurende de eerste zes werkdagen van gedeeltelijke of toevallige werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken zowel bij de invoering van een stelsel van gedeeltelijke of toevallige werkloosheid als bij de verhoging van de frequentie van het aantal dagen werkloosheid. De werkgever is evenwel niet verplicht het loon te betalen indien de gedeeltelijke of toevallige werkloosheid slechts een aanvang neemt na het verstrijken van de opzeggingstermijn bepaald in de tweede alinea van dit artikel.

Op advies van het bevoegde paritaire comité kan bij koninklijk besluit afgeweken worden van de regel van het gewaarborgd loon gedurende de gedeeltelijke of toevallige werkloosheid ».

VERANTWOORDING.

De huidige regeling, verbeterd in de mate dat er tevens zeven dagen bij voorbaat moet verwittigd worden ingeval van verhoging der frequentie van het aantal niet gewerkte dagen, geeft voldoening. Het is niet nodig deze regeling te verstrakken door het opleggen van een wijze van verwittigen. De werkgever zal, in geval van betwisting, behouden zijn het bewijs te leveren dat de arbeider verwittigd werd. De sanctie bij niet verwittiging, is de betaling van het loon gedurende een week.

Art. 8.

De tekst van dit artikel vervangen door wat volgt :

« Een als volgt luidend artikel 28sexies wordt in de wet op het arbeidscontract ingelast :

Art. 28sexies. — De arbeider heeft het recht op het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, om de hiernavolgende redenen en voor de hierbij aangeduide duur, onverminderd gunstiger bepalingen waarin bij beslissing van het bevoegde paritaire comité wordt voorzien :

Gronden van afwezigheid.	Duur der afwezigheid.
1° Huwelijk van de arbeider :	3 werkdagen.
2° Huwelijk van kind, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder of kleinkind van de arbeider :	de dag van het huwelijk.
3° Priesterwijding of intriede in het klooster van kind, broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de arbeider :	1 werkdag.
4° Bevalling van de echtgenote van de arbeider :	2 werkdagen .
5° Overlijden van de echtgenoot(e), kind, vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de arbeider :	van de dag van het overlijden tot de dag der begrafenis met een maximum van 3 werkdagen.
6° Overlijden van broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon of schoondochter van de arbeider :	2 werkdagen.

L'ouvrier a droit au paiement du salaire normal pendant les six premiers jours ouvrables de chômage partiel ou accidentel dû à l'absence de travail imputable à des raisons économiques, tant lors de l'introduction d'un régime de chômage partiel ou accidentel que lors de l'augmentation de la fréquence des jours de chômage. L'employeur n'est toutefois pas tenu de payer le salaire si le chômage partiel ou accidentel ne prend cours qu'après l'expiration du délai de préavis prévu au 2^{me} alinéa de cet article.

Sur avis de la commission paritaire compétente, il peut être dérogé par arrêté royal à la règle du salaire garanti pendant le chômage partiel ou accidentel ».

JUSTIFICATION.

La réglementation actuelle, qui a été améliorée en ce sens qu'il faut aussi un préavis de sept jours en cas d'augmentation de la fréquence du nombre de jours chômés, donne satisfaction. Il n'est pas nécessaire de renforcer cette réglementation en imposant une modalité de préavis. En cas de contestation, l'employeur sera tenu de prouver que l'ouvrier a été averti. La sanction consistera à payer le salaire pendant une semaine si le préavis n'a pas été donné.

Art. 8.

Remplacer le texte de cet article par ce qui suit :

« Il est inséré dans la loi sur le contrat de travail un article 28sexies, libellé comme suit :

Art. 28sexies. — L'ouvrier a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de son salaire normal, pour les motifs suivants et pour la durée y indiquée, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par décision du comité paritaire compétent :

Motifs d'absence.	Durée de l'absence.
1° Mariage de l'ouvrier :	3 jours ouvrables.
2° Mariage de l'enfant, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du petits-fils ou de la petite-fille de l'ouvrier :	le jour du mariage.
3° Ordination ou entrée au couvent de l'enfant, du frère, de la sœur, du beau-frère ou de la belle-sœur de l'ouvrier :	1 jour ouvrable.
4° Accouchement de l'épouse de l'ouvrier :	2 jours.
5° Décès du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère de l'ouvrier :	à partir du jour du décès jusqu'au jour de l'enterrement, avec maximum de 3 jours ouvrables.
6° Décès du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, du petit-fils ou de la petite-fille, du beau-fils ou de la belle-fille de l'ouvrier :	2 jours ouvrables.

Gronden van afwezigheid.	Duur der afwezigheid.	Motifs d'absence.	Durée de l'absence.
7° Plechtige communie van het kind van de arbeider :	1 werkdag.	7° Communion solennelle de l'enfant de l'ouvrier :	1 jour ouvrable.
8° Militaire verplichtingen van korte duur, de wederoproeping wegens tuchtmaatregelen uitgezonderd :	maximum 6 werkdagen.	8° Obligations militaires de courte durée, excepté rappel pour mesures disciplinaires :	maximum 6 jours ouvrables.
9° Verschijnen in rechte :	de nodige tijd met maximum 6 werkdagen.	9° Comparution en justice :	le temps nécessaire, mais avec maximum de 6 jours ouvrables.
10° De vervulling van burgerlijke plichten, o.m. het bijwonen van de familieraad en de verplichtingen voortvloeiend uit een officiële opdracht :	de nodige tijd met maximum van 6 werkdagen.	10° Obligations civiles, notamment l'assistance au conseil de famille, et obligations résultant d'une mission officielle :	le temps nécessaire, mais avec maximum de 6 jours ouvrables.
11° De vervulling van syndicale verplichtingen wegens een behoorlijk gerechtvaardigde opdracht :	de nodige tijd met maximum van 6 werkdagen.	11° Obligations syndicales pour mission dûment justifiée :	le temps nécessaire, mais avec maximum de 6 jours ouvrables.
12° Elke reden vooraf door de werkgever aangenomen :	maximum 6 werkdagen ».	12° Tout motif préalablement admis par l'employeur :	maximum de 6 jours ouvrables ».

VERANTWOORDING.

Teneinde in deze materie eenvormigheid te brengen en aan ieder arbeider minima te waarborgen, is het noodzakelijk een artikel zoals hier voorgesteld in de wet op het arbeidscontract in te lassen.

Uit de redactie van dit artikel blijkt duidelijk dat zowel het aanvaarden der afwezigheid als de duur ervan, nauw verbonden zijn aan de in aanmerking genomen gebeurtenissen. Er moeten dan ook geen verdere voorwaarden gesteld worden zoals gedaan werd in het wetsontwerp, bij gebreke aan definitie van gebeurtenissen en duur.

Aan bestaande collectieve overeenkomsten met gunstiger bepalingen wordt geen afbreuk gedaan.

Art. 9.

Artikel 28septies doen aanvangen met een eerste lid dat luidt als volgt :

« Voor de toepassing van de artikelen 28bis, littera d, 28ter, § 2, 28quater, derde alinea en 28sexies wordt de dag waarop normaal niet gewerkt wordt in toepassing van het stelsel van de vijfdagenweek, als werkdag beschouwd ».

VERANTWOORDING.

Deze bepaling heeft tot doel dat de duur der afwezigheid gelijk zij onafgezien van het arbeidsregime der onderneming. Te dien einde wordt er in de amendementen steeds gesproken van « werkdagen ».

Art. 12.

Dit artikel weglaten.

JUSTIFICATION.

En vue de réaliser une uniformité en cette matière et pour garantir des minima à chaque travailleur, il est nécessaire d'insérer dans la loi sur le contrat de travail un article tel qu'il est proposé ici.

Il résulte clairement de la rédaction de cet article que tant l'admission de l'absence que sa durée sont étroitement liées aux événements pris en considération. Dès lors, il est inutile d'exiger des conditions supplémentaires comme l'a fait le projet de loi, à défaut de définition des événements et de la durée.

Il n'est pas porté atteinte à des conventions collectives contenant des dispositions plus favorables.

Art. 9.

Faire débiter l'article 28 septies par un premier alinéa, libellé comme suit :

« Pour l'application des articles 28bis, littera d, 28ter, § 2, 28quater, alinéa 3, et 28 sexies, le jour où le travail est normalement interrompu en vertu du régime de la semaine des cinq jours, est considéré comme étant un jour ouvrable ».

JUSTIFICATION.

Cet amendement tend à rendre uniforme la durée de l'absence, indépendamment du régime de travail de l'entreprise. A cette fin, les amendements parlent toujours de « jours ouvrables ».

Art. 12.

Supprimer cet article.

VERANTWOORDING.

In de hier voorgestelde amendementen werd steeds, waar dit nodig werd geoordeeld, mogelijkheid gelaten aan de paritaire comité's om van de wetgeving op het gewaarborgd weekloon af te wijken, onder meer voor de schorsingen van het arbeidscontract wegens technische stoornissen of economische oorzaken. Vooral voor dit laatste werd er een zeer ruime bevoegdheid gegeven van de paritaire comité's. Het artikel 12 is totaal overbodig en dient afgeschaft.

Bovendien is het ondenkbaar dat er van de regelen op het gewaarborgd weekloon zou kunnen afgeweken worden, zonder dat het paritaire comité hierover advies zou uitgebracht hebben.

Art. 13.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

Er mag geen discriminatie gemaakt worden onder de arbeiders inzake hun rechten op gewaarborgd loon ingeval van ziekte. De administratieve verwickelingen die uit de voorgestelde regeling zullen voortvloeien voor de dienst der ziekteverzekering zijn niet te overzien.

Er kan geen afwijking geduld worden op hetgeen voorzien werd in het hier voorgesteld amendement betreffende artikel 4.

Art. 14.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

Deze bepaling ontnemt elke zin aan de invoering van het gewaarborgd weekloon.

Er bestaat geen aanleiding toe in geval van ziekte niet het volledig normaal loon te waarborgen, berekend overeenkomstig artikel 9 van het ontwerp, zoals dit gebeurt in de andere gevallen van schorsing van het arbeidscontract.

Wij verwijzen verder naar het amendement op artikel 4.

Art. 16.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

Dit artikel vervalt ingevolge de amendementen op artikelen 13 en 14.

Art. 17.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

Dit artikel vervalt ingevolge het amendement op artikel 14.

Art. 18.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

Dit artikel vervalt ingevolge de amendementen op de artikelen 13, 14, 16 en 17.

Art. 19.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

Dit artikel vervalt ingevolge de amendementen op de artikelen 13, 14, 16 en 17.

JUSTIFICATION.

Les présents amendements permettent, le cas échéant, aux comités paritaires de déroger à la législation sur le salaire hebdomadaire garanti, notamment en ce qui concerne les suspensions du contrat de travail pour des accidents techniques ou pour des causes économiques. C'est surtout pour ce dernier cas qu'une compétence très large a été donnée aux comités paritaires. L'article 12 est totalement superflu et doit être supprimé.

Il est d'ailleurs inconcevable qu'il pourrait être dérogé aux règles du salaire hebdomadaire garanti sans que le comité paritaire ait donné son avis à ce sujet.

Art. 13.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION.

Il faut éviter toute discrimination entre les travailleurs quant à leurs droits au salaire garanti en cas de maladie. Les complications administratives qu'entraînera le système proposé pour le service de l'assurance-maladie sont incalculables.

Il est inadmissible qu'il soit dérogé à ce qui a été prévu par l'amendement proposé ici à l'article 4.

Art. 14.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION.

Cette disposition fait perdre tout son sens à l'instauration du salaire hebdomadaire garanti. Il n'y a aucune raison, en cas de maladie, de ne pas garantir l'entière du salaire normal, calculé conformément à l'article 9 du projet, comme cela se fait dans les autres cas de suspension du contrat de travail.

Pour le surplus, nous renvoyons à l'amendement à l'article 4.

Art. 16.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION.

Cet article tombe par suite des amendements aux articles 13 et 14.

Art. 17.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION.

Cet article tombe par suite de l'amendement à l'article 14.

Art. 18.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION.

Cet article tombe par suite des amendements aux articles 13, 14, 16, et 17.

Art. 19.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION.

Cet article tombe par suite des amendements aux articles 13, 14, 16 et 17.

Art. 20.

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING.

Dit artikel vervalt ingevolge het amendement op artikel 19.

Art. 22 (nieuw).

Een artikel 22 (nieuw) toevoegen, dat luidt als volgt :

« Artikel 12, tweede alinea, van de wet van 7 augustus 1922, gewijzigd bij de wetten van 28 september 1932, 22 juli 1952, 11 maart 1954 en 8 mei 1959, wordt vervangen door volgende bepaling :

Gedurende de eerste zes werkdagen van de onbekwaamheid, heeft de bediende recht op de bezoldiging waarin door de verbintenis wordt voorzien. »

VERANTWOORDING.

Ook de bedienden verbonden door een contract op proef en van een bepaalde duur of een bepaalde onderneming van een duur van minder dan 3 maanden moeten genieten van het gewaarborgd weekloon bij ziekte.

Art. 23 (nieuw).

Een artikel 23 (nieuw) toevoegen, dat luidt als volgt :

« De bepalingen van de besluitwet van 23 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en van de besluitwetten van 10 januari 1945 en van 7 februari 1945 voor wat de betaling der bijdragen voor maatschappelijke zekerheid betreft, zijn van toepassing op de normale lonen uitbetaald overeenkomstig deze wet. »

VERANTWOORDING.

Daar het niet om vergoedingen gaat, maar wel om de uitbetaling van het normale loon, moeten de bijdragen voor de maatschappelijke zekerheid gebeuren.

Art. 24 (nieuw).

Een artikel 24 (nieuw) toevoegen, dat luidt als volgt :

« De Koning wordt gelast met de aanpassing van de reglementeringen betreffende de werkloosheids- en ziektevergoedingen aan de wetgeving op het gewaarborgd weekloon en met de schrapping der getrouwheidsvoorwaarden vervat in het uitvoeringsbesluit van de Regent van 2 april 1947 betreffende de wettelijke feestdagen. »

VERANTWOORDING.

Om tegenstrijdigheden met de in deze wet bepaalde principes te vermijden moeten de in dit artikel vernoemde reglementeringen gewijzigd worden, namelijk wat betreft de afschaffing der carenties, respectievelijk van één op drie dagen, en van de assiduiteitsvoorwaarden vervat in de wetgeving op de betaalde feestdagen.

Art. 20.

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION.

Cet article tombe par suite de l'amendement à l'article 19.

Art. 22 (nouveau).

Ajouter un article 22 (nouveau), libellé comme suit :

« L'article 12, alinéa 2, de la loi du 7 août 1922, modifiée par les lois du 28 septembre 1932, du 22 juillet 1952, du 11 mars 1954 et du 8 mai 1959, est remplacé par la disposition suivante :

« Pendant les six premiers jours ouvrables de l'incapacité, l'employé a droit à la rémunération prévue par le contrat. »

JUSTIFICATION.

Les employés liés par un contrat à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée d'une durée inférieure à 3 mois, doivent également bénéficier du salaire hebdomadaire garanti en cas de maladie.

Art. 23 (nouveau).

Ajouter un article 23 (nouveau), libellé comme suit :

« Pour le versement des cotisations de la sécurité sociale, les dispositions de l'arrêté-loi du 23 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et des arrêtés-loi du 10 janvier 1945 et du 7 février 1945 sont applicables aux salaires normaux payés en vertu de la présente loi. »

JUSTIFICATION.

Etant donné qu'il ne s'agit pas d'indemnités, mais du paiement du salaire normal, les cotisations doivent être versées à la sécurité sociale.

Art. 24 (nouveau).

Ajouter un article 24 (nouveau), libellé comme suit :

« Le Roi adaptera les dispositions réglementaires concernant les allocations de chômage et de maladie à la législation relative au salaire hebdomadaire garanti, et supprimera notamment les conditions d'assiduité prévues par l'arrêté d'exécution du Régent du 2 avril 1947 relatif aux jours fériés. »

JUSTIFICATION.

Les dispositions réglementaires visées à cet article doivent être modifiées afin d'éviter toute contradiction avec les principes déterminés dans cette loi, notamment en ce qui concerne la suppression des carences respectives de un à trois jours, et des conditions d'assiduité prévues par la législation sur les jours fériés.

L. MAJOR,
L. NAMECHE,
H. BROUHON,
Fr. CHRISTIAENSSENS.