

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

2 décembre 2003

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un statut unique pour
les travailleurs salariés**

(déposée par MM. Guy D'haeseleer et
Koen Bultinck)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	21
4. Annexe	38

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 december 2003

WETSVOORSTEL

**tot invoering van een eenheidsstatuut voor
werknemers**

(ingediend door de heren Guy D'haeseleer en
Koen Bultinck)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	21
4. Bijlage	38

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>
<i>DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>	<i>DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA : Questions et Réponses écrites</i>	<i>QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV : Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)</i>	<i>CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)</i>
<i>CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>	<i>CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>
<i>CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>	<i>CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>
<i>PLEN : Séance plénière (couverture blanche)</i>	<i>PLEN : Plenum (witte kaft)</i>
<i>COM : Réunion de commission (couverture beige)</i>	<i>COM : Commissievergadering (beige kaft)</i>

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>
<i>Commandes :</i>	<i>Bestellingen :</i>
<i>Place de la Nation 2</i>	<i>Natieplein 2</i>
<i>1008 Bruxelles</i>	<i>1008 Brussel</i>
<i>Tél. : 02/ 549 81 60</i>	<i>Tel. : 02/ 549 81 60</i>
<i>Fax : 02/549 82 74</i>	<i>Fax : 02/549 82 74</i>
<i>www.laChambre.be</i>	<i>www.deKamer.be</i>
<i>e-mail : publications@laChambre.be</i>	<i>e-mail : publicaties@deKamer.be</i>

RÉSUMÉ

Les auteurs de la proposition estiment que la distinction entre ouvriers et employés est discriminatoire et désuète. C'est la raison pour laquelle ils élaborent un statut unique pour l'ensemble des travailleurs salariés, statut qui tient compte des intérêts des employeurs et des travailleurs salariés.

Ils proposent dès lors de supprimer la réglementation relative au contrat de travail d'employé. La réglementation relative aux « ouvriers » est à la base du statut unique. La présente proposition de loi reprend certaines dispositions de la réglementation actuelle telle qu'elle s'applique aux employés (notamment, la réglementation relative aux maladies ou aux accidents, aux commissions, au début du délai de préavis, au délai de préavis en cas de mise à la retraite, au contre-préavis). La loi proposée contient également certaines innovations : indemnités de licenciement en guise de réparation des dommages moraux subis non- prise en compte, dans certains cas, de la rémunération du travailleur salarié, suppression du jour de carence, création d'un régime distinct en ce qui concerne la période d'essai et instauration d'un délai de préavis pour les étudiants jobistes.

Dans cette logique, les auteurs proposent de supprimer la distinction entre ouvriers et employés pour ce qui concerne la composition des conseils d'entreprise et dans les règles régissant la procédure en matière sociale. Ils proposent en outre de briser le monopole des trois organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs salariés.

Enfin, ils souhaitent créer une commission spéciale chargée de supprimer la distinction entre « ouvriers et employés » dans le reste de la législation.

SAMENVATTING

De indieners menen dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden discriminerend en achterhaald is. Daarom werken zij een eenheidsstatuut uit voor alle werknemers dat rekening houdt met de belangen van de werkgevers en de werknemers.

Zo stellen zij voor de regeling van de arbeidsovereenkomst voor bedienden op te heffen. De regeling voor « werklieden » vormt de basis voor het eenheidsstatuut. Bepaalde regelingen worden wel overgenomen uit de huidige regeling zoals ze geldt voor de bedienden (o.a. regeling inzake ziekte of ongeval, commissieloon, tijdstip aanvang opzeggingstermijn, opzeggingstermijn in geval van pensionering, tegenopzegging). Er zijn ook enkele nieuwigheden (ontslagvergoeding als vergoeding voor de opgelopen morele schade, in bepaalde gevallen wordt geen rekening meer gehouden met het loon van de werknemer, afschaffen van de carenzdag, aparte regeling inzake proefbeding en opzeggingstermijn voor jobstudenten).

Als logisch gevolg stellen de indieners voor om bij de samenstelling van de ondernemingsraden en in het sociaal procesrecht het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op te heffen. Zij stellen ook voor om het monopolie van de huidige drie interprofessionele representatieve werknemersorganisaties te doorbreken.

Tenslotte wensen zij een speciaal op te richten commissie te belasten met het wegwerken van het onderscheid « arbeiders-bedienden » in de rest van de wetgeving.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 50 1881/001.

Notre pays est pratiquement le seul État membre de l'Union européenne où la loi fait toujours la distinction entre ouvriers et employés. Les différences se situent surtout sur le plan du droit du travail. C'est ainsi que la période d'essai est différente pour les ouvriers et pour les employés, que l'ouvrier, contrairement à l'employé, n'est pas rémunéré le premier jour, communément appelé jour de carence, d'une période d'incapacité de travail inférieure à quatorze jours, que l'employeur peut décider unilatéralement de suspendre l'exécution du contrat de travail pour les ouvriers en cas de manque de travail, d'intempéries ou d'accident technique et qu'il existe des différences considérables en ce qui concerne les délais de préavis à observer à l'égard des ouvriers et des employés. C'est surtout sur le plan des délais de préavis que les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier sont fortement désavantagés par rapport aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail d'employé. C'est ainsi que le délai de préavis prévu dans la loi sur les contrats de travail est fixé, lorsque le congé est donné par l'employeur, à 28 jours pour les ouvriers et à 56 jours pour les ouvriers qui sont restés sans interruption au service du même employeur pendant au moins vingt ans. La CCT n° 75 du 20 décembre 1999 a porté les délais de préavis à observer par l'employeur à 35 jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté, à 42 jours pour les ouvriers qui comptent de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté, à 56 jours pour les ouvriers qui comptent de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté, à 84 jours pour les ouvriers qui comptent de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté et à 112 jours pour les ouvriers qui comptent 20 ans et plus d'ancienneté. Les délais de préavis à observer par l'employeur pour les employés restent toutefois plus avantageux que ceux fixés pour les ouvriers. Le délai de préavis prévu pour les employés lorsque le congé est donné par l'employeur est en effet d'au moins trois mois pour chaque période de cinq ans de service entamée.

Outre qu'elle est discriminatoire, la distinction faite entre ouvriers et employés est également obsolète et constitue un vestige du début de l'ère industrielle, lorsque l'ouvrier n'était pas encore censé réfléchir et était considéré comme un exécutant arriéré et illettré. Cette vision, qui constitue le fondement de la distinction faite

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 50 1881/001.

Ons land is zowat de enige lidstaat van de Europese Unie waar de wet nog steeds een onderscheid maakt tussen arbeiders en bedienden. De verschillen situeren zich vooral op arbeidsrechtelijk vlak. Zo is de proeftijd voor werklieden verschillend van die voor bedienden, wordt de werkman, in tegenstelling tot de bediende, niet bezoldigd voor de eerste dag van een periode van arbeidsongeschiktheid die minder dan veertien dagen duurt (de zogenaamde carenzdag), kan de werkgever eenzijdig beslissen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor de werklieden te schorsen wegens gebrek aan werk, slecht weer of technische stoornis en bestaan er aanzienlijke verschillen inzake de opzeggingstermijnen die ten aanzien van werklieden en bedienden dienen in acht te worden genomen. Vooral op het vlak van de opzeggingstermijnen worden de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden sterk benadeeld ten opzichte van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Zo bedraagt de in de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde opzeggingstermijn, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, voor werklieden 28 dagen en 56 dagen voor die werklieden die ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn gebleven. Bij CAO nr. 75 van 20 december 1999 werden de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen voor werklieden aanvullend opgetrokken tot 35 dagen voor werklieden met minder dan 5 jaar maar meer dan zes maanden anciënniteit, tot 42 dagen voor werklieden met een anciënniteit van 5 tot 10 jaar, tot 56 dagen voor werklieden met een anciënniteit van 10 tot 15 jaar, tot 84 dagen voor werklieden met een anciënniteit van 15 tot 20 jaar en tot 112 dagen voor werklieden met een anciënniteit van meer dan twintig jaar. De door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen voor bedienden blijven evenwel nog steeds aantrekkelijker dan die voor werklieden. De opzeggingstermijn voor bedienden bedraagt, indien de opzegging van de werkgever uitgaat, immers minstens drie maanden per begonnen periode van 5 jaar dienst.

Het onderscheid tussen werklieden en bedienden is niet alleen discriminerend, maar tevens achterhaald en een overblijfsel uit het begin van het industriële tijdperk, toen de werkman niet geacht werd na te denken en beschouwd werd als een achterlijke en ongeletterde uitvoerder. Deze visie, die aan het onderscheid tussen

entre ouvriers et employés, est carrément insultante pour plus de la moitié des travailleurs du secteur privé. En 1998, on dénombrait encore 1 165 900 travailleurs manuels (ouvriers) et 1 109 100 travailleurs intellectuels (employés). En 1981, les ouvriers étaient encore au nombre de 1 182 000. En d'autres termes, leur nombre ne se réduit que très lentement (voir BLANPAIN, R., *Sire, zijn er domme werknemers in ons land. Klaaglied voor een werkman*, Bruges, Die Keure, 2001, p. 3).

Dans la société de la connaissance et de l'information du vingt-et-unième siècle, il n'est quasi plus guère possible de distinguer le travail manuel du travail intellectuel et toutes les tâches requièrent un certain degré de compréhension et de créativité. Dans la pratique, il ne convient dès lors plus d'appliquer la distinction que la loi établit entre les ouvriers qui fournissent un travail principalement d'ordre manuel (article 2 de la loi relative aux contrats de travail) et les employés qui fournissent un travail principalement d'ordre intellectuel (article 3 de la loi relative aux contrats de travail). Cela fait des dizaines d'années que la jurisprudence se débat avec la question de savoir quels travailleurs doivent être considérés comme des ouvriers et lesquels doivent être considérés comme des employés. Chris Engels donne un aperçu des difficultés que le juge rencontre en la matière (ENGELS, C., « *De statuten van werkman en bediende : een juridische benadering* » in BIRK, R., e.a., *Statuut werkman-bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen*, Brugge, Die Keure, p. 12-13) :

- les innovations technologiques permettent d'éliminer en partie le travail physique pénible et salissant ou, à tout le moins, d'en réduire sensiblement l'importance ;
- l'utilisation manuelle d'un appareillage hautement technique suppose presque toujours un certain apport intellectuel ;
- dans notre société, tout travail manuel effectué par un ouvrier spécialisé requiert un certain degré de réflexion et l'application de connaissances techniques qui sont d'abord de nature intellectuelle, mais dont l'application suppose une opération manuelle ;
- tout métier manuel requiert l'application de connaissances théoriques ;
- l'ouvrier doit connaître les caractéristiques physiques de la matière première qu'il travaille ;
- l'ouvrier doit être informé des aspects techniques des instruments utilisés ;

werklieden en bedienden ten grondslag ligt, is ronduit beledigend voor meer dan de helft van de werknemers uit de privé-sector. In 1998 waren er nog steeds 1.165.900 handarbeiders (werklieden) tegenover 1.109.100 hoofdarbeiders (bedienden). In 1981 waren er nog 1.182.000 werklieden. Hun aantal daalt met andere woorden slechts zeer langzaam (zie BLANPAIN, R., *Sire, zijn er domme werknemers in ons land. Klaaglied voor een werkman*, Brugge, Die Keure, 2001, p. 3).

In de kennis- en informatiemaatschappij van de eenentwintigste eeuw zijn handarbeid en hoofdarbeid nog nauwelijks van elkaar te scheiden en vergen alle taken een zekere mate van inzicht en creativiteit. In de praktijk is het wettelijk onderscheid tussen werklieden die hoofdzakelijk handarbeid verrichten (artikel 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet) en bedienden die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten (artikel 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet) dan ook niet meer toe te passen. Reeds tientallen jaren worstelt de rechtspraak met het probleem om uit te maken welke werknemers als werklieden en welke werknemers als bedienden moeten beschouwd worden. Chris Engels geeft een overzicht van de moeilijkheden die de rechter daarbij ondervindt (ENGELS, C., « *De statuten van werkman en bediende: een juridische benadering* » in BIRK, R., e.a., *Statuut werkman-bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen*, Brugge, Die Keure, p. 12-13):

- technologische innovaties maken het gedeeltelijk mogelijk zwaar fysisch en vuil labeur werk uit te sluiten of althans de omvang ervan gevoelig te verminderen;
- het manueel hanteren van technisch hoogwaardige apparatuur vereist bijna steeds een zekere intellectuele inbreng;
- in onze samenleving vereist elk manueel werk van een gespecialiseerde werkman een zekere graad van reflectie en de toepassing van technische kennis die in eerste instantie van intellectuele aard is, maar die toepassing vindt door het gebruik van de handen;
- elk manueel beroep vereist de toepassing van theoretische kennis;
- de werkman moet de fysische eigenschappen kennen van de grondstof waarmee hij werkt;
- de werkman moet op de hoogte zijn van de technische aspecten van de instrumenten die worden aangewend;

– l'ensemble des travailleurs bénéficient d'une scolarité prolongée et d'un niveau supérieur de formation ;

– un certain nombre de travailleurs traditionnellement considérés comme des employés effectuent un travail dont le caractère est de plus en plus répétitif et moins stimulant sur le plan intellectuel.

La distinction entre ouvriers et employés est une simplification grotesque de la réalité sociale et est de nature à favoriser plutôt qu'à prévenir les erreurs. C'est ainsi que la jurisprudence qualifie les titulaires de professions (quasi) identiques tantôt d'ouvriers tantôt d'employés (pour un aperçu : voir ENGELS, C., *o.c.*, p. 19-21). Cette inconstance de la jurisprudence, due au critère arbitraire qui sous-tend la distinction entre ouvriers (travail principalement d'ordre manuel) et employés (travail principalement d'ordre intellectuel), est assurément préjudiciable à la sécurité juridique tant de l'employeur que du travailleur. La jurisprudence s'est révélée incapable de préciser davantage le vague critère discriminant. Son analyse ne permettant guère d'en retirer des critères utilisables, les décisions judiciaires comportent, dans de nombreux cas, inéluctablement un élément d'arbitraire. Il se pose à la fois un problème quantitatif (principalement) et un problème qualitatif (d'ordre manuel ou d'ordre intellectuel : travail manuel ou travail intellectuel). Si la fonction du travailleur combine un travail manuel et un travail intellectuel, le juge devra évaluer les deux éléments afin de déterminer lequel des deux types de prestation est fourni principalement. Le temps de travail consacré respectivement aux deux types de prestation ne s'avère pas toujours déterminant à cet égard. Sur le plan qualitatif, il s'agit de qualifier un type de travail déterminé de travail intellectuel ou manuel. En principe, la nature du travail est le seul critère devant permettre de déterminer si une prestation est fournie en qualité d'employé ou en qualité d'ouvrier. C'est sur la base des tâches effectivement fournies par le travailleur que le juge du fond doit statuer sur la qualité du travailleur. Dans la pratique, il s'avère cependant que les tribunaux se basent souvent sur d'autres éléments que sur la simple nature des prestations : le mode et la périodicité du paiement de la rémunération, le diplôme et les capacités intellectuelles de l'intéressé, le fait que la fonction implique la prise d'initiatives, un travail de direction, des responsabilités et de la créativité, la déclaration à la sécurité sociale en tant qu'ouvrier ou en tant qu'employé, la dénomination (qualification) donnée par les parties à un contrat, etc. Ces éléments semblent souvent même déterminants dans les décisions du juge.

– de werknemers in hun totaliteit genieten van een langere schoolse opvoeding en hogere graad van opleiding;

– een aantal werknemers die traditioneel als bedienden worden beschouwd, verricht arbeid die een steeds meer repetitief karakter vertoont en intellectueel minder stimulerend is.

Het onderscheid tussen werklieden en bedienden is een groteske vereenvoudiging van de maatschappelijke realiteit en is eerder van aard vergissingen in de hand te werken dan ze te vermijden. Zo worden de beoefenaars van (nagenoeg) dezelfde beroepen door de rechtspraak de ene keer als werklieden en de andere keer als bedienden beschouwd (voor een overzicht: zie ENGELS, C., *o.c.*, p. 19-21). De wisselvalligheid van de rechtspraak ten gevolge van het arbitraire criterium dat aan de grondslag ligt van het onderscheid tussen werklieden (hoofdzakelijk handarbeid) en bedienden (hoofdzakelijk hoofdarbeid) is alles behalve bevorderlijk voor de rechtszekerheid van zowel de werkgever als de werknemer. De invulling door de rechtspraak van het vage onderscheidingscriterium is een onmogelijke opgave gebleken. Uit de rechtspraak kunnen nauwelijks bruikbare criteria gedestilleerd worden, waardoor de rechterlijke uitspraken in heel wat gevallen een element van onvermijdelijke willekeur bevatten. Er stelt zich zowel een kwantitatief (hoofdzakelijk) als een kwalitatief (manueel of intellectueel: handarbeid of hoofdarbeid) probleem. Indien de functie van de werknemer een combinatie inhoudt van zowel hoofdarbeid als handarbeid zal de rechter moeten overgaan tot een weging van de beide elementen om te bepalen welk van beide soorten prestaties hoofdzakelijk wordt uitgeoefend. Het gedeelte van de arbeidstijd dat aan beide soorten prestaties besteed wordt, blijkt daarbij niet steeds uitsluitend van doorslaggevend belang te zijn. Op het kwalitatieve vlak komt het erop aan een bepaald soort arbeid als hoofd- of handarbeid te identificeren. De aard van het werk is in principe het enige criterium dat moet toelaten te bepalen of er een prestatie wordt geleverd als bediende of als werkmans. De rechter ten gronde moet op basis van de feitelijk door de werknemer verrichte taken beslissen over de hoedanigheid van de werknemer. In de praktijk blijken de rechtbanken echter vaak andere elementen dan louter de aard van de geleverde prestaties in overweging te nemen: de wijze en de periodiciteit van de uitbetaling van het loon, het diploma en de verstandelijke begaafdheid van de betrokkene, het nemen van initiatief, leiding, verantwoordelijkheid en creativiteit, de sociale zekerheidsaangifte als werkmans of bediende, de benaming (de kwalificatie) die de partijen aan een overeenkomst hebben gegeven, enzovoort. Vaak lijken die elementen zelfs van doorslaggevend belang te zijn voor de beslissingen van de rechter.

Vu le caractère désuet, arbitraire, inacceptable et discriminatoire de la distinction établie dans les textes légaux entre ouvriers et employés, l'on doit d'urgence élaborer un statut unique pour les travailleurs salariés, statut unique qui sera le fruit d'un compromis équilibré et équitable entre les intérêts des employeurs, d'une part, et ceux des travailleurs salariés, d'autre part. Étant donné que les délais de préavis pour les employés sont extrêmement longs, comparativement à ceux applicables dans les pays voisins, la création d'un statut unique pour les ouvriers et les employés ne peut pas impliquer que tous les ouvriers deviennent des employés. Par ailleurs, il convient d'unifier les délais de préavis de telle manière que cette unification ne réduise pas considérablement les droits des employés. Cet objectif sera atteint si l'on octroie une indemnité de licenciement à l'ensemble des travailleurs salariés, indemnité qui – contrairement à une indemnité de préavis – n'est pas considérée comme une indemnité visant à compenser la perte de revenus résultant du non-respect d'un délai de préavis, mais comme une indemnité visant à réparer le dommage moral résultant de la perte d'un emploi. La façon dont les indemnités de préavis sont actuellement taxées en Belgique sur le plan social et fiscal confine à l'inimaginable. L'indemnité de licenciement doit dès lors être exemptée de cotisations sociales et d'impôts.

La critique à l'égard de la distinction entre ouvriers et employés, plus particulièrement sur le plan du droit du travail, ne date pas d'hier. En 1960, lors de la commémoration de l'encyclique *Rerum Novarum* à Louvain, M. Théo Lefèvre, ancien président du CVP, plaidait déjà en faveur de la suppression de la distinction entre contrat d'ouvrier et contrat d'employé. Il qualifiait cette distinction de factice, injuste et par ailleurs dangereuse, en ce sens qu'elle diminue l'attrait des études à orientation technique (pénurie de professionnels).

En 1993, la Cour d'arbitrage a dû statuer sur la question de savoir si la distinction ouvrier-employé en matière de délais de préavis n'était pas contraire aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination. Elle a rendu un arrêt assez ambigu. D'une part, elle a jugé que la distinction entre ouvriers et employés pouvait à l'époque (1993) difficilement être considérée comme objective et équitable et elle a estimé que le critère discriminant était socialement et constitutionnellement inacceptable. D'autre part, la Cour a estimé qu'une suppression brutale de la distinction ouvrier-employé ne se justifiait pas.

Gezien het achterhaalde, willekeurige, onwerkbare en discriminerende karakter van het wettelijke onderscheid tussen werklieden en bedienden moet er dringend werk gemaakt worden van een eenheidsstatuut voor werknemers, dat het resultaat is van een evenwichtig en billijk vergelijk tussen de belangen van de werkgevers enerzijds en de werknemers anderzijds. Gelet op de in vergelijking met onze onmiddellijke buurlanden extreem lange opzeggingstermijnen voor bedienden kan de totstandkoming van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden niet inhouden dat van alle arbeiders bedienden worden gemaakt. Anderzijds dient er naar gestreefd te worden de eenmaking van de opzeggingstermijnen derwijze te regelen, dat dit voor de bedienden geen drastische terugschroefing van hun rechten betekent. Dit kan bereikt worden door alle werknemers een ontslagvergoeding toe te kennen die - in tegenstelling tot een opzeggingsvergoeding - niet beschouwd wordt als een vergoeding ter compensatie van de derving van inkomsten als gevolg van de niet-naleving van een opzeggingstermijn, maar wel als een vergoeding voor de tengevolge van het verlies van een dienstbetrekking geleden morele schade. De wijze waarop in België op dit ogenblik opzeggingsvergoedingen sociaal en fiscaal getaxeerd worden, grenst aan het onvoorstelbare. De ontslagvergoeding dient dan ook vrijgesteld te worden van sociale bijdragen en belastingen.

De kritiek op het onderscheid tussen bedienden en werklieden, met name op arbeidsrechtelijk vlak, dateert niet van gisteren. Op een *Rerum Novarum*-viering te Leuven in 1960 pleitte toenmalig CVP-voorzitter Théo Lefèvre er reeds voor om het onderscheid tussen het arbeids- en bediendencontract af te schaffen. Hij noemde het onderscheid kunstmatig, onrechtvaardig en daarenboven gevaarlijk, daar het een negatieve invloed uitoefent op de aantrekkingskracht van vaktechnische studierichtingen (gebrek aan stielmannen).

In 1993 werd het Arbitragehof geconfronteerd met de vraag of het onderscheid werkmán-bediende inzake opzeggingstermijnen al dan niet strijdig is met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en non-discriminatie. Het Hof velde een eerder halfslachtig arrest. Enerzijds oordeelde het dat het onderscheid tussen werklieden en bedienden op dit ogenblik (1993) bezwaarlijk als objectief en redelijk te verantwoorden kan aanzien worden en onderschreef het de stelling dat het onderscheidingscriterium maatschappelijk en grondwettelijk onaanvaardbaar is. Anderzijds zou volgens het Arbitragehof een plotselinge afschaffing van het onderscheid werkmán-bediende niet gerechtvaardigd zijn.

L'accord de gouvernement (La voie vers le XXI^e siècle) du 7 juillet 1999 est libellé comme suit : « Afin de supprimer les discriminations existantes, comme c'est le cas dans la plupart des pays européens, il est aussi souhaitable de faire progressivement converger certaines modalités des statuts sociaux hérités de la société industrielle ». Le 10 mars 2000, à l'occasion du centième anniversaire de la première loi sur les contrats de travail, une centaine d'universitaires ont appelé à la suppression de la distinction entre employés et ouvriers et à l'élaboration d'un statut unique pour les travailleurs salariés. Cet appel a débouché sur l'adoption par la Chambre des représentants, le 30 avril 2000, d'une motion de recommandation demandant au gouvernement de se concerter sans délai avec les partenaires sociaux afin de fixer une méthode et un calendrier en vue de l'élaboration d'un statut unique pour les travailleurs salariés. Ce sujet était à l'ordre du jour des négociations dans le cadre de l'accord professionnel 2000-2001. Les partenaires sociaux ne sont toutefois pas parvenus à formuler des solutions concrètes. Le Conseil national du travail a été chargé de formuler des propositions pour la fin 2001. Il semble toutefois que le dossier ait été renvoyé aux calendes grecques. Le gouvernement n'a fait que reporter le dossier sans prendre aucune initiative. Il a renvoyé la balle dans le camp des partenaires sociaux. Le Conseil national du travail n'a cependant encore formulé aucune proposition. Seul un accord concernant le jour de carence a été conclu. Cet accord est au demeurant très ambigu. Ainsi, certains secteurs peuvent conclure des CCT permettant de verser la rémunération des ouvriers dès le premier jour de leur congé de maladie. S'il tombe malade trois fois en un an, l'ouvrier ne percevrait pas sa rémunération afférente au troisième jour de carence. Les ouvriers comptant quinze ans d'ancienneté pourraient par contre être malades trois fois par an tout en conservant leur rémunération.

Vu les résultats insatisfaisants de la concertation sociale et l'apathie du gouvernement, la Chambre des représentants doit prendre ses responsabilités et veiller à exécuter elle-même sa motion de recommandation du 30 avril 2000. La présente proposition de loi constitue un premier pas dans ce sens. La loi proposée a pour objectif essentiel d'instaurer un statut unique pour les ouvriers et les employés au regard du droit du travail et reformule dès lors de nombreuses dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Chapitre II). Par ailleurs, elle vise à modifier un certain nombre de dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (chapitre III) et à apporter un certain nombre de modifications au Code judiciaire (chapitre IV). Le chapitre V prévoit no-

In het regeerakkoord (De brug naar de eenentwintigste eeuw) van 7 juli 1999 luidt het als volgt: «Zoals in de meeste Europese landen is het ook wenselijk bepaalde modaliteiten van het sociaal statuut die overgeërfd werden van de industriële maatschappij geleidelijk te laten convergeren teneinde bestaande discriminaties weg te werken.» Op 10 maart 2000 lanceerden honderd academici ter gelegenheid van de honderdste verjaardag van de eerste arbeidsovereenkomstenwet een oproep om het onderscheid tussen werklieden en bedienden af te schaffen en werk te maken van één statuut voor de werknemers. Deze oproep leidde tot het aannemen door de Kamer van volksvertegenwoordigers op 30 april 2000 van een motie van aanbeveling waarin de regering verzocht werd onverwijld overleg te plegen met de sociale partners teneinde een methode en een kalender vast te leggen om tot een eenheidsstatuut voor de werknemers te komen. Het onderwerp stond op de agenda van de onderhandelingen voor het professioneel akkoord 2000-2001. De sociale partners slaagden er evenwel niet in om concrete oplossingen te formuleren. Aan de Nationale Arbeidsraad werd de opdracht gegeven om tegen eind 2001 voorstellen uit te werken. Het lijkt er echter op dat van uitstel afstel komt. De regering schoof het dossier voor zich uit en nam geen initiatieven. Zij legde de bal in het kamp van de sociale partners. De Nationale Arbeidsraad heeft echter nog steeds geen voorstel klaar. Er werd enkel een akkoord gesloten betreffende de zogenaamde carenzdag. Dat akkoord is overigens gekenmerkt door een hoge mate van halfslachtigheid. Zo kunnen bedrijfssectoren CAO's sluiten om het loon van werklieden bij de eerste dag ziekteverlof door te betalen. Aan wie driemaal per jaar ziek wordt, zou de derde carenzdag niet betaald worden. Arbeiders met vijftien jaar anciënniteit zouden dan weer wel driemaal per jaar ziek kunnen worden met behoud van loon.

Gezien de onbevredigende resultaten van het sociaal overleg en het gebrek aan daadkracht van de regering dient de Kamer van volksvertegenwoordigers haar verantwoordelijkheid op te nemen en zelf werk te maken van de uitvoering van haar motie van aanbeveling van 30 april 2000. Onderhavig wetsvoorstel wil daartoe een aanzet vormen. Het voorstel beoogt in de eerste plaats een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden op arbeidsrechtelijk vlak en herschrijft dan ook heel wat bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (Hoofdstuk II). Verder worden een aantal bepalingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven gewijzigd (Hoofdstuk III) en worden een aantal wijzigingen aangebracht aan het Gerechtelijk Wetboek

tamment l'institution d'une commission chargée d'élaborer, dans un délai de deux ans, une esquisse d'avant-projet de loi visant à supprimer toute distinction entre ouvriers et employés qui aurait subsisté dans la législation après l'entrée en vigueur de la loi proposée.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE I^{er}

Article 1^{er}

Ainsi qu'il a été indiqué, la présente proposition de loi vise tout d'abord à instaurer un statut unique pour les ouvriers et les employés au regard du droit du travail. À cette fin, elle reformule de nombreuses dispositions de la loi relative aux contrats de travail (chapitre II). Cette partie du texte traduit par excellence l'objectif de la proposition et doit être qualifiée d'optionnellement bicamérale.

La modification d'un certain nombre de dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (chapitre III) et du Code judiciaire (chapitre IV) en est une conséquence logique mais secondaire.

La partie de texte qui exprime la quintessence de la proposition détermine la matière que la loi proposée vise à régler et, partant, la procédure à appliquer à l'ensemble du texte, à savoir la procédure optionnellement bicamérale.

CHAPITRE II

Art. 2

L'article 2 de la présente proposition de loi modifie l'article 1^{er} de la loi relative aux contrats de travail de telle sorte qu'il n'y est plus question « d'ouvriers » et d'« employés » mais, d'une manière générale, de « salariés ». Le renvoi aux représentants de commerce et aux domestiques est maintenu dès lors que ces catégories de travailleurs salariés restent soumis, à certains égards, à des dispositions qui leur sont spécifiques.

Art. 3 en 4

À l'heure actuelle, le contrat de travail d'ouvrier est défini à l'article 2 de la loi relative aux contrats de

(Hoofdstuk IV). Hoofdstuk V voorziet onder meer in de oprichting van een commissie die ermee belast wordt om binnen een termijn van twee jaar een proeve van voorontwerp van wet op te stellen dat ertoe strekt de in de wetgeving na de inwerkingtreding van deze wet overgebleven verschillen in de behandeling tussen arbeiders en bedienden weg te werken.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK I

Artikel 1

Zoals gezegd beoogt het voorstel in de eerste plaats een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden op arbeidsrechtelijk vlak. Om dit te realiseren herschrijft het heel wat bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet (Hoofdstuk II). Dit tekstgedeelte vertolkt bij uitstek de inhoudelijke doelstelling van het voorstel en dient als gedeeltelijk bicameraal te worden gekwalificeerd.

De wijziging van een aantal bepalingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven gewijzigd (Hoofdstuk III) en van het Gerechtelijk Wetboek (Hoofdstuk IV) is hiervan een logisch doch bijkomstig gevolg.

Het tekstgedeelte dat bij uitstek de inhoudelijke doelstelling van het voorstel vertolkt, bepaalt de aangelegenheid die de wet beoogt te regelen en geeft de procedure aan die voor het geheel van de tekst moet worden gevolgd, i.c. de gedeeltelijk bicamerale procedure.

HOOFDSTUK II

Art. 2

Artikel 2 van onderhavig wetsvoorstel wijzigt artikel 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet, zodat er niet langer sprake is van « werklieden » en « bedienden », maar van « werknemers » in het algemeen. De verwijzing naar de handelsvertegenwoordigers en de dienstboden blijft behouden, aangezien voor deze categorieën van werknemers op sommige punten een specifieke regeling van kracht blijft.

Art. 3 en 4

Op dit ogenblik wordt de arbeidsovereenkomst voor werklieden gedefinieerd in artikel 2 en de arbeidsover-

travail, et le contrat de travail d'employé en son article 3. La présente proposition de loi abroge l'article 3 et définit le contrat de travail des travailleurs salariés, à l'article 2 de la loi relative aux contrats de travail, comme « le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur. ». Il n'est plus fait référence à la distinction entre « travail manuel » et « travail intellectuel » dès lors que cette distinction a perdu sa raison d'être en raison des mutations sociales et technologiques.

Art. 5

Cet article contient une modification terminologique consécutive à la suppression de la distinction entre ouvriers et employés.

Art. 6, 7, 8 et 9

Ces articles modifient les articles de la loi relative aux contrats de travail qui renvoient aux dispositions du titre III de la loi relative aux contrats de travail (« Le contrat de travail d'employé »). Ce titre est supprimé par la présente proposition de loi (voir également le commentaire de l'article 10 de la proposition de loi). Il convient donc de supprimer les renvois aux dispositions correspondantes.

Art. 10

Le titre II de la loi relative aux contrats de travail est actuellement intitulé « Le contrat de travail d'ouvrier ». La présente proposition de loi vise toutefois à reprendre sous ce titre, dont l'intitulé sera modifié en conséquence et deviendra « Le contrat de travail de salarié », les dispositions qui seront dorénavant applicables aux contrats de travail des salariés, quelle que soit la nature des prestations accomplies.

Art. 11

Pour le commentaire de cet article, on se reportera à celui de l'article 10.

eenkomst voor bedienden in artikel 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Onderhavig wetsvoorstel heft artikel 3 op en definieert de arbeidsovereenkomst voor werknemers in artikel 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet als «de overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever, arbeid te verrichten». Er wordt niet langer verwezen naar het onderscheid tussen «handarbeid» en «hoofdarbeid», daar dit onderscheid gezien de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen irrelevant geworden is.

Art. 5

Dit artikel betreft een terminologische aanpassing aan de afschaffing van het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Art. 6, 7, 8 en 9

Deze artikelen wijzigen artikelen van de Arbeidsovereenkomstenwet die verwijzen naar bepalingen van Titel III van de Arbeidsovereenkomstenwet («de Arbeidsovereenkomstenwet voor bedienden»). Deze titel wordt door artikel 30 van onderhavig wetsvoorstel opgeheven (zie ook de toelichting bij artikel 10 van het wetsvoorstel). De verwijzingen naar de desbetreffende bepalingen dienen dan te vervallen.

Art. 10

Op dit ogenblik luidt het opschrift van Titel II van de Arbeidsovereenkomstenwet «de arbeidsovereenkomst voor werklieden». Onderhavig wetsvoorstel strekt er evenwel toe de bepalingen die voortaan van toepassing zullen zijn op de arbeidsovereenkomsten voor werknemers, ongeacht de aard van de geleverde prestaties, op te nemen in deze titel waarvan het opschrift dienovereenkomstig gewijzigd wordt in «de arbeidsovereenkomst voor werknemers».

Art. 11

Voor de toelichting bij dit artikel volstaat het te verwijzen naar de toelichting bij artikel 10 van het wetsvoorstel.

Art. 12

En ce qui concerne la clause d'essai, nous optons pour le règlement qui est actuellement applicable aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail d'employé. Cela signifie que la période d'essai ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à six mois quel que soit le salaire annuel du salarié.

Art. 13, 14 et 15

Ces articles visent à étendre à tous les travailleurs la possibilité de suspendre l'exécution du contrat de travail en cas d'incident technique, d'intempéries ou de manque de travail.

Art. 16

Cet article remplace l'article 52 de la loi relative aux contrats de travail. Le nouvel article 52 règle les conséquences de la suspension de l'exécution du contrat de travail en cas de maladie ou d'accident. Le régime actuellement en vigueur pour les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail d'employé est étendu à tous les travailleurs, quelle que soit la nature des prestations fournies. Tous les travailleurs qui ont été engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conservent le droit à la rémunération garantie pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Le jour de carence est supprimé pour tous les travailleurs.

Art. 17

Les articles 53 et 54 de la loi relative aux contrats de travail sont devenus superflus, étant donné que l'ensemble des règles déterminant les effets de la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, quelle qu'en soit la nature ou la cause, sont contenues dans le nouvel article 52 de la loi relative aux contrats de travail (voir les développements de l'article 16 de la proposition de loi). Ils sont par conséquent abrogés.

Art. 12

Wat het beding van proeftijd betreft, wordt gekozen voor de regeling die op dit ogenblik geldt ten aanzien van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Dit wil zeggen dat de proeftijd niet minder dan één maand en niet langer dan zes maanden mag duren, ongeacht het jaarlijkse loon van de werknemer.

Art. 13, 14 en 15

Deze artikelen strekken ertoe de mogelijkheid tot schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens gebrek aan werk, slecht weer of technische stoornis uit te breiden tot alle werknemers.

Art. 16

Dit artikel vervangt artikel 52 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het nieuwe artikel 52 regelt de gevolgen van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van werknemers wegens ziekte of ongeval. De regeling die op dit ogenblik geldt ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt van toepassing gemaakt op alle werknemers, ongeacht de aard van de geleverde prestaties. Alle werknemers die zijn aangeworven voor onbepaalde duur, voor een bepaalde tijd van minstens drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling vergt van tenminste drie maanden, behouden daardoor het recht op gewaarborgd loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. De carenzdag wordt voor alle werknemers afgeschaft.

Art. 17

De artikelen 53 en 54 van de Arbeidsovereenkomstenwet zijn overbodig geworden aangezien de gehele regeling van de gevolgen van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval, ongeacht de aard van de oorzaak ervan, vervat is in het nieuwe artikel 52 van de Arbeidsovereenkomstenwet (zie de toelichting bij artikel 16 van het wetsvoorstel). Zij worden derhalve opgeheven.

Art. 18

Il s'agit d'une adaptation d'ordre terminologique et d'une adaptation de la référence aux dispositions concernées de l'article 52.

Art. 19

Les règles existantes fixées à l'article 77 de la loi relative aux contrats de travail concernant la commission à laquelle le salarié (pour l'instant : « l'employé ») a droit en cas d'incapacité de travail sont inscrites à l'article 56 de ladite loi, qui est donc remplacé.

Art. 20

La référence à l'article 54 de la loi relative aux contrats de travail figurant à l'article 57 de la même loi est superflue, étant donné que le premier de ces articles est abrogé par l'article 17 de la présente proposition de loi.

Art. 21

Les dispositions des articles 78, 79 et 80 actuels de la loi relative aux contrats de travail concernant la résiliation par l'employeur d'un contrat de travail d'employé en cas de suspension du contrat pour cause d'accident ou de maladie sont insérées dans l'article 58 de la même loi, qui est donc modifié et s'appliquera désormais à tous les salariés, quelle que soit la nature des prestations fournies.

Art. 22

L'article 22 de la présente proposition de loi vise à uniformiser les délais de préavis pour tous les travailleurs salariés en remplaçant l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, qui concerne uniquement, à l'heure actuelle, les travailleurs occupés sur la base d'un contrat de travail d'ouvrier. En ce qui concerne le moment où prend cours le délai de préavis, nous avons opté pour la réglementation applicable aujourd'hui aux travailleurs occupés sur la base d'un contrat de travail d'employé. En d'autres termes, le délai de préavis prend cours le premier jour du mois suivant le mois de sa notification.

Nous n'avons pas choisi d'allonger les délais de préavis applicables aux ouvriers et de les aligner sur les

Art. 18

Het betreft een terminologische aanpassing en een aanpassing van de verwijzing naar de relevante bepalingen van artikel 52.

Art. 19

De bestaande regeling van artikel 77 van de Arbeidsovereenkomstenwet met betrekking tot het commissieloon waarop de werknemer (op dit ogenblik: «de bediende») recht heeft in geval van arbeidsongeschiktheid wordt ingeschreven in artikel 56 van de Arbeidsovereenkomstenwet dat aldus vervangen wordt.

Art. 20

Arbeidsovereenkomstenwet naar artikel 54 van dezelfde wet is overbodig geworden aangezien het laatstgenoemde artikel door artikel 17 van onderhavig wetsvoorstel wordt opgeheven.

Art. 21

De inhoud van de bepalingen van de huidige artikelen 78, 79 en 80 van de Arbeidsovereenkomstenwet met betrekking tot de beëindiging door de werkgever van een arbeidsovereenkomst voor bedienden in geval van schorsing van de overeenkomst wegens ongeval of ziekte wordt ingeschreven in artikel 58 van dezelfde wet, dat aldus gewijzigd wordt en voortaan geldt ten aanzien van alle werknemers, ongeacht de aard van de geleverde prestaties.

Art. 22

Artikel 22 van onderhavig wetsvoorstel beoogt de gelijkschakeling van de opzeggingstermijnen voor alle werknemers door de vervanging van artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat op dit ogenblik enkel betrekking heeft op de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden. Wat het tijdstip betreft waarop de opzeggingstermijn aanvangt, wordt gekozen voor de regeling die vandaag geldt ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Dit wil zeggen dat de opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

Er werd niet voor geopteerd om de opzeggingstermijnen voor de werklieden op te trekken tot die welke

délais actuellement applicables aux employés, dès lors que ces derniers sont particulièrement longs par rapport aux délais prévus dans les autres pays européens. Un alignement dans le sens d'une extension à tous les travailleurs salariés des dispositions actuellement applicables aux employés en la matière porterait un sérieux coup à la compétitivité de nos entreprises. De plus, la raison veut que l'uniformisation des délais de préavis soit opérée de manière à ne pas mettre à mal les droits des employés. Cet objectif peut notamment être atteint en accordant une indemnité de licenciement à tous les travailleurs comptant au moins cinq ans d'ancienneté auprès du même employeur, que le délai de préavis ait été observé ou non par l'employeur, et ce, à titre de dédommagement pour le préjudice moral qu'ils ont subi en perdant leur emploi (cf. article 23 de la présente proposition de loi). Il convient également de prévoir un régime transitoire permettant de préserver les droits acquis par les travailleurs salariés occupés sur la base d'un contrat de travail d'employé à la date d'entrée en vigueur de la loi proposée (cf. article 49 de la proposition de loi).

Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé, pour l'ensemble des travailleurs salariés, nonobstant la nature des prestations effectuées, à trois mois pour les salariés demeurés au service du même employeur pendant moins de dix ans, à quatre mois pour les salariés demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins dix ans, à cinq mois pour les travailleurs demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins quinze ans et à six mois pour les travailleurs demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins vingt ans.

Lorsque le congé est donné par le salarié, le délai de préavis, comme c'est le cas à l'heure actuelle, est égal à la moitié du délai de préavis pour l'employeur.

L'on peut déroger aux délais de préavis fixés par la loi par le biais d'une convention, sans que le préavis donné par l'employeur soit toutefois inférieur aux délais de préavis fixés par la loi. En d'autres termes, il s'agit, en ce qui concerne l'employeur, de délais minimums.

Contrairement à la réglementation actuelle applicable aux salariés sous contrat d'employé, l'on ne tient plus compte, pour le calcul des délais de préavis, de la rémunération annuelle du salarié concerné.

thans gelden voor bedienden, daar de opzeggingstermijnen voor bedienden in vergelijking met de overige Europese landen bijzonder lang zijn. Een gelijkschakeling in de zin van een veralgemening van de actuele opzeggingstermijnen voor bedienden naar alle werknemers toe zou een ernstige aantasting van de concurrentiekracht van onze ondernemingen inhouden. Anderzijds vereist de redelijkheid dat de gelijkschakeling van de opzeggingstermijnen zodanig geregeld wordt, dat dit voor de bedienden geen drastische inperking van hun rechten betekent. Dit kan onder meer gebeuren door alle werknemers met minstens vijf jaar anciënniteit bij dezelfde werkgever een ontslagvergoeding toe te kennen, ongeacht het al dan niet respecteren van de opzeggingstermijn door de werkgever, als vergoeding van de tengevolge van het verlies van de arbeidsplaats geleden morele schade (zie artikel 23 van onderhavig wetsvoorstel). Tevens dient een overgangsregeling te worden uitgewerkt die het mogelijk maakt dat de verworven rechten van de werknemers met een op het ogenblik van de inwerkingtreding van de voorgestelde wet lopende arbeidsovereenkomst voor bedienden behouden blijven (zie artikel 49 van het wetsvoorstel).

De opzeggingstermijn wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, voor alle werknemers, ongeacht de aard van de verrichte prestaties, vastgesteld op drie maanden voor werknemers die minder dan tien jaar in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, op vier maanden voor werknemers die tenminste tien jaar in dienst zijn, op vijf maanden voor werknemers die minstens vijftien jaar in dienst zijn en op zes maanden voor de werknemers die minstens twintig jaar in dienst zijn.

Indien de opzegging van de werknemer uitgaat, bedraagt de opzeggingstermijn, zoals op dit ogenblik het geval is, de helft van de opzeggingstermijn voor de werkgever.

Een overeenkomst mag afwijken van de in de wet bepaalde opzeggingstermijnen, maar zonder dat de door de werkgever gegeven opzeggingstermijn korter mag zijn dan deze die door de wet voorgeschreven wordt. Het gaat, wat de werkgever betreft met andere woorden om minimumtermijnen.

In tegenstelling tot de huidige regeling voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden wordt er voor de berekening van de opzeggingstermijnen geen rekening gehouden met de hoogte van het jaarlijks loon van de betrokken werknemer.

Art. 23

Cet article prévoit l'instauration d'une indemnité de licenciement à charge de l'employeur et en faveur du salarié qui compte au moins cinq ans d'ancienneté et dont le contrat de travail est résilié par l'employeur. Un système similaire est également d'application en France.

Contrairement à l'indemnité de préavis, visée à l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail, l'indemnité de licenciement n'est pas une rémunération pour des prestations ou un paiement pour le non-respect d'un délai de préavis, mais une réparation du préjudice moral résultant de la perte d'un emploi. Dès lors, l'indemnité de licenciement doit être exemptée de cotisations sociales et d'impôts sur les revenus.

L'indemnité de licenciement est égale au quart de la rémunération mensuelle brute par année d'ancienneté, avec un maximum de neuf mois. Un salarié dont la rémunération mensuelle brute est de 2 400 euros et comptant 13 ans d'ancienneté, par exemple, aurait droit à une indemnité de licenciement de 7 800 euros net et à un délai de préavis de quatre mois (ou une indemnité de préavis égale à la rémunération courante correspondant à quatre mois).

Art. 24 et 25

Il s'agit de corrections d'ordre terminologique découlant de la suppression de la distinction légale entre ouvriers et employés.

Art. 26

Eu égard à l'instauration d'un statut unique pour les travailleurs, les dispositions relatives au licenciement abusif, prévu actuellement à l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, sont supprimées. Les dispositions du droit commun en matière d'abus de droit restent d'application pour tous les salariés.

L'article 63 proposé fixe le délai de préavis en cas de mise à la retraite du salarié. L'option retenue est celle de l'extension à tous les salariés du régime actuellement en vigueur pour les employés, prévu à l'article 83 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 23

Dit artikel voorziet in de invoering van een ontslagvergoeding ten laste van de werkgever en ten gunste van de werknemer met minstens vijf jaar anciënniteit waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever. Een vergelijkbaar systeem wordt eveneens in Frankrijk toegepast.

In tegenstelling tot de opzeggingsvergoeding als bedoeld in artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet is de ontslagvergoeding geen loon voor verrichte arbeid of een betaling voor de niet-naleving van een opzeggingstermijn, maar een vergoeding van de morele schade omwille van het verlies van een dienstbetrekking. Bijgevolg dienen er op de ontslagvergoeding sociale bijdragen noch inkomensbelastingen betaald te worden.

De ontslagvergoeding zou 1/4 bedragen van het bruto maandloon per jaar anciënniteit met een maximum van 9 maanden. Een werknemer met een bruto maandloon van 2.400 euro en met 13 jaar anciënniteit bijvoorbeeld zou recht hebben op een ontslagvergoeding van netto 7.800 euro én een opzeggingstermijn van vier maanden (of een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met vier maanden).

Art. 24 en 25

Het betreft terminologische aanpassingen aan de afschaffing van het wettelijke onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Art. 26

De regeling van willekeurig ontslag, vervat in het huidige artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet, wordt, gezien de invoering van een eenheidsstatuut voor de werknemers, afgeschaft. De gemeenrechtelijke bepalingen inzake rechtsmisbruik blijven voor alle werknemers gelden.

Het nieuwe artikel 63 stelt de opzeggingstermijn in geval van pensionering van de werknemer vast. Er wordt gekozen voor de uitbreiding van de huidige regeling voor bedienden, thans vervat in artikel 83 van de Arbeidsovereenkomstenwet, tot alle werknemers.

Art. 27

À l'article 64, alinéa 2, de la loi relative aux contrats de travail, il convient de supprimer le renvoi à l'article 60 de la même loi, étant donné que cet article est remplacé par l'article 23 de la présente proposition de loi.

Art. 28

L'article 28 de la présente proposition de loi tend à insérer dans la loi relative aux contrats de travail un article 64*bis* réglant le contre-préavis donné par le salarié. Le salarié auquel l'employeur a donné congé peut mettre fin au contrat moyennant un préavis réduit d'un mois, à condition d'avoir trouvé un autre emploi. A l'heure actuelle, cette possibilité n'existe que pour les salariés engagés dans les liens d'un contrat de travail d'employé. Contrairement à ce que prévoit actuellement l'article 84 de la loi relative aux contrats de travail, en ce qui concerne les employés, il n'est pas tenu compte de la rémunération annuelle du salarié concerné.

Art. 29

En ce qui concerne la clause de non-concurrence, nous optons pour une simplification de la réglementation existante et nous supprimons toutes les références à la rémunération annuelle du salarié. La clause dérogatoire pour les employés, prévue par l'actuel article 86, § 2, de la loi relative aux contrats de travail, est généralisée et s'appliquera désormais à tous les salariés. Toutes les dispositions relatives à la clause de non-concurrence pour les employés sont reprises à l'article 65 de la loi.

Art. 30

Le Titre III de la loi relative aux contrats de travail est abrogé, étant donné que toutes les dispositions relatives aux contrats de travail de salarié sont reprises aux titres I et II de la même loi.

Art. 31

Cet article modifie l'article 104 de la loi relative aux contrats de travail concernant la clause de non-concurrence applicable aux délégués commerciaux. Par analogie avec la réglementation relative à la clause de

Art. 27

De verwijzing in het tweede lid van artikel 64 van de Arbeidsovereenkomstenwet naar artikel 60 van dezelfde wet dient te vervallen, aangezien laatstgenoemd artikel vervangen wordt bij artikel 23 van onderhavig wetsvoorstel.

Art. 28

Artikel 28 van onderhavig wetsvoorstel strekt ertoe een artikel 64*bis* in de Arbeidsovereenkomstenwet in te voegen, houdende de regeling van de tegenopzegging door de werknemer. De werknemer die door de werkgever is opgezegd, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn van één maand, op voorwaarde dat hij een andere betrekking heeft gevonden. Op dit ogenblik is in deze mogelijkheid enkel voorzien voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden. In tegenstelling tot de huidige regeling voor bedienden, vervat in het huidige artikel 84 van de Arbeidsovereenkomstenwet, wordt geen rekening gehouden met het jaarlijks loon van de betrokken werknemer.

Art. 29

Wat het concurrentiebeding betreft, wordt gekozen voor een vereenvoudiging van de bestaande regeling en worden alle verwijzingen naar het jaarloon van de betrokken werknemer achterwege gelaten. Het afwijkingsbeding voor bedienden, vervat in het huidige artikel 86, § 2, van de Arbeidsovereenkomstenwet, wordt veralgemeend en geldt voortaan voor alle werknemers. Alle bepalingen met betrekking tot het concurrentiebeding voor werknemers worden opgenomen in artikel 65 van de wet.

Art. 30

Titel III van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt opgeheven, aangezien alle bepalingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten voor werknemers worden opgenomen in de titels I en II van dezelfde wet.

Art. 31

Dit artikel wijzigt artikel 104 van de Arbeidsovereenkomstenwet met betrekking tot het concurrentiebeding voor handelsvertegenwoordigers. Naar analogie van de regeling inzake het concurrentie-

non-concurrence applicable aux autres travailleurs, toute référence à la rémunération annuelle des délégués commerciaux a été supprimée.

Art. 32

Il n'y a plus lieu de renvoyer à l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2, mais bien à l'article 52, §6, de la loi relative aux contrats de travail étant donné que toutes les dispositions relatives à la suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident figurent dans le nouvel article 52 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 33 et 34

La référence à la distinction entre un contrat de travail d'ouvrier et un contrat de travail d'employé est devenue sans objet et doit par conséquent être supprimée.

Art. 35

Certains articles de la loi relative aux contrats de travail auxquels renvoie l'article 119.9 de cette même loi sont abrogés par la présente proposition de loi, de sorte que ce renvoi est devenu sans objet.

Art. 36

L'article 119.10 de la loi relative aux contrats de travail est abrogé, étant donné que le jour de carence est supprimé pour tous les salariés, y compris les travailleurs domestiques.

Art. 37

Le renvoi aux jours de carence dans l'article 119.12 de la loi relative aux contrats de travail est devenu sans objet et est supprimé. En outre, il ne faut plus faire référence aux articles 70, 71 et 73, mais à l'article 52, §§ 1^{er}, 2 et 4, de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 38

Le renvoi, dans l'actuel article 121 de la loi relative aux contrats de travail, au contrat de travail d'ouvrier

beding voor de overige werknemers worden alle verwijzingen naar het jaarlijks loon van de handelsvertegenwoordiger weggelaten.

Art. 32

Er dient niet langer verwezen te worden naar artikel 54, § 2, eerste en tweede lid maar naar artikel 52, § 6, van de Arbeidsovereenkomstenwet aangezien alle bepalingen met betrekking tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval vervat zijn in het nieuwe artikel 52 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Art. 33 en 34

De verwijzing naar het onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor werklieden en een arbeidsovereenkomst voor bedienden is zonder voorwerp geworden en dient achterwege gelaten te worden.

Art. 35

Bepaalde artikelen van de Arbeidsovereenkomstenwet waarnaar in artikel 119.9 van dezelfde wet verwezen wordt, worden door onderhavig wetsvoorstel opgeheven zodat de verwijzing zonder voorwerp is geworden.

Art. 36

Artikel 119.10 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt opgeheven, aangezien de carenzdag voor alle werknemers - met inbegrip van huisarbeiders - wordt afgeschaft.

Art. 37

De verwijzing in artikel 119.12 van de Arbeidsovereenkomstenwet naar de carenzdagen is zonder voorwerp geworden en wordt achterwege gelaten. Bovendien dient niet langer verwezen te worden naar de artikelen 70, 71 en 73, maar naar artikel 52, §§ 1, 2 en 4 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Art. 38

De verwijzing in het huidige artikel 121 van de Arbeidsovereenkomstenwet naar de arbeidsovereen-

et au contrat de travail d'employé est devenu sans objet à la suite de l'adoption d'un statut unique.

Art. 39

En ce qui concerne la clause d'essai pour les étudiants jobistes, il est renvoyé, dans l'actuel article 127 de la loi relative aux contrats de travail, à la clause d'essai pour les salariés occupés dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier. La clause d'essai pour les ouvriers est actuellement de sept jours au moins et de quatorze jours au plus. L'article 12 de la présente proposition de loi fixe toutefois la période d'essai pour tous les salariés, quelle que soit la nature des prestations accomplies, à un mois au moins et à six mois au plus. Étant donné que la durée de l'occupation des étudiants n'excède bien souvent pas un mois, il ne s'indique plus de renvoyer, dans l'article 127, à l'article 48 modifié de la loi relative aux contrats de travail et il est préférable de reprendre l'actuel règlement applicable aux salariés occupés dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier dans l'article 127 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 40

Il n'est plus nécessaire de faire référence à l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, étant donné que cet article est remplacé par l'article 22 de la présente proposition de loi et concerne, dans sa nouvelle rédaction, les délais de préavis applicables aux ouvriers et aux employés. Aussi s'indique-t-il prévoir explicitement, à l'article 13 de la loi relative aux contrats de travail, que les délais de préavis applicables aux étudiants occupés prennent cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle ils ont été notifiés, une disposition qui s'applique pour l'instant aux travailleurs salariés engagés dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier.

Art. 41

L'article 131 de la loi relative aux contrats de travail est abrogé, étant donné qu'il a perdu toute pertinence en raison du fait qu'il ne sera plus tenu compte du salaire annuel en ce qui concerne les délais de préavis, la clause de non-concurrence, etc.

komst voor werklieden en de arbeidsovereenkomst voor bedienden is tengevolge van de invoering van een eenheidsstatuut zonder voorwerp geworden.

Art. 39

Inzake het proefbeding voor jobstudenten wordt in het huidige artikel 127 van de Arbeidsovereenkomstenwet naar het proefbeding voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden verwezen. De proeftijd voor werklieden bedraagt op dit ogenblik minstens zeven dagen en hoogstens veertien dagen. Door artikel 12 van onderhavig wetsvoorstel wordt de proeftijd voor alle werknemers, ongeacht de aard van de geleverde prestaties, evenwel vastgesteld op minstens één maand en hoogstens zes maanden. Daar de tewerkstelling van studenten zeer vaak de duur van één maand niet overschrijdt, is het niet langer aangegeven in artikel 127 te verwijzen naar het gewijzigde artikel 48 van de Arbeidsovereenkomstenwet en verdient het de voorkeur de huidige regeling voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden in te schrijven in artikel 127 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Art. 40

Er dient niet langer verwezen te worden naar artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet, aangezien dit artikel vervangen wordt door artikel 22 van onderhavig wetsvoorstel en in zijn nieuwe redactie betrekking heeft op de opzeggingstermijnen voor werklieden én bedienden. Het is daarom aangewezen in artikel 130 van de Arbeidsovereenkomstenwet expliciet te bepalen dat de opzeggingstermijn voor tewerkgestelde studenten ingaat de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd, een regeling die op dit ogenblik geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Art. 41

Artikel 131 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt opgeheven, daar het zijn relevantie heeft verloren ten gevolge van het feit dat er inzake opzeggingstermijnen, concurrentiebeding en dergelijke niet langer rekening zal worden gehouden met het jaarlijkse loon.

CHAPITRE III

Art. 42

En ce qui concerne les conseils d'entreprise, il n'est plus logique, compte tenu de l'instauration d'un statut unique pour les ouvriers et les employés, que lors de la constitution des listes en vue des élections sociales, il faille tenir compte de la distinction entre ouvriers et employés. Il convient de remplacer les listes distinctes pour les ouvriers et les employés par une liste unique de travailleurs salariés. C'est pour cette raison que nous modifions l'article 20 de la loi portant organisation de l'économie.

Art. 43

La modification de la loi portant organisation à l'économie est également mise à profit pour modifier l'article 20ter de cette loi. Le texte de l'article 44 de la présente proposition de loi reproduit les dispositions de la proposition de loi modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, déposée par MM. Koen Bultinck et Guy D'haeseleer (*Doc. Parl.*, Chambre 2000-2001, 1404/1).

Aux termes de l'article 20ter de la loi portant organisation de l'économie, les délégués du personnel au conseil d'entreprise ne peuvent être élus que sur des listes de candidats présentées par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs, c'est-à-dire les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national, représentées au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie, et qui comptent au moins 50 000 membres. Or, cette condition conforte le monopole des trois organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui existent aujourd'hui. L'article 43 de la présente proposition de loi vise à faire en sorte que des candidats puissent également être présentés par au moins 10% des travailleurs de l'entreprise.

CHAPITRE IV

Art. 44 et 45

À l'heure actuelle, la distinction entre ouvriers et employés joue également un rôle dans le droit pénal social. Les juges et conseillers sociaux, nommés au titre de travailleur salarié, sont nommés soit au titre d'ouvrier soit au titre d'employé. Pour la plupart des litiges, il y a lieu de tenir compte de la qualité du travailleur pour la composition de la chambre, ce qui si-

HOOFDSTUK III

Art. 42

Wat de ondernemingsraden betreft, is het als gevolg van de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden niet langer logisch dat er bij de samenstelling van de lijsten voor de sociale verkiezingen rekening dient te worden gehouden met het onderscheid tussen werklieden en bedienden. De afzonderlijke lijsten voor werklieden en bedienden dienen vervangen te worden door één lijst van werknemers. Om die reden wordt artikel 20 van de Bedrijfsorganisatiewet gewijzigd.

Art. 43

Van de wijziging van de Bedrijfsorganisatiewet wordt gebruik gemaakt om tevens artikel 20ter van deze wet te wijzigen. De tekst van artikel 44 van onderhavig wetsvoorstel herneemt de bepalingen van het door de heren Koen Bultinck en Guy D'haeseleer ingediende wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (*Parl. St. Kamer 2000-2001, 1404/1*).

Krachtens artikel 20ter van de Bedrijfsorganisatiewet kunnen de afgevaardigden van het personeel in de ondernemingsraden enkel verkozen worden op lijsten die voorgedragen worden door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, d.w.z. de op nationaal vlak opgerichte organisaties die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven én ten minste 50.000 leden tellen. Deze vereiste bestendigt het monopolie van de huidige drie interprofessionele representatieve werknemersorganisaties. Artikel 43 van dit wetsvoorstel strekt ertoe de mogelijkheid te creëren dat kandidaten eveneens voorgedragen worden door minstens tien procent van de werknemers van de onderneming.

HOOFDSTUK IV

Art. 44 en 45

Het onderscheid tussen werklieden en bedienden speelt op dit ogenblik ook een rol in het sociaal procesrecht. Rechters en raadsheren in sociale zaken, benoemd als werknemer, worden hetzij benoemd als arbeider, hetzij als bediende. Voor de meeste geschillen moet bij de samenstelling van de kamer rekening worden gehouden met de hoedanigheid van de werk-

gnifie que les juges ou les conseillers, nommés au titre de travailleur salarié, doivent être nommés respectivement au titre d'ouvrier ou d'employé, selon que le travailleur concerné est un ouvrier ou un employé. Il s'agit des litiges en matière de contrats de travail et de contrats d'apprentissage, des litiges individuels concernant l'application de CCT et les infractions aux lois et arrêtés relatifs à la réglementation du travail et des litiges concernant des matières du ressort du tribunal du travail. Si, avant tout autre moyen, la qualité d'ouvrier ou d'employé d'une des parties est contestée, la chambre doit se composer de deux juges sociaux, nommés au titre d'employeur, d'un juge social, nommé au titre d'ouvrier, et d'un juge social, nommé au titre d'employé. En cas d'appel d'un jugement rendu par une telle chambre, la chambre de la cour du travail doit être composée de manière similaire (article 104 du Code judiciaire).

Les articles 44 et 45 de la présente proposition de loi tendent à supprimer toutes les références à la distinction entre ouvriers et employés en ce qui concerne la composition des chambres du tribunal du travail et de la cour du travail.

Art. 46

Cet article tend à supprimer également la référence à la distinction entre ouvriers et employés à l'article 728, § 3, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, en ce qui concerne la représentation des travailleurs devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration d'une organisation représentative de travailleurs.

CHAPITRE V

Art. 47

En dehors du droit du travail individuel et collectif et du droit pénal social, d'autres branches du droit, notamment certains domaines du droit de la sécurité sociale (par exemple, en matière de vacances annuelles), font également une distinction entre les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail d'employé et les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier.

Cet article prévoit dès lors d'instituer une « Commission pour le parachèvement du statut unique des salariés », chargée de dresser l'inventaire des distinctions entre « ouvriers » et « employés » qui subsistent

nemer, wat betekent dat de rechter of de raadsheer, benoemd als werknemer, moet benoemd zijn als arbeider, respectievelijk bediende naargelang de betrokken werknemer arbeider of bediende is. Het gaat om geschillen inzake arbeidsovereenkomsten, leerovereenkomsten, individuele geschillen inzake de toepassing van CAO's en de overtreding van wetten en besluiten betreffende de arbeidsreglementering en aangelegenheden onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank. Indien, vóór ieder middel, de hoedanigheid van arbeider of bediende van een van de partijen wordt betwist, moet de kamer bestaan uit twee rechters in sociale zaken, benoemd als werkgever, één rechter in sociale zaken, benoemd als arbeider en één rechter in sociale zaken, benoemd als bediende. In geval van hoger beroep tegen een vonnis van een dergelijke kamer moet de kamer van het arbeidshof op gelijkaardige wijze samengesteld worden (artikel 104 Gerechtelijk Wetboek).

De artikelen 44 en 45 van onderhavig wetsvoorstel strekken ertoe alle verwijzingen naar het onderscheid tussen werklieden en bedienden, wat de samenstelling van de kamers van de arbeidsrechtbank en het arbeidshof betreft, weg te laten.

Art. 46

Dit artikel strekt ertoe de verwijzing naar het onderscheid tussen werklieden en bedienden eveneens achterwege te laten in artikel 728, §3, eerste lid van het Gerechtelijk Wetboek wat de vertegenwoordiging van de werknemers voor de arbeidsgerechten door een afgevaardigde met een schriftelijke volmacht van een representatieve werknemersorganisatie betreft.

HOOFDSTUK V

Art. 47

Behalve op het vlak van het individueel en collectief arbeidsrecht en van het sociaal procesrecht wordt er ook in andere rechtstakken, onder meer in bepaalde onderdelen van het sociale zekerheidsrecht (bijvoorbeeld inzake jaarlijkse vakantie), een onderscheid gemaakt tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Dit artikel voorziet derhalve in de oprichting van een « Commissie voor de voltooiing van het eenheidsstatuut van de werknemers » die ermee belast wordt een inventaris op te maken van de verschillen die na de in-

dans la législation après l'entrée en vigueur de la loi en projet. Le but est que cette commission fasse rapport au gouvernement sur ses travaux dans un délai de deux ans à dater de l'entrée en vigueur de la loi proposée et joigne au rapport un projet d'avant-projet de loi tendant à supprimer les distinctions recensées. Cette procédure devrait déboucher, dans un délai de trois ans à dater de l'entrée en vigueur de la loi proposée, sur le dépôt d'un projet de loi parachevant le statut unique des salariés.

Art. 48

Il s'agit d'une disposition transitoire qui prévoit que les modifications apportées à la loi relative aux contrats de travail par les dispositions du Chapitre II de la présente proposition de loi sont applicables à tous les contrats de travail prenant effet après l'entrée en vigueur de la loi proposée, ainsi qu'aux contrats de travail d'ouvrier en cours. En ce qui concerne ce dernier point, il y a lieu de noter que ce sont surtout les ouvriers qui tireraient profit de l'instauration rapide du statut unique, notamment en ce qui concerne les délais de préavis et la suppression du jour de carence. Les modifications apportées à la loi relative aux contrats de travail sont également applicables aux contrats de travail d'employé en cours si le travailleur est occupé par le même employeur depuis moins de dix ans. Les employés occupés par le même employeur depuis plus de dix ans auraient, quant à eux, la possibilité de décider de rester assujettis à la réglementation actuelle en informant leur employeur, par lettre recommandée, de leur décision dans les trois mois de la publication de la loi proposée au *Moniteur belge*. De cette manière, ils peuvent préserver leurs droits acquis en matière de droit du travail.

werkingtreding van de voorgestelde wet in de wetgeving tussen «arbeiders» en «bedienden» blijven bestaan. Het is de bedoeling dat deze commissie binnen een termijn van twee jaar na de inwerkingtreding van de voorgestelde wet aan de regering verslag uitbrengt van haar werkzaamheden en bij dit verslag een proeve van voorontwerp van wet voegt dat ertoe strekt de geïnventariseerde verschillen weg te werken. Dit zou binnen de drie jaar na de inwerkingtreding van de voorgestelde wet moeten resulteren in de indiening door de regering van een wetsontwerp tot voltooiing van het eenheidsstatuut van de werknemers.

Art. 48

Dit artikel is een overgangsbepaling die stipuleert dat de wijzigingen van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals beoogd door de bepalingen van Hoofdstuk II van dit wetsvoorstel, toepasselijk zijn op alle arbeidsovereenkomsten die ingaan na de datum van de inwerkingtreding van de voorgestelde wetswijzigingen, alsook op de lopende overeenkomsten voor werklieden. Wat dit laatste betreft, dient erop gewezen te worden dat het vooral de werklieden zijn die het meest te winnen hebben bij de spoedige invoering van een eenheidsstatuut, met name wat de opzeggingstermijnen en de afschaffing van de zogenaamde carenzdag betreft. De wijzigingen van de Arbeidsovereenkomstenwet zijn eveneens van toepassing op de lopende arbeidsovereenkomsten voor bedienden met minder dan tien jaar dienst bij dezelfde werkgever. De bedienden met meer dan tien jaar dienst bij dezelfde werkgever zouden daarentegen de mogelijkheid krijgen ervoor te opteren onderworpen te blijven aan de huidige wettelijke regeling, namelijk door binnen een periode van drie maanden na de publicatie van de voorgestelde wet in het *Belgisch Staatsblad* van deze optie kennis te geven door middel van een aan de werkgever gericht aangetekend schrijven. Op die manier kunnen zij hun verworven rechten op arbeidsrechtelijk vlak vrijwaren.

Guy D'HAESELEER (VLAAMS BLOK)
Koen BULTINCK (VLAAMS BLOK)

PROPOSITION DE LOICHAPITRE I^{er}**Disposition générale**Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II

Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 2

À l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les mots « d'ouvrier, d'employé » sont remplacés par les mots « de salarié ».

Art. 3

À l'article 2 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, sont apportées les modifications suivantes :

- a) les mots « d'ouvrier » est remplacé par les mots « de salarié » ;
- b) les mots « ,l'ouvrier, » sont supprimés ;
- c) les mots « principalement d'ordre manuel » sont supprimés.

Art. 4

L'article 3 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

Art. 5

À l'article 3*bis* de la même loi, les mots « d'employé » sont remplacés par les mots « de salarié ».

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II

Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 2

In artikel 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden de woorden « werklieden, bedienden » vervangen door het woord « werknemers ».

Art. 3

In artikel 2 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) het woord « werklieden » wordt vervangen door het woord « werknemers »;
- b) de woorden « , de werkman » vervallen;
- c) de woorden « in hoofdzaak handarbeid » worden vervangen door het woord « arbeid ».

Art. 4

Artikel 3 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 5

In artikel 3*bis* van dezelfde wet wordt het woord « bedienden » vervangen door het woord « werknemers ».

Art. 6

À l'article 31, § 2, alinéa 3, de la même loi, les chiffres « , 70, 71 » sont supprimés.

Art. 7

À l'article 38, § 3, dernier alinéa, de la même loi, le chiffre « , 67 » est supprimé.

Art. 8

À l'article 39, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, les chiffres « , 82, 83, 84 » sont supprimés.

Art. 9

À l'article 41, alinéa 1^{er}, de la même loi, le chiffre « , 85 » est supprimé.

Art. 10

Dans l'intitulé du Titre II de la même loi, les mots « d'ouvrier » sont remplacés par les mots « de salarié ».

Art. 11

À l'article 47 de la même loi, les mots « d'ouvrier » sont remplacés par les mots « de salarié, sans préjudice des dispositions applicables au contrat de travail de certaines catégories spécifiques de travailleurs ».

Art. 12

À l'article 48 de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

a) au § 1^{er}, le mot « ouvrier » est remplacé par le mot « salarié » ;

b) au § 2, les mots « sept ni supérieure à quatorze jours » sont remplacés par les mots « un mois ni supérieure à six mois » et les mots « de sept jours » sont remplacés par les mots « d'un mois » ;

Art. 6

In artikel 31, § 2, derde lid, van dezelfde wet vervallen de getallen « , 70, 71 ».

Art. 7

In artikel 38, § 3, laatste lid, van dezelfde wet vervalt het getal « , 67 ».

Art. 8

In artikel 39, § 1, eerste lid, van dezelfde wet vervallen de getallen « , 82, 83, 84 ».

Art. 9

In artikel 41, eerste lid, van dezelfde wet vervalt het getal « , 85 ».

Art. 10

In het opschrift van Titel II van dezelfde wet wordt het woord « werklieden » vervangen door het woord « werknemers ».

Art. 11

In artikel 47 van dezelfde wet worden de woorden « werklieden » vervangen door de woorden « werknemers, onverminderd de bepalingen die gelden ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor specifieke categorieën van werknemers ».

Art. 12

In artikel 48 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in § 1 wordt het woord « werkman » telkens vervangen door het woord « werknemer »;

b) in § 2 worden de woorden « zeven en niet meer dan veertien dagen » vervangen door de woorden « één maand en niet langer dan zes maanden » en worden de woorden « zeven dagen » vervangen door de woorden « één maand »;

c) au § 3, les mots « , la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours » sont supprimés ;

d) le § 4 est abrogé.

Art. 13

À l'article 49 de la même loi, modifié par l'arrêté royal n° 254 du 31 décembre 1983 et par la loi du 26 juin 1992, sont apportées les modifications suivantes :

a) les mots «à l'ouvrier» sont chaque fois remplacés par les mots «au salarié»;

b) les mots «l'ouvrier» est chaque fois remplacé par les mots «les salariés»;

c) à l'alinéa 5, le mot «ouvriers» est remplacé par le mot «salariés».

Art. 14

À l'article 50 de la même loi, modifié par les lois des 26 juin 1992 et 26 mars 1999, le mot «ouvrier» est chaque fois remplacé par le mot «salarié».

Art. 15

À l'article 51 de la même loi, modifié par l'arrêté royal n° 254 du 31 décembre 1983 et par les lois des 22 décembre 1989, 29 décembre 1990, 26 juin 1992 et 26 mars 1999, sont apportées les modifications suivantes:

a) le mot «ouvrier» est chaque fois remplacé par le mot «salarié», étant entendu que les mots «l'ouvrier» et les mots «à l'ouvrier» sont remplacés par les mots «le salarié» et «au salarié» respectivement;

b) le mot «ouvriers» est chaque fois remplacé par le mot «salariés», étant entendu que les mots «d'ouvriers» sont remplacés par les mots «de salariés»;

Art. 16

L'article 52 de la même loi, modifié par la loi du 23 juin 1981 et par l'arrêté royal n° 465 du 1^{er} octobre 1986, est remplacé par la disposition suivante :

c) in § 3 vervallen de woorden «zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden»;

d) § 4 wordt opgeheven.

Art. 13

In artikel 49 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 254 van 31 december 1983 en bij de wet van 26 juni 1992, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

b) het woord «werkman» wordt telkens vervangen door het woord «werknemer»;

c) in het vijfde lid wordt het woord «werklieden» vervangen door het woord «werknemers».

Art. 14

In artikel 50 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 26 juni 1992 en 26 maart 1999, wordt het woord «werkman» telkens vervangen door het woord «werknemer».

Art. 15

In artikel 51 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 254 van 31 december 1983 en bij de wetten van 22 december 1989, 29 december 1990, 26 juni 1992 en 26 maart 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het woord «werkman» wordt telkens vervangen door het woord «werknemer»;

b) het woord «werklieden» wordt telkens vervangen door het woord «werknemers».

Art. 16

Artikel 52 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 23 juni 1981 en bij het koninklijk besluit nr. 465 van 1 oktober 1986, wordt vervangen als volgt:

« Art. 52. — § 1^{er}. Le salarié engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

§ 2. Le salarié engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à sa rémunération pour une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 pour cent de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que le salarié soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois. Lorsque le salarié atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants.

§ 3. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, le travailleur visé au paragraphe précédent a droit à sa rémunération pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, et payée au travailleur en vertu de l'article 27, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

§ 4. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux § 1^{er} et 2 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux § 1^{er} et 2.

Toutefois, la rémunération visée aux § 1^{er} et 2 est due :

« Art. 52. — § 1. De werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van tenminste drie maanden vergt, behoudt het recht op loon gedurende de eerste dertig dagen van zijn arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

§ 2. De werknemer die is aangenomen op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte anders dan een beroepsziekte of wegens ongeval anders dan een beroepsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk, op zijn loon voor een periode van zeven dagen en op 60 % van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsuitkering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Het recht op loon gaat in wanneer de werknemer zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven. Wanneer de werknemer die anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij op het in het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 3. De werknemer als bedoeld in de vorige paragraaf heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of wegens ongeval op de weg van of naar het werk, recht op zijn loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg van of naar het werk en die aan de werknemer wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

§ 4. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, anders dan een beroepsziekte of wegens ongeval, anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk, is het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon niet opnieuw verschuldigd als een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet in de eerste veertien dagen na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon wordt betaald.

Het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° pour la partie de la période de trente ou quatorze jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux § 1^{er} et 2 durant la période de trente ou quatorze jours;

2° lorsque le travailleur établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 5. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux § 1^{er} et 2 n'est pas due au travailleur :

1° qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 6. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, par dérogation aux articles 22 et 25 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société, la caisse d'assurance ou le Fonds des accidents du travail visés aux articles 49 et 58 de la loi sur les accidents du travail, ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues au travailleur visé aux § 1^{er} et 3 pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée et par l'article 42 des lois coordonnées du 3 juin 1970 précitées ne sont pas dues.

§ 7. L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, accidents du travail, accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné la suspension de l'exécution du contrat visée aux § 1^{er}, 2 et 3 du présent article, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of veertien dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling van het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon tijdens de periode van dertig of veertien dagen;

2° als de werknemer een geneeskundig getuigschrift overlegt waaruit blijkt dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid aan een andere ziekte of een ander ongeval te wijten is.

§ 5. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte anders dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk, is het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon niet verschuldigd aan de werknemer:

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 6. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk zijn, in afwijking van de artikelen 22 en 25 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij, verzekeringskas of het Fonds voor Arbeidsongevallen, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor Beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werknemer als bedoeld in de paragrafen 1 en 3 verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen, niet verschuldigd.

§ 7. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg van of naar het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de eerste, de tweede en de derde paragraaf van dit artikel, een rechtsoverdracht instellen tot terugbetaling van het loon

les l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail. ».

Art. 17

Les articles 53 et 54 de la même loi sont abrogés.

Art. 18

À l'article 55 de la même loi, remplacé par la loi du 22 décembre 1989, sont apportées les modifications suivantes :

- a) les mots «l'ouvrière» sont remplacés par les mots «la salariée»;
- b) les mots «, §§ 1^{er} et 2, » sont insérés entre les mots «les dispositions de l'article 52" et les mots «sont applicables».

Art. 19

L'article 56 de la même loi, modifié par les lois des 10 juin 1993 et 3 avril 1995, est remplacé par la disposition suivante :

«Art. 56. — La commission à laquelle le salarié a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions qui lui sont allouées pendant les douze mois précédant l'interruption du travail visée à l'article 28, 2^o, et l'incapacité de travail visée à l'article 52, §§ 1^{er}, 2 et 3, ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service».

Art. 20

À l'article 57 de la même loi, le numéro «, 54» est supprimé.

Art. 21

A l'article 58 de la même loi sont apportées les modifications suivantes :

- a) le texte actuel formera le § 1^{er}, étant entendu qu'à l'alinéa 1^{er}, les mots « à l'ouvrier » sont remplacés par

dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.».

Art. 17

De artikelen 53 en 54 van dezelfde wet worden opgeheven.

Art. 18

In artikel 55 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 22 december 1989, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) het woord «werkster» wordt vervangen door de woorden «vrouwelijke werknemer»;
- b) invoegen van de woorden «§§ 1 en 2» tussen de woorden «de bepalingen van artikel 52» en de woorden «van toepassing».

Art. 19

Artikel 56 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 10 juni 1993 en 3 april 1995, wordt vervangen als volgt:

«Art. 56. — Het commissieloon waarop de werknemer recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem zijn toegekend gedurende de twaalf maanden vóór de in artikel 28, 2^o, bedoelde arbeidsonderbreking en de in de artikel 52, §§ 1, 2 en 3 bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was.».

Art. 20

In artikel 57 van dezelfde wet vervalt het getal «, 54».

Art. 21

In artikel 58 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) de bestaande tekst zal § 1 vormen met dien verstande dat in het eerste lid het woord «werkman»

les mots « au salarié » et les mots « égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir » sont supprimés et que l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2:

« Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard du salarié, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours »

b) L'article est complété par les §§ 2, 3 et 4, libellés comme suit :

« § 2. Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

Il en est de même des contrats conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

§ 3. Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident du salarié engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat n'est pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat n'est pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel le salarié a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

§ 4. Sans préjudice de l'application du § 2, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

wordt vervangen door het woord « werknemer », dat tevens in het eerste lid de woorden « die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn » vervallen en dat tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid wordt ingevoegd:

« Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de werknemer in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen. »

b) het artikel wordt aangevuld met de §§ 2, 3 en 4, luidende:

« § 2. Als de overeenkomst een beding van proeftijd bevat, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding beëindigen.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.

§ 3. Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet verstreken is of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits een vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Onverminderd de toepassing van § 2, kan de overeenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van de maand uitwerking.

La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé à l'alinéa précédent est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis.».

Art. 22

L'article 59 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 59. — § 1^{er}. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois suivant le mois de sa notification.

§ 2. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à trois mois pour les salariés demeurés au service du même employeur pendant moins de dix ans, à quatre mois pour les salariés demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins dix ans, à cinq mois pour les travailleurs demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins quinze ans et à six mois pour les travailleurs demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins vingt ans.

Lorsque le congé est donné par le salarié, les délais de préavis visés à l'alinéa 1^{er} sont réduits de moitié, avec un maximum de deux mois de préavis.

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

§ 4. Le délai de préavis à observer par l'employeur et le salarié peut, par dérogation au § 2, également être fixé par convention conclue au plus tard au moment de la notification du préavis, sans que le préavis donné par l'employeur ne soit toutefois inférieur aux délais de préavis fixés au § 2, alinéa 1^{er}. ».

De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn gesteld in het vorige lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Wanneer die beëindiging geschiedt tijdens de eerste maand van de proeftijd dan is de vergoeding gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn.».

Art. 22

Artikel 59 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

« Art. 59. — § 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op drie maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat voor de werknemers die minder dan tien jaar in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, op vier maanden voor de werknemers die tenminste tien jaar ononderbroken in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, op vijf maanden voor de werknemers die tenminste vijftien jaar ononderbroken in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever en op 6 maanden voor de werknemers die tenminste twintig jaar ononderbroken in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging van de werknemer uitgaat, worden de in het eerste lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht, met een maximum van twee maanden.

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

§ 4. De door de werkgever en de werknemer in acht te nemen opzeggingstermijn mag, in afwijking van § 2, eveneens vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, zonder dat evenwel de door de werkgever gegeven opzegging korter mag zijn dan de in § 2, eerste lid, vastgestelde opzeggingstermijnen.».

Art. 23

L'article 60 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 60 — Le salarié demeuré sans interruption au service du même employeur pendant cinq ans au moins et dont le contrat de travail est résilié conformément à l'article 37, § 1^{er}, alinéa 4, a droit à une indemnité de préavis à charge de son employeur. Celle-ci est égale à ¼ de sa rémunération mensuelle brute par année d'ancienneté, avec un maximum de neuf mois.

L'indemnité de préavis visée à l'alinéa précédent n'est pas considérée, pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale et pour l'application du Code des impôts sur les revenus 1992, comme une rémunération. ».

Art. 24

A l'article 61, § 2, de la même loi, inséré par la loi du 20 juillet 1991, les mots « l'ouvrier » sont remplacés par les mots « le salarié ».

Art. 25

A l'article 62 de la même loi, remplacé par la loi du 17 juillet 1985, les mots « l'ouvrier » sont à chaque fois remplacés par les mots « le salarié ».

Art. 26

L'article 63 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 63. — § 1^{er}. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le salarié atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis est, par dérogation à l'article 59, fixé à six mois. Cet âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par le salarié. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par le salarié est réduit de moitié lorsque ce dernier a moins de cinq ans de service dans l'entreprise. Pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, les âges de soixante-cinq ans et de soixante ans sont remplacés par l'âge de cinquante-cinq ans.

Art. 23

Artikel 60 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 60. — De werknemer die sinds tenminste vijf jaar ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde werkgever en waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt overeenkomstig artikel 37, § 1, vierde lid, heeft ten laste van zijn werkgever recht op een ontslagvergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan 1/4 van het bruto maandloon per jaar anciënniteit met een maximum van negen maanden.

De in het vorige lid bedoelde ontslagvergoeding wordt, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid en voor de toepassing van de bepalingen van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, niet als loon beschouwd.».

Art. 24

In artikel 61, § 2, van dezelfde wet, toegevoegd bij de wet van 20 juli 1991, wordt het woord «werkman» vervangen door het woord «werknemer».

Art. 25

In artikel 62 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 17 juli 1985, wordt het woord «werkman» telkens vervangen door het woord «werknemer».

Art. 26

Artikel 63 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 63. — § 1. Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt, wordt de opzeggingstermijn, in afwijking van artikel 59, vastgesteld op zes maanden. Deze leeftijd wordt tot zestig jaar teruggebracht en de opzeggingstermijn wordt tot drie maanden herleid wanneer het ontslag van de werknemer uitgaat. De opzeggingstermijn die de werkgever of de werknemer moet eerbiedigen, wordt tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming. Voor de leden van het stuurpersoneel of het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart worden de leeftijden van 65 en van 60 jaar vervangen door de leeftijd van 55 jaar.

§ 2. Le délai de préavis à respecter par le salarié est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1^{er}, IX, 2^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. ».

Art. 27

L'article 64, alinéa 2, de la même loi, remplacé par la loi du 18 juillet 1985, est abrogé.

Art. 28

Un article 64*bis*, libellé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 64*bis*. — Le salarié auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 59, peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéa 2 a 4.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est de un mois. ».

Art. 29

À l'article 65 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000, sont apportées les modifications suivantes :

a) au § 1^{er}, les mots « l'ouvrier » sont remplacés par les mots « le salarié » ;

b) au § 2, les alinéas 1^{er}, 2, 3 et 4 sont abrogés ;

c) au § 2, alinéa 5, les mots « en outre subordonnée » sont remplacés par le mot « soumise » et les mots « l'ouvrier » sont remplacés par les mots « le salarié » ;

d) au § 2, alinéa 6, les mots « de l'ouvrier » sont chaque fois remplacés par les mots « du salarié » ;

e) au § 2, alinéa 7, le mot « ouvriers » est remplacé par le mot « salariés » ;

§ 2. De opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van de wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.».

Art. 27

Artikel 64, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 28

In dezelfde wet wordt een artikel 64*bis* ingevoegd, luidende:

« Art. 64*bis*. — De werknemer die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 59, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Van deze opzegging wordt kennis gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid.

Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn, één maand.».

Art. 29

In artikel 65 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in § 1 wordt het woord « werkman » vervangen door het woord « werknemer »;

b) § 2, eerste, tweede, derde en vierde lid worden opgeheven;

c) in § 2, vijfde lid worden de woorden « bovendien ondergeschikt » vervangen door de woorden « onderworpen » en wordt het woord « werkman » vervangen door het woord « werknemer »;

d) in § 2, zesde lid wordt het woord « werkman » telkens vervangen door het woord « werknemer »;

e) in § 2, zevende lid, wordt het woord « werklieden » vervangen door het woord « werknemers »;

f) au § 2, alinéas 9 et 10, les mots « l'ouvrier » sont chaque fois remplacés par les mots « le salarié » et les mots « de l'ouvrier » sont remplacés par les mots « du salarié » ;

g) l'article est complété par un § 3, libellé comme suit :

« § 3. En ce qui concerne les entreprises et les salariés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du conseil national du travail, aux dispositions du § 2, alinéa 1^{er}, 2^o et 3^o, ainsi qu'au disposition du § 2, alinéa 5, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes :

a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux ;

b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux salariés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière. ».

Art. 30

Le titre III de cette même loi est abrogé.

Art. 31

À l'article 104 de cette même loi, sont apportées les modifications suivantes :

1^o l'alinéa 1^{er}, modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est supprimé ;

2^o l'alinéa 2 est remplacé par la disposition suivante :

f) in § 2, negende en tiende lid wordt het woord « werkmán » telkens vervangen door het woord « werknemer ».

g) het artikel wordt aangevuld met een § 3, luidende:

« § 3. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en werknemers betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst worden afgeweken van het bepaalde in § 2, eerste lid, 2^o en 3^o, alsook van het bepaalde in § 2, vijfde lid, in zoverre daarin voorzien is dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende redenen. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het beding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden:

a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;

b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de werknemers die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn. ».

Art. 30

Titel III van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 31

In artikel 104 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven;

b) het tweede lid wordt vervangen als volgt:

« la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité. »

Art. 32

A l'article 112, alinéa 2, de cette même loi, les mots « les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2 » sont remplacés par les mots « les dispositions de l'article 52, § 6 ».

Art. 33

A l'article 119.1 de cette même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les mots « Selon le cas il s'agira d'un contrat d'ouvrier ou d'employé, tels qu'ils sont réglés par la présente loi. » sont supprimés.

Art. 34

À l'article 119.2 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, sont apportées les modifications suivantes :

a) au § 1^{er}, les mots « les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, selon le cas, » sont remplacés par les mots « les dispositions du titre II » ;

b) au § 2, les mots « relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé » sont remplacés par les mots « du titre II ».

Art. 35

À l'article 119.9, 2^o, de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les chiffres « 54 », « 70 », « 71 », « 73 » et « 119.10 » sont supprimés.

Art. 36

L'article 119.10 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, est abrogé.

« De geldigheid van elk concurrentiebeding is afhankelijk van de drievoudige voorwaarde dat het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent. ».

Art. 32

In artikel 112, tweede lid, van dezelfde wet worden de woorden « de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid » vervangen door de woorden « de bepalingen van artikel 52, § 6 ».

Art. 33

In artikel 119.1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, vervallen de woorden « Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet ».

Art. 34

In artikel 119.2 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in § 1 worden de woorden «,naargelang het geval, de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden of de arbeidsovereenkomst voor bedienden » vervangen door de woorden « de bepalingen van Titel II »;

b) in § 2 worden de woorden « betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden of bedienden » vervangen door de woorden « van Titel II ».

Art. 35

In artikel 119.9, 2^o, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, vervallen de getallen « 54 », « 70 », « 71 », « 73 », en « 119.10 ».

Art. 36

Artikel 119.10 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, wordt opgeheven.

Art. 37

À l'article 119.12 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, sont apportées les modifications suivantes :

- a) le § 1^{er} est abrogé ;
- b) au § 2, les mots « aux articles 70, 71 et 73 » sont remplacés par les mots « à l'article 52, §§ 1^{er}, 2 et 4 ».

Art. 38

À l'article 121 de la même loi, les mots « d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail domestique, tels qu'ils sont réglés par la présente loi » sont remplacés par les mots « conforme aux dispositions des titres II, IV ou V ».

Art. 39

À l'article 127 de la même loi, les mots « Quelle que soit la nature du contrat, la clause d'essai est soumise aux dispositions de l'article 48. » sont remplacés par les mots « La période d'essai ne peut être inférieure à sept jours ni supérieure à quatorze jours. Si ni le contrat de travail individuel ou la convention collective de travail, ni le règlement de travail ne précise sa durée, la période d'essai est de sept jours. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours. ».

Art. 40

À l'article 130, alinéa 3, sont apportées les modifications suivantes :

- a) les mots « des articles 37 et 59, alinéas 1^{er} et 4, » sont remplacés par les mots « de l'article 37 » ;
- b) le même alinéa est complété comme suit :

« Ces délais de préavis prennent cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle ils ont été notifiés. ».

Art. 37

In artikel 119.12 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) § 1 wordt opgeheven;
- b) in § 2 worden de woorden «de artikelen 70, 71 en 73» vervangen door de woorden «artikel 52, §§ 1, 2 en 4».

Art. 38

In artikel 121 van dezelfde wet worden de woorden «voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet geregeld zijn» vervangen door de woorden «overeenkomstig de bepalingen van de titels II, IV of V».

Art. 39

In artikel 127 van dezelfde wet worden de woorden «Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt het proefbeding onderworpen aan de bepalingen van artikel 48.» vervangen door de woorden «De proeftijd mag niet minder dan zeven dagen en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing van de proeftijd zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.».

Art. 40

In artikel 130, derde lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) de woorden «de artikelen 37 en 59, eerste en vierde lid,» worden vervangen door de woorden «artikel 37»;
- b) het lid wordt aangevuld als volgt:

«Deze opzeggingstermijnen gaan in de maandag volgend op de week waarin ze betekend werden.».

Art. 41

L'article 131 de la même loi, modifié par la loi du 22 janvier 1985, est abrogé.

CHAPITRE II

Modifications de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Art. 42

A l'article 20 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie sont apportées les modifications suivantes :

a) à l'alinéa 2, remplacé par la loi du 22 janvier 1985, les mots « d'ouvriers, d'employés et » sont supprimés et les mots « chacune de ces catégories » sont remplacés par les mots « cette catégorie » ;

b) à l'alinéa 5, remplacé par la loi du 7 juillet 1994, les mots « d'ouvriers, d'employés et cadres » sont remplacés par les mots « de cadres au sens de l'alinéa 2, d'une part, et d'autres salariés, d'autre part » ;

c) l'alinéa 8, remplacé par la loi du 28 janvier 1968 et modifié par l'arrêté royal n°4 du 11 octobre 1978, est abrogé ;

d) l'alinéa 9, remplacé par la loi du 23 janvier 1975, est abrogé ;

e) l'alinéa 10 est abrogé.

Art. 43

À l'article 20^{ter} de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation à l'économie, inséré par la loi du 22 janvier 1985, sont apportées les modifications suivantes :

a) l'alinéa 1^{er}, remplacé par la loi du 5 mars 1999, est remplacé par l'alinéa suivant

« Les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentés par :

1° les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, §1^{er}, alinéa 2, 4°, a) ;

Art. 41

Artikel 131 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK III

Wijzigingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

Art. 42

In artikel 20 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het tweede lid, vervangen bij de wet van 22 januari 1985, vervallen de woorden «werklieden, bedienden en» en worden de woorden «elk van die categorieën» vervangen door het woord «deze categorie»;

b) in het vijfde lid, vervangen bij de wet van 7 juli 1994, worden de woorden «werklieden, bedienden en kaderleden» vervangen door de woorden «kaderleden in de zin van het tweede lid enerzijds en van andere werknemers anderzijds»;

c) het achtste lid, vervangen bij de wet van 28 januari 1968 en gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, wordt opgeheven;

d) het negende lid, vervangen bij de wet van 23 januari 1975, wordt opgeheven;

e) het tiende lid wordt opgeheven.

Art. 43

In artikel 20^{ter} van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, ingevoegd bij de wet van 22 januari 1985, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid, vervangen bij de wet van 5 maart 1999, wordt vervangen als volgt:

«De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door:

1° de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 4°, a);

2° au moins 10 % des salariés de l'entreprise. » ;

b) deux nouveaux alinéas, libellés comme suit, sont insérés entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Un salarié ne peut appuyer qu'une liste visée à l'alinéa 1^{er}, 2°.

S'il existe un collège électoral propre aux cadres, les 10 % visés au 2° sont calculés sur la base du nombre de salariés diminué du nombre de cadres. ».

CHAPITRE IV

Modifications du code judiciaire

Art. 44

À l'article 81 du Code judiciaire sont apportées les modifications suivantes :

a) à l'alinéa 3, les mots « d'ouvrier ou au titre d'employé, selon la qualité du travailleur en cause » sont remplacés par les mots « de salarié » ;

b) l'alinéa 4 est abrogé.

Art. 45

À l'article 104 du même code sont apportées les modifications suivantes :

a) à l'alinéa 2, les mots « de travailleur ouvrier ou de travailleur employé, selon la qualité du travailleur en cause » sont remplacés par les mots « de salarié » ;

b) à l'alinéa 3, les mots « respectivement au titre d'ouvrier et d'employé » sont remplacés par les mots « au titre de salarié ».

Art. 46

À l'article 728, § 3, alinéa 1^{er}, du même code, les mots « d'ouvriers ou d'employés » sont remplacés par les mots « de salariés » et les mots « l'ouvrier ou l'employé » sont remplacés par les mots « le salarié ».

2° ten minste 10 pct. van het aantal werknemers van de onderneming.»;

b) tussen het eerste en het tweede lid worden twee nieuwe leden ingevoegd:

«Een werknemer kan slechts één lijst bedoeld in het eerste lid, 2° steunen.

Indien er een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, wordt de 10 pct. bedoeld in het eerste lid, 2° berekend op het aantal werknemers verminderd met het aantal kaderleden.».

HOOFDSTUK IV

Wijzigingen van het gerechtelijk wetboek

Art. 44

In artikel 81 van het Gerechtelijk Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het derde lid worden de woorden «arbeider of als bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken werknemer» vervangen door het woord «werknemer»;

b) het vierde lid wordt opgeheven.

Art. 45

In artikel 104 van hetzelfde wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het tweede lid vervallen de woorden «werknemer-arbeider of als werknemer-bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken»;

b) in het derde lid worden de woorden «respectievelijk benoemd als arbeider en als bediende» vervangen door de woorden «benoemd als werknemer».

Art. 46

In artikel 728, § 3, eerste lid, van hetzelfde Wetboek worden de woorden «arbeiders of bedienden» vervangen door het woord «werknemers» en worden de woorden «arbeider of bediende» vervangen door het woord «werknemer».

CHAPITRE V

Dispositions finales

Art. 47

§ 1^{er}. Il est institué une commission, dénommée « Commission pour le parachèvement du statut unique des salariés ».

§ 2. Le Roi fixe les modalités relatives à sa composition, son organisation et son fonctionnement.

§ 3. La Commission dresse l'inventaire des dispositions légales dans lesquelles la distinction entre ouvriers et employés subsiste après l'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 4. La Commission fait rapport au Roi sur ses travaux dans un délai de deux ans à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi. Au rapport, elle joint une esquisse d'avant-projet de loi qui supprime toute distinction entre ouvriers et employés qui a subsisté dans la législation après l'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 5. Dans un délai de trois ans à dater de l'entrée en vigueur de la présente loi, le Roi dépose à la Chambre des représentants un projet de loi qui supprime toute distinction entre ouvriers et employés qui a été relevée par la Commission et a subsisté dans la législation après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 48

Les dispositions du chapitre II sont applicables aux contrats de travail prenant effet après l'entrée en vigueur de la présente loi et aux contrats de travail d'ouvrier en cours.

Elles sont également applicables aux contrats de travail d'employé en cours si le travailleur est occupé par le même employeur depuis moins de dix ans. Elles sont applicables aux contrats de travail d'employé en vertu desquels un employé est occupé par le même employeur depuis plus de dix ans, à défaut pour l'employé d'adresser à l'employeur, dans les trois mois de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*, une lettre recommandée dans laquelle il déclare souhaiter que les dispositions du présent chapitre II ne s'appliquent pas à son contrat de travail. Une lettre recommandée produit ses effets le troisième jour qui suit ce-

HOOFDSTUK V

Slotbepalingen

Art. 47

§ 1. Er wordt een commissie ingesteld, «Commissie voor de voltooiing van het eenheidsstatuut van de werknemers» genoemd.

§ 2. De Koning bepaalt de nadere regels met betrekking tot de samenstelling, de organisatie en de werking van de Commissie.

§ 3. De Commissie maakt een inventaris op van de wetsbepalingen waarin na de inwerkingtreding van deze wet het onderscheid tussen werklieden en bedienden blijft bestaan.

§ 4. De Commissie brengt binnen een termijn van twee jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Koning verslag uit van haar werkzaamheden. Bij het verslag voegt zij een proeve van voorontwerp van wet die het onderscheid tussen werklieden en bedienden wegwerkt dat in de wetgeving na de inwerkingtreding van deze wet is blijven bestaan.

§ 5. De Koning dient binnen een termijn van drie jaar na de inwerkingtreding van deze wet in de Kamer van volksvertegenwoordigers een wetsontwerp in dat het door de Commissie geïntariseerde onderscheid tussen werklieden en bedienden wegwerkt dat in de wetgeving na de inwerkingtreding van deze wet is blijven bestaan.

Art. 48

De bepalingen van hoofdstuk II zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die ingaan na de datum van de inwerkingtreding van deze wet en op de lopende overeenkomsten voor werklieden.

Zij zijn eveneens van toepassing op de lopende overeenkomsten voor bedienden, indien de werknemer minder dan tien jaar in dienst is bij dezelfde werkgever. Op de lopende overeenkomsten voor bedienden met meer dan tien jaar dienst bij dezelfde werkgever zijn zij van toepassing, bij ontstentenis, binnen een periode van drie maanden na de publicatie van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*, van een door de bediende aan de werkgever gericht ter post aangetekend schrijven, waarin de bediende kennis geeft van het feit dat hij wenst dat de bepalingen van dit hoofdstuk II niet van toepassing zijn op zijn arbeidsovereenkomst. Dit aan-

lui de son envoi. L'employeur accuse, sans délai, la réception de cette lettre par courrier recommandé adressé à l'employé.

Art. 49

La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*, à l'exception des chapitres III et IV, qui entrent en vigueur à la date fixée par le Roi et au plus tôt le premier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

16 octobre 2003

getekend schrijven heeft uitwerking op de derde dag na de dag van de verzending. De werkgever meldt bij een ter post aangetekend schrijven onverwijld de goede ontvangst van dit schrijven aan de bediende.

Art. 49

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de hoofdstukken III en IV, die in werking treden op de door de Koning te bepalen datum en ten vroegste op de eerste dag van de derde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

16 oktober 2003

Guy D'HAESELEER (VLAAMS BLOK)
Koen BULTINCK (VLAAMS BLOK)

TEXTES DE BASE

3 juillet 1978

Loi relative aux contrats de travail

Article 1^{er}

La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique.

Elle s'applique aussi aux travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} occupés par l'État, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionnés par l'État, qui ne sont pas régis par un statut.

Art. 2

Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité (...) d'un employeur.

Art. 3

Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité (...) d'un employeur.

Art. 3bis

Tout pharmacien exerçant une activité professionnelle dans une officine ouverte au public est réputé, jusqu'à preuve du contraire, se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé vis-à-vis de la personne physique ou morale propriétaire ou locataire de l'officine.

TEXTES DE BASE ADAPTES A LA PROPOSITION

3 juillet 1978

Loi relative aux contrats de travail

Article 1^{er}

La présente loi règle les contrats de travail **de salarié**, de représentant de commerce et de domestique.

Elle s'applique aussi aux travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} occupés par l'État, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionnés par l'État, qui ne sont pas régis par un statut.

Art. 2

Le contrat de travail **de salarié**² est le contrat par lequel un travailleur, (...) ³ s'engage contre rémunération à fournir un travail (...) ⁴ sous l'autorité (...) d'un employeur.

Art. 3

(...) ⁵.

Art. 3bis

Tout pharmacien exerçant une activité professionnelle dans une officine ouverte au public est réputé, jusqu'à preuve du contraire, se trouver dans les liens d'un contrat de travail **de salarié**⁶ vis-à-vis de la personne physique ou morale propriétaire ou locataire de l'officine.

¹ Art. 2: remplacement.

² Art. 3, A: remplacement.

³ Art. 3, B: suppression.

⁴ Art. 3, C: suppression.

⁵ Art. 4: abrogation.

⁶ Art. 5: remplacement.

BASISTEKSTEN

3 juli 1978

Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 1

Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

Zij is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is.

Art. 2

De arbeidsovereenkomst voor werklieden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de werkmán, zich verbindt, tegen loon, onder gezag (...) van een werkgever in hoofdzaak handarbeid te verrichten.

Art. 3

De arbeidsovereenkomst voor bedienden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de bediende, zich verbindt, tegen loon, onder gezag (...) van een werkgever in hoofdzaak hoofdarbeid te verrichten.

Art. 3bis

Iedere apotheker die beroepsarbeid verricht in een voor het publiek opengestelde apotheek, wordt geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden ten aanzien van de natuurlijke of rechtspersoon die eigenaar of huurder is van de apotheek, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

BASISTEKSTEN AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

3 juli 1978

Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 1

Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor **werknemers**¹, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

Zij is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is.

Art. 2

De arbeidsovereenkomst voor **werknemers**² is de overeenkomst waarbij een werknemer (...)³, zich verbindt, tegen loon, onder gezag (...) van een werkgever **arbeid**⁴ te verrichten.

Art. 3

(...).⁵

Art. 3bis

Iedere apotheker die beroepsarbeid verricht in een voor het publiek opengestelde apotheek, wordt geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor **werknemers**⁶ ten aanzien van de natuurlijke of rechtspersoon die eigenaar of huurder is van de apotheek, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

¹ Art. 2: vervanging.

² Art. 3, A: vervanging.

³ Art. 3, B: weglating.

⁴ Art. 3, C: vervanging.

⁵ Art. 4: opheffing.

⁶ Art. 5: vervanging.

Art. 31

§ 1^{er}. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

§ 3. En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

Art. 31

§ 1^{er}. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52 (...) et 112 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

§ 3. En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

⁷ Art. 6: suppression.

Art. 31

§ 1. De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of bij ontstentenis van dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

Behoudens in geval van overmacht zendt de werknemer het geneeskundig getuigschrift op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van de afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.

§ 3. Bovendien mag de werknemer niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald arts die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle-geneeskunde, hierna controle-arts genoemd, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan de werknemer heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werknemer zich desgevraagd bij de controle-arts aanbieden. De reiskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

De controlearts gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is, verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens voorzover die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de bepalingen van deze wet; alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De controlearts oefent zijn opdracht uit overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle-geneeskunde.

Art. 31

§ 1. De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of bij ontstentenis van dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

Behoudens in geval van overmacht zendt de werknemer het geneeskundig getuigschrift op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52 (...) en 112 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van de afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.

§ 3. Bovendien mag de werknemer niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald arts die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle-geneeskunde, hierna controle-arts genoemd, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan de werknemer heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werknemer zich desgevraagd bij de controle-arts aanbieden. De reiskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

De controlearts gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is, verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens voorzover die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de bepalingen van deze wet; alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De controlearts oefent zijn opdracht uit overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle-geneeskunde.

⁷ Art. 6: weglating.

§ 4. Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé au § 2, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité. A partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.

§ 5. Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage. La décision qui découle de cette procédure d'arbitrage est définitive et lie les parties.

Dans les deux jours ouvrables après la remise des constatations visées au § 4 par le médecin-contrôleur, la partie la plus diligente peut, en vue de trancher le litige médical, désigner un médecin-arbitre, qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et qui, dans la mesure où un accord sur la désignation du médecin-arbitre ne peut être atteint dans le délai précité, se trouve dans la liste établie en exécution de la loi précitée. L'employeur peut donner au médecin-contrôleur et le travailleur peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur, sont à charge de la partie perdante. Le Roi fixe les frais de la procédure.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. L'employeur et le travailleur en sont avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste.

§ 6. Sans préjudice de la disposition prévue au § 4, la rémunération prévue aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12 est due pour la période d'incapacité de travail du travailleur reconnue suite à la résolution du litige.

§ 4. Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé au § 2, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité. A partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.

§ 5. Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage. La décision qui découle de cette procédure d'arbitrage est définitive et lie les parties.

Dans les deux jours ouvrables après la remise des constatations visées au § 4 par le médecin-contrôleur, la partie la plus diligente peut, en vue de trancher le litige médical, désigner un médecin-arbitre, qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et qui, dans la mesure où un accord sur la désignation du médecin-arbitre ne peut être atteint dans le délai précité, se trouve dans la liste établie en exécution de la loi précitée. L'employeur peut donner au médecin-contrôleur et le travailleur peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur, sont à charge de la partie perdante. Le Roi fixe les frais de la procédure.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. L'employeur et le travailleur en sont avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste.

§ 6. Sans préjudice de la disposition prévue au § 4, la rémunération prévue aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12 est due pour la période d'incapacité de travail du travailleur reconnue suite à la résolution du litige.

§ 4. De controlearts overhandigt zo spoedig mogelijk, eventueel na raadpleging van diegene die het in § 2 bedoelde geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan de werknemer. Indien de werknemer op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift. Vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe de werknemer werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.

§ 5. Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken worden de geschillen van medische aard welke rijzen tussen de werknemer en de controlearts bij wijze van scheidsrechterlijke procedure beslecht. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindt de partijen.

Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de in § 4 bedoelde bevindingen door de controlearts, kan de meest gerede partij met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld, voorzover over de aanwijzing van de arts-scheidsrechter binnen voornoemde termijn geen akkoord kon worden bereikt. De werkgever kan de controlearts en de werknemer diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer, vallen ten laste van de verliezende partij. De Koning bepaalt de kosten van de procedure.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De werkgever en de werknemer worden schriftelijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd.

§ 6. Onverminderd het bepaalde in § 4, is het recht op het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon verschuldigd voor de periode dat de werknemer als arbeidsongeschikt werd erkend naar aanleiding van de beslechting van het geschil.

§ 4. De controlearts overhandigt zo spoedig mogelijk, eventueel na raadpleging van diegene die het in § 2 bedoelde geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan de werknemer. Indien de werknemer op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift. Vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe de werknemer werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.

§ 5. Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken worden de geschillen van medische aard welke rijzen tussen de werknemer en de controlearts bij wijze van scheidsrechterlijke procedure beslecht. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindt de partijen.

Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de in § 4 bedoelde bevindingen door de controlearts, kan de meest gerede partij met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld, voorzover over de aanwijzing van de arts-scheidsrechter binnen voornoemde termijn geen akkoord kon worden bereikt. De werkgever kan de controlearts en de werknemer diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer, vallen ten laste van de verliezende partij. De Koning bepaalt de kosten van de procedure.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De werkgever en de werknemer worden schriftelijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd.

§ 6. Onverminderd het bepaalde in § 4, is het recht op het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon verschuldigd voor de periode dat de werknemer als arbeidsongeschikt werd erkend naar aanleiding van de beslechting van het geschil.

§ 7. Le Roi peut, après avis de l'organe paritaire compétent, fixer une procédure d'arbitrage qui déroge aux dispositions du § 5.

§ 8. Pour les employeurs et leurs travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Roi peut fixer une procédure qui déroge aux dispositions du § 2.

Art. 38

§ 1^{er}. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1^o, 2^o et 5^o, 29 et 31.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1^{er}, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 35 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis:

1^o pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1^o à 5^o, ainsi que 7^o et 8^o;

2^o pendant la durée du rengagement visé à l'article 29, 6^o, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3^o à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4^o à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

§ 7. Le Roi peut, après avis de l'organe paritaire compétent, fixer une procédure d'arbitrage qui déroge aux dispositions du § 5.

§ 8. Pour les employeurs et leurs travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Roi peut fixer une procédure qui déroge aux dispositions du § 2.

Art. 38

§ 1^{er}. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1^o, 2^o et 5^o, 29 et 31.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1^{er}, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 35 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis:

1^o pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1^o à 5^o, ainsi que 7^o et 8^o;

2^o pendant la durée du rengagement visé à l'article 29, 6^o, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3^o à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4^o à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

§ 7. De Koning kan na advies van het bevoegd paritair orgaan een scheidsrechterlijke procedure instellen die afwijkt van het bepaalde in § 5.

§ 8. Voor de werkgevers en hun werknemers die niet vallen onder de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan de Koning een procedure instellen die afwijkt van het bepaalde in § 2.

Art. 38

§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1°, 2° en 5°, 29 en 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

§ 3. Handelingen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 of om een voldoende reden als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld:

1° tijdens de duur van de in artikel 29, 1° tot 5°, evenals 7° en 8°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 29, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recruiterings- of selectiecentrum of naar een administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginstellingen die door de Koning werden aangeduid overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

§ 7. De Koning kan na advies van het bevoegd paritair orgaan een scheidsrechterlijke procedure instellen die afwijkt van het bepaalde in § 5.

§ 8. Voor de werkgevers en hun werknemers die niet vallen onder de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan de Koning een procedure instellen die afwijkt van het bepaalde in § 2.

Art. 38

§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1°, 2° en 5°, 29 en 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

§ 3. Handelingen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 of om een voldoende reden als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld:

1° tijdens de duur van de in artikel 29, 1° tot 5°, evenals 7° en 8°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 29, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recruiterings- of selectiecentrum of naar een administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginstellingen die door de Koning werden aangeduid overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29.

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 109.

Art. 39

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1^o, 6^o et 7^o, et à l'article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29.

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48 (...) ⁸ et 109.

Art. 39

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59 (...) ⁹ et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1^o, 6^o et 7^o, et à l'article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 3^o et 4^o, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

⁸ Art. 7: suppression.

⁹ Art. 8: suppression.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 29 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 109.

Art. 39

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115 gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 29 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48 (...)⁸ en 109.

Art. 39

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59 (...)⁹ en 115 gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

⁸ Art. 7: weglating.

⁹ Art. 8: weglating.

Art. 41

Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64, 85 et 115, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

La disposition du premier alinéa s'applique au travailleur à temps partiel proportionnellement toutefois à la durée de ses prestations de travail.

Titre II. Le contrat de travail d'ouvrier

Art. 47

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'ouvrier.

Art. 48

§ 1^{er}. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.

§ 4. Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat pendant ladite période sans motif grave. Si la période d'essai est supérieure à sept jours, cette disposition ne s'applique qu'aux sept premiers jours. Toute stipulation contraire est nulle, et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci.

Art. 41

Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64 (...) ¹⁰ et 115, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

La disposition du premier alinéa s'applique au travailleur à temps partiel proportionnellement toutefois à la durée de ses prestations de travail.

Titre II. Le contrat de travail *de salarié*¹¹

Art. 47

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail *de salarié, sans préjudice des dispositions applicables au contrat de travail de certaines catégories spécifiques de travailleurs.*¹²

Art. 48

§ 1^{er}. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque *salarié*¹³ individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à *un mois ni supérieur à six mois*¹⁴. En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension (...)¹⁵.

§ 4. (...)¹⁶.

¹⁰ Art. 9: suppression.

¹¹ Art. 10: remplacement.

¹² Art. 11: remplacement.

¹³ Art. 12, A: remplacement.

¹⁴ Art. 12, B: remplacement.

¹⁵ Art. 12, C: suppression.

¹⁶ Art. 12, D: abrogation.

Art. 41

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij de artikelen 64, 85 en 115 bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

Het bepaalde in het eerste lid is van toepassing op de deeltijds te werk gestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Titel II. De arbeidsovereenkomst voor werklieden

Art. 47

De bepalingen van deze titel gelden voor de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Art. 48

§ 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

§ 4. Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

Art. 41

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij de artikelen 64 (...) ¹⁰ en 115 bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

Het bepaalde in het eerste lid is van toepassing op de deeltijds te werk gestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

Titel II. De arbeidsovereenkomst voor werknemers¹¹

Art. 47

De bepalingen van deze titel gelden voor de arbeidsovereenkomst voor **werknemers, onverminderd de bepalingen die gelden ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor specifieke categorieën van werknemers.** ¹²

Art. 48

§ 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere **werknemer** ¹³ afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan **één maand en niet langer dan zes maanden** ¹⁴ duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd **één maand** ¹⁵.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing (...) ¹⁶.

§ 4. (...) ¹⁷.

¹⁰ Art. 9: weglating.

¹¹ Art. 10: vervanging.

¹² Art. 11: vervanging.

¹³ Art. 12, A: vervanging.

¹⁴ Art. 12, B: vervanging.

¹⁵ Art. 12, B: vervanging.

¹⁶ Art. 12, C: weglating.

¹⁷ Art. 12, D: opheffing.

Si la période d'essai est suspendue au cours des sept jours visés à l'alinéa 1^{er}, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat sans motif grave, est prolongée au plus tard jusqu'au quatorzième jour, le premier jour de la période d'essai compris; cette période prend fin en tout état de cause dès qu'après la reprise du travail dans les limites prévues au § 3, les sept jours d'essai sont atteints.

Art. 49

L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée à l'ouvrier en vertu de l'article 27, est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1^{er}, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.

Au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le jour où s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi:

- 1° la date et la nature de l'accident technique;
- 2° la date de début de la suspension du contrat de travail.

Dans les six jours qui suivent celui au cours duquel s'est produit l'accident technique, l'employeur communique, par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi, une liste mentionnant les nom, prénoms et adresse des ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Art. 49

L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, **le salarié**¹⁷ conserve le droit à sa rémunération normale.

La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée **au salarié**¹⁸ en vertu de l'article 27, est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

Le salarié¹⁹ perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1^{er}, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.

Au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le jour où s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi:

- 1° la date et la nature de l'accident technique;
- 2° la date de début de la suspension du contrat de travail.

Dans les six jours qui suivent celui au cours duquel s'est produit l'accident technique, l'employeur communique, par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi, une liste mentionnant les nom, prénoms et adresse des **salariés**²⁰ dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.

¹⁷ Art. 13, B: remplacement.

¹⁸ Art. 13, A: remplacement.

¹⁹ Art. 13, B: remplacement.

²⁰ Art. 13, C: remplacement.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en met inbegrip van de eerste dag van de proeftijd; die periode neemt alleszins een einde wanneer na de werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt.

Art. 49

In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkmans recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werkmans betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmans verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

Uiterlijk de eerste werkdag na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze, waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning, het volgende mee:

- 1° de datum en de aard van de technische stoornis;
- 2° de datum van het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Binnen zes dagen na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgelegd door de Koning een lijst mee met de naam, de voornamen en het adres van de werklieden van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst.

Art. 49

In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de **werknemer**¹⁸ zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de **werknemer**¹⁹ betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De **werknemer**²⁰ verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

Uiterlijk de eerste werkdag na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze, waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning, het volgende mee:

- 1° de datum en de aard van de technische stoornis;
- 2° de datum van het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Binnen zes dagen na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgelegd door de Koning een lijst mee met de naam, de voornamen en het adres van de **werknemers**²¹ van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst.

¹⁸ Art. 13, A: vervanging.

¹⁹ Art. 13, A: vervanging.

²⁰ Art. 13, A: vervanging.

²¹ Art. 13, B: vervanging.

Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise notifie, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, son refus de reconnaître les circonstances invoquées comme constituant un accident technique aux termes de la présente loi.

Dans ce cas, la rémunération du travailleur restera à charge de l'employeur pendant toute la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités prévues dans les alinéas 4 et 5 ou qui ne s'y conforme que tardivement est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de six jours prenant cours le premier jour de la mise en chômage.

Au plus tard le quatrième jour qui suit la date de l'accident technique, l'employeur communique au conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale la nature de l'accident technique justifiant cette période de chômage.

Art. 50

Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

Pour l'application du présent article, le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, et du Conseil national du travail, déterminer ce qu'il faut entendre par intempéries qui empêchent le travail.

L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, au bureau de chômage de l'Office national de l'emploi, le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les modalités de cette communication qui peut avoir lieu par voie électronique ainsi que les modalités de preuve des intempéries.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 51, § 3^{quater}, alinéa 1^{er}.

Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise notifie, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, son refus de reconnaître les circonstances invoquées comme constituant un accident technique aux termes de la présente loi.

Dans ce cas, la rémunération du travailleur restera à charge de l'employeur pendant toute la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités prévues dans les alinéas 4 et 5 ou qui ne s'y conforme que tardivement est tenu de payer **au salarié**²¹ sa rémunération normale pendant une période de six jours prenant cours le premier jour de la mise en chômage.

Au plus tard le quatrième jour qui suit la date de l'accident technique, l'employeur communique au conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale la nature de l'accident technique justifiant cette période de chômage.

Art. 50

Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que **le salarié**²² ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

Pour l'application du présent article, le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué par l'article 9 de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, et du Conseil national du travail, déterminer ce qu'il faut entendre par intempéries qui empêchent le travail.

L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, au bureau de chômage de l'Office national de l'emploi, le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les modalités de cette communication qui peut avoir lieu par voie électronique ainsi que les modalités de preuve des intempéries.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 51, § 3^{quater}, alinéa 1^{er}.

²¹ Art. 13, A: remplacement.

²² Art. 14: remplacement.

De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is betekent, binnen de door de Koning vastgestelde voorwaarden en nadere regelen, zijn weigering tot erkenning van de ingeroepen omstandigheden die een technische stoornis vormen in de zin van deze wet.

In dat geval blijft het loon van de werknemer ten laste van de werkgever voor de volledige duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het vierde en het vijfde lid betreffende de formaliteiten van mededeling of die er zich te laat naar gedraagt, is gehouden aan de werkmans zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zes dagen die aanvangt de eerste dag van het werkloos stellen.

Uiterlijk de vierde dag die de datum van de technische stoornis volgt, deelt de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad aan de vakbondsafvaardiging de aard van de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.

Art. 50

Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkmans werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

Voor de toepassing van dit artikel kan de Koning, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, en van de Nationale Arbeidsraad, bepalen wat moet worden verstaan onder het slechte weer dat het werk onmogelijk maakt.

De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk mede te delen aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling, die op elektronische wijze plaats kan vinden alsmede de nadere regelen betreffende het bewijs van het slechte weder.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 51, § 3^{quater}, eerste lid.

De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is betekent, binnen de door de Koning vastgestelde voorwaarden en nadere regelen, zijn weigering tot erkenning van de ingeroepen omstandigheden die een technische stoornis vormen in de zin van deze wet.

In dat geval blijft het loon van de werknemer ten laste van de werkgever voor de volledige duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het vierde en het vijfde lid betreffende de formaliteiten van mededeling of die er zich te laat naar gedraagt, is gehouden aan de **werknemer**²² zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zes dagen die aanvangt de eerste dag van het werkloos stellen.

Uiterlijk de vierde dag die de datum van de technische stoornis volgt, deelt de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad aan de vakbondsafvaardiging de aard van de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.

Art. 50

Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de **werknemer**²³ werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

Voor de toepassing van dit artikel kan de Koning, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, en van de Nationale Arbeidsraad, bepalen wat moet worden verstaan onder het slechte weer dat het werk onmogelijk maakt.

De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk mede te delen aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling, die op elektronische wijze plaats kan vinden alsmede de nadere regelen betreffende het bewijs van het slechte weder.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken **werknemer**²⁴ reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 51, § 3^{quater}, eerste lid.

²² Art. 13, A: vervanging.

²³ Art. 14: vervanging.

²⁴ Art. 14: vervanging.

Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci.

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

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'alinéa 3 est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue sur la base de l'alinéa 1^{er}. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

Art. 51

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

L'arrêté royal indique:

- 1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;
- 2° la durée de ce nouveau régime;
- 3° le nombre maximal des journées de chômage.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par pli recommandé à la poste adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent:

- 1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;

Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, **le salarié**²³ doit être averti de celle-ci.

Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visée à l'alinéa 1^{er} dépasse un mois, **le salarié**²⁴ a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'alinéa 3 est tenu de payer **au salarié**²⁵ sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue sur la base de l'alinéa 1^{er}. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

Art. 51

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

L'arrêté royal indique:

- 1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;
- 2° la durée de ce nouveau régime;
- 3° le nombre maximal des journées de chômage.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par pli recommandé à la poste adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent:

- 1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;

²³ Art. 14: remplacement.

²⁴ Art. 14: remplacement.

²⁵ Art. 14: remplacement.

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkman verwittigd worden dat het werk wordt hervat.

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkman het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het derde lid is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst ingevolge het eerste lid werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

Art. 51

§ 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt:

- 1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;
- 2° de duur van de nieuwe regeling;
- 3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever worden gezonden bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgelegd door de Koning.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden:

- 1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de **werknemer**²⁵ verwittigd worden dat het werk wordt hervat.

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werknemer het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het derde lid is verplicht aan de **werknemer**²⁶ zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst ingevolge het eerste lid werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

Art. 51

§ 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt:

- 1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;
- 2° de duur van de nieuwe regeling;
- 3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever worden gezonden bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgelegd door de Koning.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden:

- 1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

²⁵ Art. 14: vervanging.

²⁶ Art. 14: vervanging.

2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage.

La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre:

1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;

2° soit les nom, prénoms et adresse des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1^{er}, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer:

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

2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

2° les dates auxquelles les **saliariés**²⁶ seront en chômage.

La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre:

1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;

2° soit les nom, prénoms et adresse des **saliariés**²⁷ mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1^{er}, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer:

1° soit les nom, prénoms et commune du domicile des **saliariés**²⁸ mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque **saliarié**²⁹ sera en chômage;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque **saliarié**³⁰ mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

²⁶ Art. 15, B: remplacement.

²⁷ Art. 15, B: remplacement.

²⁸ Art. 15, B: remplacement.

²⁹ Art. 15, A: remplacement.

³⁰ Art. 15, A: remplacement.

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven:

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het adres van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

1° hetzij naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkmán werkloos zal zijn;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

2° de data waarop de **werknemers**²⁷ werkloos zullen zijn.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven:

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het adres van de werkloos gestelde **werknemers**²⁸, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

1° hetzij naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde **werknemers**²⁹, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke **werknemer**³⁰ werkloos zal zijn;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

²⁷ Art. 15, B: vervanging.

²⁸ Art. 15, B: vervanging.

²⁹ Art. 15, B: vervanging.

³⁰ Art. 15, A: vervanging.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par pli recommandé à la poste adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois. Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1^{er}.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par pli recommandé à la poste adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois. Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1^{er}.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever gezonden bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee werkdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden. De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever gezonden bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee werkdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden. De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de

licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.

§ 3quater. Sur avis de la com peut imposer l'obligation de communiquer immédiatement au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Il détermine les modalités de cette communication.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 50, alinéa 3.

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

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

§ 5bis. Chaque fois qu'au cours d'une période de suspension totale de l'exécution du contrat ou d'un régime de travail à temps réduit notifiés conformément aux dispositions des §§ 1^{er} et 2, l'employeur diminue le nombre de journées de chômage initialement prévu ou qu'il procède au remplacement d'un ou de plusieurs

licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.

§ 3quater. Sur avis de la com peut imposer l'obligation de communiquer immédiatement au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Il détermine les modalités de cette communication.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 50, alinéa 3.

§ 4. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit visées au présent article, **le salarié**³¹ a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

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

§ 5bis. Chaque fois qu'au cours d'une période de suspension totale de l'exécution du contrat ou d'un régime de travail à temps réduit notifiés conformément aux dispositions des §§ 1^{er} et 2, l'employeur diminue le nombre de journées de chômage initialement prévu ou qu'il procède au remplacement d'un ou de plusieurs

³¹ Art. 15, A: remplacement.

ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.

§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

§ 3quater. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de verplichting opleggen de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk mede te delen aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Hij bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 50, derde lid.

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

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

§ 5bis. Telkens de werkgever, tijdens een periode van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van een regeling van gedeeltelijke arbeid, die overeenkomstig de bepalingen van de §§ 1 en 2, werd medegedeeld, het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen vermindert of één of meer da-

ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.

§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

§ 3quater. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de verplichting opleggen de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk mede te delen aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Hij bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 50, derde lid.

§ 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de **werknemer**³¹ het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

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

§ 5bis. Telkens de werkgever, tijdens een periode van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van een regeling van gedeeltelijke arbeid, die overeenkomstig de bepalingen van de §§ 1 en 2, werd medegedeeld, het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen vermindert of één of meer da-

³¹ Art. 15, A: vervanging.

jours précédemment chômeés par un ou plusieurs autres sans en augmenter le nombre, il est tenu de communiquer par écrit au bureau du chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise et au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la prise de cours de ces modifications:

1° soit le nombre d'ouvriers concernés dans les cas où ces modifications concernent une section de l'entreprise, soit, dans les autres cas, les nom, prénoms et adresse des ouvriers mis en chômage;

2° les dates auxquelles ces ouvriers seront en chômage.

Ces modifications peuvent également être faites par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

L'alinéa premier n'est pas applicable lorsqu'une obligation de communication existe en application des dispositions du § 3^{quater}.

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1^{er}, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps ré-

jours précédemment chômeés par un ou plusieurs autres sans en augmenter le nombre, il est tenu de communiquer par écrit au bureau du chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise et au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la prise de cours de ces modifications:

1° soit le nombre **de salariés**³² concernés dans les cas où ces modifications concernent une section de l'entreprise, soit, dans les autres cas, les nom, prénoms et adresse des **salariés**³³ mis en chômage;

2° les dates auxquelles ces **salariés**³⁴ seront en chômage.

Ces modifications peuvent également être faites par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

L'alinéa premier n'est pas applicable lorsqu'une obligation de communication existe en application des dispositions du § 3^{quater}.

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les **salariés**³⁵ par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1^{er}, 2 et 5, est tenu de payer **au salarié**³⁶ sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps ré-

³² Art. 15, B: remplacement.

³³ Art. 15, B: remplacement.

³⁴ Art. 15, B: remplacement.

³⁵ Art. 15, B: remplacement.

³⁶ Art. 15, A: remplacement.

gen waarop voorheen niet werd gewerkt door één of meer andere vervangt, zonder ze te vermeerderen, is hij verplicht uiterlijk de eerste werkdag die volgt op de inwerkingtreding van deze wijzigingen, het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is schriftelijk op de hoogte te brengen van:

1° hetzij van het aantal betrokken werklieden wanneer deze wijzigingen betrekking hebben op een afdeling van de onderneming, hetzij, in de andere gevallen, van de naam, voornamen en het adres van de werkloos gestelde werklieden;

2° de data waarop deze werklieden werkloos zullen zijn.

Deze wijzigingen kunnen eveneens worden meegeëld op elektronische wijze, waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning.

Het eerste lid is niet van toepassing ingeval een verplichting tot mededeling bestaat met toepassing van de bepalingen van § 3^{quater}.

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de

gen waarop voorheen niet werd gewerkt door één of meer andere vervangt, zonder ze te vermeerderen, is hij verplicht uiterlijk de eerste werkdag die volgt op de inwerkingtreding van deze wijzigingen, het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is schriftelijk op de hoogte te brengen van:

1° hetzij van het aantal betrokken **werknemers**³² wanneer deze wijzigingen betrekking hebben op een afdeling van de onderneming, hetzij, in de andere gevallen, van de naam, voornamen en het adres van de werkloos gestelde **werknemers**³³;

2° de data waarop deze **werknemers**³⁴ werkloos zullen zijn.

Deze wijzigingen kunnen eveneens worden meegeëld op elektronische wijze, waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning.

Het eerste lid is niet van toepassing ingeval een verplichting tot mededeling bestaat met toepassing van de bepalingen van § 3^{quater}.

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de **werknemers**³⁵ mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de **werknemer**³⁶ zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de

³² Art. 15, B: vervanging.

³³ Art. 15, B: vervanging.

³⁴ Art. 15, B: vervanging.

³⁵ Art. 15, B: vervanging.

³⁶ Art. 15, A: vervanging.

duit prévues par ou en exécution des § 1^{er}, § 2, alinéas 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3^{quater} est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3^{quater}, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1^{er} et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

Art. 52

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60% de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze jours, le premier jour ouvrable de la période d'incapacité est un jour de carence; la période de salaire garanti prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 27 au paiement de la rémunération pour la journée au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit tan-

duit prévues par ou en exécution des § 1^{er}, § 2, alinéas 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer **au salarié**³⁷ sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3^{quater} est tenu de payer à **au salarié**³⁸ sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3^{quater}, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1^{er} et 3, est tenu de payer **au salarié**³⁹ sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer **au salarié**⁴⁰, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

Art. 52

§ 1^{er}. Le salarié engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

³⁷ Art. 15, A: remplacement.

³⁸ Art. 15, A: remplacement.

³⁹ Art. 15, A: remplacement.

⁴⁰ Art. 15, A: remplacement.

regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkmán te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3^{quater} is verplicht aan de werkmán zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3^{quater} bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkmán, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

Art. 52

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens een ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkmán ten laste van zijn werkgever, recht op zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen en op 60% van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag; de periode van gewaarborgd loon begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 27 de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is de carensdag de eerste volgende werkdag terwijl de dag betaald met

regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de **werknemer**³⁷ te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3^{quater} is verplicht aan de **werknemer**³⁸ zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3^{quater} bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de **werknemer**³⁹ zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de **werknemer**⁴⁰, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

Art. 52

§ 1. De werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van tenminste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van tenminste drie maanden vergt, behoudt het recht op loon gedurende de eerste dertig dagen van zijn arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

³⁷ Art. 15, A: vervanging.

³⁸ Art. 15, A: vervanging.

³⁹ Art. 15, A: vervanging.

⁴⁰ Art. 15, A: vervanging.

dis que la journée payée en application de l'article 27 est considérée comme le premier jour de la période de salaire garanti.

En cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail où le travailleur aurait normalement travaillé.

(...)

Pour la détermination du jour de carence, le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

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

Lorsque l'ouvrier atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants.

§ 2. La rémunération visée au § 1^{er} n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1^{er}.

Toutefois, la rémunération visée au § 1^{er} est due:

1° pour la partie de la période de quatorze jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1^{er} durant une période de quatorze jours;

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

§ 3. La rémunération visée au § 1^{er} n'est pas due à l'ouvrier:

1° qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 2. Le salarié engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à sa rémunération pour une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 pour cent de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que le salarié soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois. Lorsque le salarié atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants.

§ 3. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, le travailleur visé au paragraphe précédent a droit à sa rémunération pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou

toepassing van artikel 27 beschouwd wordt als de eerste dag van de periode van gewaarborgd loon.

Bij deeltijdse arbeid is de carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt.

(...)

Voor de vaststelling van de carensdag wordt de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd.

Het recht op loon gaat in wanneer de werkman zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Wanneer de werkman de anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij op het in het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van veertien dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van veertien dagen;

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

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkman:

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 2. De werknemer die is aangenomen op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte anders dan een beroepsziekte of wegens ongeval anders dan een beroepsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk, op zijn loon voor een periode van zeven dagen en op 60 % van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsuitkering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Het recht op loon gaat in wanneer de werknemer zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven. Wanneer de werknemer die anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij op het in het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 3. De werknemer als bedoeld in de vorige paragraaf heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of wegens ongeval op de weg van of naar het werk, recht op zijn loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1^{er}, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

d'un accident survenu sur le chemin du travail, et payée au travailleur en vertu de l'article 27, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

§ 4. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux § 1^{er} et 2 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux § 1^{er} et 2.

Toutefois, la rémunération visée aux § 1^{er} et 2 est due :

1° pour la partie de la période de trente ou quatorze jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux § 1^{er} et 2 durant la période de trente ou quatorze jours;

2° lorsque le travailleur établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 5. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux § 1^{er} et 2 n'est pas due au travailleur :

1° qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 6. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, par dérogation aux articles 22 et 25 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société, la caisse d'assurance ou le Fonds des accidents du travail visés aux articles 49 et 58 de la loi sur les accidents du travail, ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

van of naar het werk en die aan de werknemer wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

§ 4. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, anders dan een beroepsziekte of wegens ongeval, anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk, is het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon niet opnieuw verschuldigd als een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet in de eerste veertien dagen na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon wordt betaald.

Het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of veertien dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling van het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon tijdens de periode van dertig of veertien dagen;

2° als de werknemer een geneeskundig getuigschrift verlegt waaruit blijkt dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid aan een andere ziekte of een ander ongeval te wijten is.

§ 5. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte anders dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk, is het in de eerste en de tweede paragraaf bedoelde loon niet verschuldigd aan de werknemer:

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspruit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 6. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van of naar het werk zijn, in afwijking van de artikelen 22 en 25 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij, verzekeringskas of het Fonds voor Arbeidsongevallen, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds

du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues au travailleur visé aux § 1^{er} et 3 pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée et par l'article 42 des lois coordonnées du 3 juin 1970 précitées ne sont pas dues.

§ 7. L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, accidents du travail, accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné la suspension de l'exécution du contrat visée aux § 1^{er}, 2 et 3 du présent article, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.⁴¹

Art. 53

Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres:

- 1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 52, § 1^{er}, dernier alinéa;
- 2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;
- 3° fixer les conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 31 et 52.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 54

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, l'ouvrier a droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, et payée à l'ouvrier accidenté ou malade en vertu de l'article 27, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Art. 53

(...)⁴²

Art. 54

(...)⁴³

⁴¹ Art. 16: remplacement

⁴² Art. 17: abrogation.

⁴³ Art. 17: abrogation.

Art. 53

De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit:

1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 52, § 1, laatste lid, wijzigen;

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

3° bijkomende voorwaarden buiten die gesteld in de artikelen 31 en 52 opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen twee maanden na verzoek daartoe; na het verstrijken van deze termijn mag een beslissing worden genomen.

Art. 54

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte, heeft de werkman recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte en die aan de door het ongeval getroffen of zieke werkman uitbetaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van deze periode.

voor Beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werknemer als bedoeld in de paragrafen 1 en 3 verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen, niet verschuldigd.

§ 7. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg van of naar het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de eerste, de tweede en de derde paragraaf van dit artikel, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.⁴¹

Art. 53

(...)⁴²

Art. 54

(...)⁴³

⁴¹ Art. 16: vervanging.

⁴² Art. 17: opheffing.

⁴³ Art. 17: opheffing.

§ 2. Par dérogation aux articles 22 et 25 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société, la caisse d'assurance ou le Fonds des accidents du travail visé aux articles 49 et 58 de la loi sur les accidents du travail, ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

Dans ce cas, les cotisations prévues par l'article 43 de la loi du 10 avril 1971 précitée et par l'article 42 des lois coordonnées du 3 juin 1970 précitées ne sont pas dues.

L'employeur est tenu de verser à l'ouvrier les indemnités journalières afférentes soit aux journées d'inactivité habituelle de l'entreprise, soit aux journées de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou de l'article 51.

Les indemnités visées à l'alinéa précédent sont assimilées à une rémunération pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale.

§ 3. Le montant total de la rémunération et des indemnités journalières dû par l'employeur à l'ouvrier accidenté ou malade, en application des dispositions du présent article, ne peut dépasser le montant de la rémunération auquel cet ouvrier peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident ou de la maladie visés au § 1^{er} d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou en vertu d'une convention individuelle ou collective de travail.

Art. 55

En cas d'incapacité de travail de l'ouvrière résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l'article 52 sont applicables.

Art. 55

En cas d'incapacité de travail de **la salariée** résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l'article 52, **§§ 1^o et 2,**⁴⁴ sont applicables.

⁴⁴ Art. 18: insertion.

§ 2. In afwijking van de artikelen 22 en 25 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij, verzekeringskas of het Fonds voor Arbeidsongevallen, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor de Beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkman verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen, niet verschuldigd.

De werkgever is verplicht aan de werkman de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51 wordt geschorst.

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

§ 3. Het totaal bedrag van het loon en van de dagelijkse vergoedingen, dat aan de door ongeval of ziekte getroffen werkman door de werkgever is verschuldigd bij toepassing van dit artikel, mag het bedrag van het loon niet overschrijden waarop deze werkman normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de in § 1 bedoelde ongeval of ziekte een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Art. 55

Zo de werkster buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 52 van toepassing.

Art. 55

Zo de **vrouwelijke werkneemster**⁴⁴ buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 52 **§§ 1 en 2**⁴⁵ van toepassing.

⁴⁴ Art. 18, A: vervanging.

Art. 56

L'ouvrier n'a droit à la rémunération normale pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 28, 2^o bis, 30, 49, 51, 52, 54 et 55 que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

Le Roi peut, sur avis du Conseil national du travail, déroger à la règle figurant à l'alinéa 1^{er}.

La rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Art. 57

Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 27, 29, 30, 49 à 52, 54 et 55, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Art. 58

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

Art. 56

La commission à laquelle le salarié a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions qui lui sont allouées pendant les douze mois précédant l'interruption du travail visée à l'article 28, 2^o, et l'incapacité de travail visée à l'article 52, §§ 1^{er}, 2 et 3, ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.⁴⁵

Art. 57

Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 27, 29, 30, 49 à 52 (...) ⁴⁶ et 55, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Art. 58

§ 1^{er}. Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement **au salarié** ⁴⁷ d'une indemnité (...) ⁴⁸.

Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard du salarié, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.⁴⁹

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

⁴⁵ Art. 19: remplacement.

⁴⁶ Art. 20: suppression.

⁴⁷ Art. 21, A: remplacement.

⁴⁸ Art 21, A: suppression.

⁴⁹ Art. 21, A: insertion.

Art. 56

Tijdens de periodes en verloven, vastgesteld bij de bepalingen van de artikelen 28, 2^o bis, 30, 49, 51, 52, 54 en 55 heeft de werkmán enkel recht op het normale loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken.

De Koning kan op advies van de Nationale Arbeidsraad afwijken van de regel in het eerste lid.

Het normale loon wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een andere wijze van berekening van het normale loon vaststellen.

Art. 57

In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij de artikelen 27, 29, 30, 49 tot 52, 54 en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

Art. 58

Als de uitvoering van de overeenkomst sinds meer dan zes maanden is geschorst wegens ongeval of ziekte, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, mits hij de werkmán een vergoeding betaalt die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

Art. 56

Het commissieloon waarop de werknemer recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem zijn toegekend gedurende de twaalf maanden vóór de in artikel 28, 2^o, bedoelde arbeidsonderbreking en de in de artikel 52, §§ 1, 2 en 3 bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was.⁴⁶

Art. 57

In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij de artikelen 27, 29, 30, 49 tot 52 (...) ⁴⁷ en 55, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

Art. 58

§ 1. Als de uitvoering van de overeenkomst sinds meer dan zes maanden is geschorst wegens ongeval of ziekte, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, mits hij de ***werknemer***⁴⁸ een vergoeding betaalt (...) ⁴⁹.

Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de werknemer in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen.⁵⁰

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

⁴⁵ Art. 18, B: vervanging.

⁴⁶ Art. 19: vervanging.

⁴⁷ Art. 21, A: vervanging.

⁴⁸ Art. 21, A: weglating.

⁴⁹ Art. 21, A: weglating.

⁵⁰ Art. 21, A: invoeging.

§ 2. Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

Il en est de même des contrats conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

§ 3. Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident du salarié engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat n'est pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat n'est pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel le salarié a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

§ 4. Sans préjudice de l'application du § 2, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé à l'alinéa précédant est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis.⁵⁰

⁵⁰ Art. 21, B: ajout.

§ 2. Als de overeenkomst een beding van proeftijd bevat, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding beëindigen.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.

§ 3. Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet verstreken is of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits een vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Onverminderd de toepassing van § 2, kan de overeenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van de maand uitwerking.

De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn gesteld in het vorige lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Wanneer die beëindiging geschiedt tijdens de eerste maand van de proeftijd dan is de vergoeding gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn.⁵¹

⁵¹ Art. 21, B: aanvulling.

Art. 59

Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

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

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

Lorsque le congé est donné par un employeur qui ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, par dérogation aux alinéas 2 et 3, le délai de préavis est fixé à :

1° trente-cinq jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;

2° quarante-deux jours pour les ouvriers qui comptent de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;

3° cinquante-six jours pour les ouvriers qui comptent de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

4° quatre-vingt-quatre jours pour les ouvriers qui comptent de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

5° cent douze jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

Art. 60

Quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, le contrat peut déroger aux dispositions de l'article 59, sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours. La durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le préavis donné par l'employeur.

Art. 59

§ 1^{er}. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois suivant le mois de sa notification.

§ 2. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à trois mois pour les salariés demeurés au service du même employeur pendant moins de dix ans, à quatre mois pour les salariés demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins dix ans, à cinq mois pour les travailleurs demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins quinze ans et à six mois pour les travailleurs demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins vingt ans.

Lorsque le congé est donné par le salarié, les délais de préavis visés à l'alinéa 1^{er} sont réduits de moitié, avec un maximum de deux mois de préavis.

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

§ 4. Le délai de préavis à observer par l'employeur et le salarié peut, par dérogation au § 2, également être fixé par convention conclue au plus tard au moment de la notification du préavis, sans que le préavis donné par l'employeur ne soit toutefois inférieur aux délais de préavis fixés au § 2, alinéa 1^{er}.⁵¹

Art. 60

Le salarié demeuré sans interruption au service du même employeur pendant cinq ans au moins et dont le contrat de travail est résilié conformément à l'article 37, § 1^{er}, alinéa 4, a droit à une indemnité de préavis à charge de son employeur. Celle-ci est égale à ¼ de sa rémunération mensuelle brute par année d'ancienneté, avec un maximum de neuf mois.

L'indemnité de préavis visée à l'alinéa précédent n'est pas considérée, pour l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale et pour l'application du Code des impôts sur les revenus 1992, comme une rémunération.⁵²

⁵¹ Art. 22: remplacement.

⁵² Art. 23: remplacement.

Art. 59

De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.

De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkman uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklieden betreft die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Zij moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Wanneer de opzegging uitgaat van een werkgever die niet onder het toepassingsgebied valt van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt, in afwijking van het tweede en het derde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op:

1° vijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

2° tweeëntwintig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

3° zesentwintig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

4° vierentwintig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

5° honderd en twaalf dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaar anciënniteit in de onderneming tellen.

Art. 60

Voor werklieden die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, kan de overeenkomst van artikel 59 afwijken, doch de door de werkgever in acht te nemen termijn mag niet korter zijn dan zeven dagen. De opzeggingstermijn die de werkman moet in acht nemen, mag de helft niet overschrijden van de termijn die is overeengekomen ingeval de werkgever opzegt.

Art. 59

§ 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. De opzeggingstermijn is vastgesteld op drie maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat voor de werknemers die minder dan tien jaar in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, op vier maanden voor de werknemers die tenminste tien jaar ononderbroken in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever, op vijf maanden voor de werknemers die tenminste vijftien jaar ononderbroken in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever en op 6 maanden voor de werknemers die tenminste twintig jaar ononderbroken in dienst zijn gebleven bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging van de werknemer uitgaat, worden de in het eerste lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht, met een maximum van twee maanden.

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

§ 4. De door de werkgever en de werknemer in acht te nemen opzeggingstermijn mag, in afwijking van § 2, eveneens vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, zonder dat evenwel de door de werkgever gegeven opzegging korter mag zijn dan de in § 2, eerste lid, vastgestelde opzeggingstermijnen.⁵²

Art. 60

De werknemer die sinds tenminste vijf jaar ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde werkgever en waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt overeenkomstig artikel 37, § 1, vierde lid, heeft ten laste van zijn werkgever recht op een ontslagvergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan 1/4 van het bruto maandloon per jaar anciënniteit met een maximum van negen maanden.

De in het vorige lid bedoelde ontslagvergoeding wordt, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid en voor de toepassing van de bepalingen van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, niet als loon beschouwd.⁵³

⁵² Art. 22: vervanging.

⁵³ Art. 23: vervanging.

Art. 61

§ 1^{er}. Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.

§ 2. Le délai de préavis à respecter par l'ouvrier est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1^{er}, IX, 2^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Art. 62

L'ouvrier comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 50 ou 51.

En cas de congé donné par l'ouvrier avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Art. 63

Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1^{er}, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Art. 61

§ 1^{er}. Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.

§ 2. Le délai de préavis à respecter par **le salarié**⁵³ est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1^{er}, IX, 2^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Art. 62

Le salarié⁵⁴ comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 50 ou 51.

En cas de congé donné par **le salarié**⁵⁵ avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Art. 63

§ 1^{er}. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le salarié atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis est, par dérogation à l'article 59, fixé à six mois. Cet âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par le salarié. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par le salarié est réduit de moitié lorsque ce dernier a moins de cinq ans de service dans l'entreprise. Pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, les âges de soixante-cinq ans et de soixante ans sont remplacés par l'âge de cinquante-cinq ans.

§ 2. Le délai de préavis à respecter par le salarié est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1^{er}, IX, 2^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.⁵⁶

⁵³ Art. 24: remplacement.

⁵⁴ Art. 25: remplacement.

⁵⁵ Art. 25: remplacement.

⁵⁶ Art. 26: remplacement.

Art. 61

§ 1. Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

§ 2. De opzeggingstermijn die de werkman moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Art. 62

Zowel de werkman als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51.

Bij opzegging door de werkman gegeven voor of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

Art. 63

Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkman die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkman op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkman een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 61

§ 1. Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

§ 2. De opzeggingstermijn die de **werknemer**⁵⁴ moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Art. 62

Zowel de **werknemer**⁵⁵ als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51.

Bij opzegging door de **werknemer**⁵⁶ gegeven voor of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

Art. 63

§ 1. Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt, wordt de opzeggingstermijn, in afwijking van artikel 59, vastgesteld op zes maanden. Deze leeftijd wordt tot zestig jaar teruggebracht en de opzeggingstermijn wordt tot drie maanden herleid wanneer het ontslag van de werknemer uitgaat. De opzeggingstermijn die de werkgever of de werknemer moet eerbiedigen, wordt tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming. Voor de leden van het stuurpersoneel of het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart worden de leeftijden van 65 en van 60 jaar vervangen door de leeftijd van 55 jaar.

§ 2. De opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van de wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.⁵⁷

⁵⁴ Art. 24: vervanging.

⁵⁵ Art. 25: vervanging.

⁵⁶ Art. 25: vervanging.

⁵⁷ Art. 26: vervanging.

L'indemnité visée à l'article 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

Art. 64

Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut s'exercer une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 60 (...), le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 61, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, modifier la durée de l'absence par dérogation à l'alinéa 1^{er}.

Art. 65

§ 1^{er}. Par la clause de non-concurrence, on entend celle par laquelle l'ouvrier s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

§ 2. La clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 EUR.

Art. 64

Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut s'exercer une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

(...).⁵⁷

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 61, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, modifier la durée de l'absence par dérogation à l'alinéa 1^{er}.

Art. 65

§ 1^{er}. Par la clause de non-concurrence, on entend celle par laquelle **le salarié**⁵⁸ s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

§ 2. (...).⁵⁹

⁵⁷ Art. 27: abrogation.

⁵⁸ Art. 29, A: remplacement.

⁵⁹ Art. 29, B: abrogation.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkman al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt; zij kan niet samen genomen worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, van deze wet, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of in artikel 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Art. 64

Van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 41, mag een- of tweemaal per week gebruik worden gemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag per week niet overschrijdt.

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen bij toepassing van artikel 60 (...), mag slechts een halve arbeidsdag verlet worden.

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 61, kan de Koning op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad de duur van de afwezigheid in afwijking van het eerste lid wijzigen.

Art. 65

§ 1. Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de werkman de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

§ 2. Het concurrentiebeding wordt als niet-bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomsten waarin het jaarloon 16.100 EUR niet overschrijdt.

Art. 64

Van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 41, mag een- of tweemaal per week gebruik worden gemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag per week niet overschrijdt.

(...).⁵⁸

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 61, kan de Koning op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad de duur van de afwezigheid in afwijking van het eerste lid wijzigen.

Art. 65

§ 1. Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de **werknemer**⁵⁹ de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

§ 2. (...).⁶⁰

⁵⁸ Art. 27: opheffing.

⁵⁹ Art. 29, A: vervanging.

⁶⁰ Art. 29, B: opheffing.

Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre 16.100 EUR et 32.200 EUR, la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue par les organes paritaires précités soit que ces organes ne fonctionnent pas, soit qu'ils n'aient pu réaliser un accord et après échec de la procédure de conciliation, cette détermination des catégories de fonctions ou des fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente par voie d'accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

En cas de désaccord persistant entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs, la partie la plus diligente peut solliciter l'avis de la commission des bons offices instituée par la convention collective de travail du 12 février 1970 concernant la clause dérogatoire de non-concurrence.

Lorsque la rémunération annuelle dépasse 32.200 EUR, la clause de non-concurrence peut valablement figurer dans les contrats de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue au sein des organes paritaires précités et après échec de la procédure de conciliation, la détermination de ces catégories de fonctions ou de ces fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise selon la procédure prévue au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article.

La validité de toute clause de non-concurrence est en outre subordonnée aux conditions suivantes:

- 1° elle doit se rapporter à des activités similaires;
- 2° elle doit être géographiquement limitée aux lieux où l'ouvrier peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action. Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national;
- 3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;
- 4° elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence.

La validité de toute clause de non-concurrence est **soumise**⁶⁰ aux conditions suivantes:

- 1° elle doit se rapporter à des activités similaires;
- 2° elle doit être géographiquement limitée aux lieux où **le salarié**⁶¹ peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action. Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national;
- 3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;
- 4° elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence.

⁶⁰ Art. 29, C: remplacement.

⁶¹ Art. 29, C: remplacement.

Wanneer het jaarloon tussen 16.100 EUR en 32.200 EUR ligt, mag het beding enkel worden toegepast op categorieën van functies of op functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Bij ontstentenis van een bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, hetzij omdat die organen niet werken, hetzij omdat zij niet tot een akkoord konden komen en na mislukking van de verzoeningsprocedure, mogen de categorieën van functies of de functies worden aangeduid op ondernemingsniveau en op initiatief van de meest gereede partij bij akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

Bij blijvend meningsverschil tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties, kan de meest gereede partij het advies inwinnen van de commissie van goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging.

Wanneer het jaarloon 32.200 EUR overschrijdt, kan het concurrentiebeding rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomsten worden ingeschreven, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten. Bij ontstentenis van bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst en na mislukking van de verzoeningsprocedure, kunnen deze categorieën van functies of deze functies worden vastgesteld op ondernemingsniveau volgens de in § 2, tweede en derde lid, van onderhavig artikel bepaalde procedure.

De geldigheid van elk concurrentiebeding is bovendien ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden:

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

2° het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werkman de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;

4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

De geldigheid van elk concurrentiebeding is **onderworpen**⁶¹ aan de navolgende voorwaarden:

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

2° het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de **werknemer**⁶² de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;

4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

⁶¹ Art. 29, C: vervanging.

⁶² Art. 29, C: vervanging.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute de l'ouvrier correspondant à la durée d'application effective de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute de l'ouvrier payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat.

Pour les ouvriers ayant une rémunération totalement ou partiellement variable, ce montant est calculé, pour la partie variable, sur la moyenne de la rémunération brute des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit déterminant les modalités d'application des conditions énoncées ci-dessus. Les commissions ou les sous-commissions paritaires peuvent préciser ces modalités selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité.

La clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par l'ouvrier pour motif grave.

En cas de violation de la clause de non-concurrence par l'ouvrier, ce dernier sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier aura payée, en application du principe énoncé au § 2, alinéa 5, 4^o, du présent article et devra en outre lui payer une somme équivalente. Cependant, à la demande de l'ouvrier, le juge peut réduire le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute **du salarié**⁶² correspondant à la durée d'application effective de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute de l'ouvrier payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat.

Pour **les salariés**⁶³ ayant une rémunération totalement ou partiellement variable, ce montant est calculé, pour la partie variable, sur la moyenne de la rémunération brute des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit déterminant les modalités d'application des conditions énoncées ci-dessus. Les commissions ou les sous-commissions paritaires peuvent préciser ces modalités selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité.

La clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par **le salarié**⁶⁴ pour motif grave.

En cas de violation de la clause de non-concurrence par **le salarié**⁶⁵, ce dernier sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier aura payée, en application du principe énoncé au § 2, alinéa 5, 4^o, du présent article et devra en outre lui payer une somme équivalente. Cependant, à la demande **du salarié**⁶⁶, le juge peut réduire le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

§ 3. En ce qui concerne les entreprises et les salariés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du conseil national du travail, aux dispositions du § 2, alinéa 1^{er}, 2^o et 3^o, ainsi qu'au disposition du § 2, alinéa 5, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans mo-

⁶² Art. 29, D: remplacement.

⁶³ Art. 29, E: remplacement.

⁶⁴ Art. 29, F: remplacement.

⁶⁵ Art. 29, F: remplacement.

⁶⁶ Art. 29, F: remplacement.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werkmán dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werkmán heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de werklíeden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt. De paritaire comités of de paritaire subcomités kunnen deze modaliteiten nader bepalen in het licht van de voorwaarden die eigen zijn aan hun bedrijfstak.

Het beding dat aan de bepalingen van onderhavig artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werkmán om dringende reden.

Indien de werkmán het concurrentiebeding overtreedt, is hij ertoe gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatste ter toepassing van het in § 2, vijfde lid, 4^o, van onderhavig artikel neergelegde beginsel heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de werkmán kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de **werknemer**⁶³ dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werkmán heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de **werknemers**⁶⁴ met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt. De paritaire comités of de paritaire subcomités kunnen deze modaliteiten nader bepalen in het licht van de voorwaarden die eigen zijn aan hun bedrijfstak.

Het beding dat aan de bepalingen van onderhavig artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de **werknemer**⁶⁵ om dringende reden.

Indien de **werknemer**⁶⁶ het concurrentiebeding overtreedt, is hij ertoe gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatste ter toepassing van het in § 2, vijfde lid, 4^o, van onderhavig artikel neergelegde beginsel heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de **werknemer**⁶⁷ kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever, een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

§ 3. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en werknemers betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst worden afgeweken van het bepaalde in § 2, eerste lid, 2^o en 3^o, alsook van het bepaalde in § 2, vijfde lid, in zoverre daarin voorzien is dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode

⁶³ Art. 29, D: vervanging.

⁶⁴ Art. 29, E: vervanging.

⁶⁵ Art. 29, F: vervanging.

⁶⁶ Art. 29, F: vervanging.

⁶⁷ Art. 29, F: vervanging.

Titre III. Le contrat de travail d'employé

CHAPITRE I^{ER}. Dispositions générales

Art. 66

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'employé.

Art. 67

§ 1^{er}. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à six mois ou douze mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 19.300 EUR.

tif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes :

- a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux ;*
- b) disposer d'un service de recherches propre.*

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux salariés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.⁶⁷

Titre III. Le contrat de travail d'employé⁶⁸

CHAPITRE I^{ER}. Dispositions générales

Art. 66

*(...).*⁶⁹

Art. 67

*(...).*⁷⁰

⁶⁷ Art. 29, G: remplacement.

⁶⁸ Art. 30: abrogation.

⁶⁹ Art. 30: abrogation.

⁷⁰ Art. 30: abrogation.

ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende redenen. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het beding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden:

a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;

b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de werknemers die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn.⁶⁸

Titel III. De arbeidsovereenkomst voor bedienden

HOOFDSTUK I. Algemene bepalingen

Art. 66

De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Art. 67

§ 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk zes of twaalf maanden naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 19.300 EUR.

Titel III. De arbeidsovereenkomst voor bedienden⁶⁹

HOOFDSTUK I. Algemene bepalingen

Art. 66

*(...).*⁷⁰

Art. 67

*(...).*⁷¹

⁶⁸ Art. 29, G: aanvulling.

⁶⁹ Art. 30: opheffing.

⁷⁰ Art. 30: opheffing.

⁷¹ Art. 30: opheffing.

En l'absence de précision quant à sa durée soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de un mois.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

Art. 68

(...)

Art. 69

Par dérogation à l'article 13, la clause d'arbitrage est valable à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse 32.200 EUR et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

Chapitre II. Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat

Art. 70

L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

Art. 71

L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le che-

Art. 68

(...)

Art. 69

(...).⁷¹

Chapitre II. Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat

Art. 70

(...).⁷²

Art. 71

(...).⁷³

⁷¹ Art. 30: abrogation.

⁷² Art. 30: abrogation.

⁷³ Art. 30: abrogation.

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

Art. 68

(...)

Art. 69

In afwijking van artikel 13 is het scheidsrechterlijk beding geldig voor de bediende waarvan het jaarloon hoger is dan 32.200 EUR en die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid heeft die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming.

Hoofdstuk II. Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Art. 70

De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

Art. 71

De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval

Art. 68

(...)

Art. 69

(...).⁷²

Hoofdstuk II. Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Art. 70

(...).⁷³

Art. 71

(...).⁷⁴

⁷² Art. 30: opheffing.

⁷³ Art. 30: opheffing.

⁷⁴ Art. 30: opheffing.

min du travail, à (...) sa rémunération pour une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60% de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Les dispositions des articles 52, § 1^{er}, et 53 sont applicables à cette rémunération.

Art. 72

L'employé visé à l'article 71 a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident de travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, à (...) sa rémunération pour une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

La journée de travail interrompue en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail et payée à l'employé en vertu des dispositions de l'article 27, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2, sont applicables à cette rémunération.

Art. 73

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71.

Toutefois, la rémunération visée aux articles 70 et 71 est due:

1° pour la partie de la période de trente ou de quatorze jours restant à courir si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71 durant une période de trente ou de quatorze jours;

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

§ 2. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un

Art. 72

(...).⁷⁴

Art. 73

(...).⁷⁵

⁷⁴ Art. 30: abrogation.

⁷⁵ Art. 30: abrogation.

op de weg naar of van het werk, op (...) zijn loon voor een periode van zeven dagen en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsuitkering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

De bepalingen van de artikelen 52, § 1 en 53 gelden voor dat loon.

Art. 72

De bediende als bedoeld in artikel 71 heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn (...) loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die aan de bediende wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

De bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, gelden voor dat loon.

Art. 73

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan arbeidsongeval of een ongeval of de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet opnieuw verschuldigd als een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet in de eerste veertien dagen na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon wordt betaald.

Het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of veertien dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling van het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon tijdens de periode van dertig of veertien dagen;

2° als de bediende een geneeskundig getuigschrift overlegt waaruit blijkt dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid aan een andere ziekte of een ander ongeval is te wijten.

§ 2. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte, of wegens onge-

Art. 72

(...).⁷⁵

Art. 73

(...).⁷⁶

⁷⁵ Art. 30: opheffing.

⁷⁶ Art. 30: opheffing.

accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due à l'employé:

a qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

Art. 74

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2, sont applicables à la rémunération à laquelle l'employé visé à l'article 70 a droit.

Art. 75

L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné une suspension de l'exécution du contrat au sens des articles 70, 71 et 72, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles il est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

Art. 76

En cas d'incapacité de travail de l'employée résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions des articles 70 et 71 sont applicables.

Art. 77

La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'interruption du travail visée à l'article 28, 2^o et l'incapacité de travail visée aux articles 70, 71 et 72 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

Art. 74

(...).⁷⁶

Art. 75

(...).⁷⁷

Art. 76

(...).⁷⁸

Art. 77

(...).⁷⁹

⁷⁶ Art. 30: abrogation.

⁷⁷ Art. 30: abrogation.

⁷⁸ Art. 30: abrogation.

⁷⁹ Art. 30: abrogation.

val, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet verschuldigd aan de bediende:

a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

Art. 74

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor het loon waarop de bediende als bedoeld in artikel 70, recht heeft.

Art. 75

De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar of van het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de artikelen 70, 71 en 72, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeids-overeenkomst is gehouden.

Art. 76

Zo de vrouwelijke bediende buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevaling zijn de bepalingen van de artikelen 70 en 71 van toepassing.

Art. 77

Het commissieloon waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem zijn toegekend gedurende de twaalf maanden vóór de in artikel 28, 2°, bedoelde arbeidsonderbreking en de in de artikelen 70, 71 en 72 bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was.

Art. 74

(...).⁷⁷

Art. 75

(...).⁷⁸

Art. 76

(...).⁷⁹

Art. 77

(...).⁸⁰

⁷⁷ Art. 30: opheffing.

⁷⁸ Art. 30: opheffing.

⁷⁹ Art. 30: opheffing.

⁸⁰ Art. 30: opheffing.

Chapitre III. Fin du contrat

Art. 78

Après que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée, a duré plus de six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

Art. 79

Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

Il en est de même des contrats conclus pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

Art. 80

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

Chapitre III. Fin du contrat

Art. 78

(...).⁸⁰

Art. 79

(...).⁸¹

Art. 80

(...).⁸²

⁸⁰ Art. 30: abrogation.

⁸¹ Art. 30: abrogation.

⁸² Art. 30: abrogation.

Hoofdstuk III. Einde van de overeenkomst

Art. 78

Nadat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor onbepaalde tijd aangevoren bediende meer dan zes maanden heeft geduurd, kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de bediende in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

Art. 79

Als de overeenkomst een beding van proeftijd bevat, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding beëindigen.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.

Art. 80

Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Hoofdstuk III. Einde van de overeenkomst

Art. 78

(...).⁸¹

Art. 79

(...).⁸²

Art. 80

(...).⁸³

⁸¹ Art. 30: opheffing.

⁸² Art. 30: opheffing.

⁸³ Art. 30: opheffing.

Art. 81

§ 1^{er}. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

§ 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1^{er}, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis.

Art. 82

§ 1^{er}. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 EUR, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1^{er} et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 16.100 EUR, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Art. 81

(...).⁸³

Art. 82

(...).⁸⁴

⁸³ Art. 30: abrogation.

⁸⁴ Art. 30: abrogation.

Art. 81

§ 1. Onverminderd de toepassing van artikel 79, kan de overeenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking.

§ 2. De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn gesteld in § 1, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Wanneer die beëindiging gebeurt tijdens de eerste maand van de proeftijd dan is de vergoeding gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn.

Art. 82

§ 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 16.100 EUR, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 16.100 EUR overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Art. 81

(...).⁸⁴

Art. 82

(...).⁸⁵

⁸⁴ Art. 30: opheffing.

⁸⁵ Art. 30: opheffing.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1^{er} et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 16.100 EUR sans excéder 32.200 EUR, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 32.200 EUR.

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

§ 5. Par dérogation au § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 32.200 EUR au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés au § 2, alinéas 1^{er} et 2.

À défaut de convention, les dispositions du § 3 restent applicables.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables que pour autant que l'entrée en service se situe après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales aura été publiée au *Moniteur belge*.

Art. 83

§ 1^{er}. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis, par dérogation à l'article 82, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur. Cet âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par l'employé. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par l'employé est réduit de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise. Pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, les âges de 65 ans et de 60 ans sont remplacés par l'âge de 55 ans.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1^{er}, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 85.

Art. 83

(...).⁸⁵

⁸⁵ Art. 30: abrogation.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 16.100 EUR zonder 32.200 EUR te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon 32.200 EUR overschrijdt.

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

§ 5. Wanneer het jaarlijks loon 32.200 EUR overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van § 3, ook vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van § 3 van toepassing.

Deze paragraaf is slechts van toepassing voor zover de indiensttreding plaatsheeft na de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Art. 83

§ 1. Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt, wordt de opzeggingstermijn in afwijking van artikel 82 vastgesteld op zes maanden wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat. Deze leeftijd wordt tot zestig jaar teruggebracht en de opzeggingstermijn wordt tot drie maanden herleid wanneer het ontslag van de bediende uitgaat. De opzeggingstermijn die de werkgever of de bediende moet eerbiedigen, wordt tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming. Voor de leden van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart worden de leeftijden van 65 en van 60 jaar vervangen door de leeftijd van 55 jaar.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 85.

Art. 83

(...).⁸⁶

⁸⁶ Art. 30: opheffing.

§ 2. Le délai de préavis à respecter par l'employé est réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1^{er}, IX, 2^o de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Art. 84

L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 82, peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est de un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 EUR et de deux mois si elle dépasse 16.100 EUR sans excéder 32.200 EUR.

Si la rémunération annuelle dépasse 32.200 EUR, le préavis visé à l'alinéa 1^{er} est fixé par la convention conclue à partir du moment où le congé est donné, ou par le juge, sans pouvoir excéder quatre mois.

Art. 85

Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut être exercé, une ou deux fois par semaine, par l'employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 EUR, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse 16.100 EUR, l'employé peut s'absenter dans les limites fixées à l'alinéa 1^{er}, pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

Art. 86

§ 1^{er}. Les dispositions de l'article 65 s'appliquent au contrat de travail d'employé.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2^o et 3^o, ainsi qu'aux dis-

Art. 84

(...).⁸⁶

Art. 85

(...).⁸⁷

Art. 86

(...).⁸⁸

⁸⁶ Art. 30: abrogation.

⁸⁷ Art. 30: abrogation.

⁸⁸ Art. 30: abrogation.

§ 2. De opzeggingstermijn die de bediende moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Art. 84

De bediende die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 82, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Van deze opzegging wordt kennis gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid.

Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn een maand wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 16.100 EUR en twee maanden wanneer het loon hoger is dan 16.100 EUR zonder 32.200 EUR te overschrijden.

Indien het jaarlijks loon hoger is dan 32.200 EUR, wordt de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst gesloten vanaf het ogenblik waarop deze opzegging wordt gegeven, of door de rechter, zonder vier maanden te mogen overschrijden.

Art. 85

De bediende wiens jaarlijks loon niet hoger is dan 16.100 EUR, mag van het recht om van het werk afwezig te zijn, waarvan sprake is in artikel 41, een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

Wanneer zijn jaarlijks loon hoger is dan 16.100 EUR, mag de bediende afwezig zijn binnen de in het eerste lid bepaalde perken gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

Art. 86

§ 1. De bepalingen van artikel 65 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst worden afgeweken van het bepaalde in artikel 65 § 2, vijfde lid,

Art. 84

(...).⁸⁷

Art. 85

(...).⁸⁸

Art. 86

(...).⁸⁹

⁸⁷ Art. 30: opheffing.

⁸⁸ Art. 30: opheffing.

⁸⁹ Art. 30: opheffing.

positions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat soit pendant la période d'essai, soit après cette période, par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Les entreprises auxquelles cette clause dérogatoire peut s'appliquer sont celles qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes:

- a) avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;
- b) disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être dommageable à cette dernière.

Art. 104

Dans les contrats où la rémunération annuelle ne dépasse pas 16.100 EUR, la clause de non-concurrence est réputée inexistante.

Dans les contrats où la rémunération annuelle est supérieure à ce montant, la validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.

La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le représentant de commerce pour motif grave.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.

Art. 112

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept

Art. 104

(...).⁸⁹

La validité de toute clause de non-concurrence est subordonnée à la triple condition qu'elle se rapporte à des activités similaires, qu'elle n'excède pas douze mois et qu'elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité.⁹⁰

La clause de non-concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le représentant de commerce pour motif grave.

La clause de non-concurrence doit être constatée par écrit à peine de nullité.

Art. 112

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept

⁸⁹ Art. 31, A: abrogation.

⁹⁰ Art. 31, B: remplacement.

2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 2, negende lid, van hetzelfde artikel, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden:

a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;

b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn.

Art. 104

In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon 16.100 EUR niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd.

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de drievoudige voorwaarde dat het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteiten uitoefent.

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij gedurende de proeftijd, hetzij na de proeftijd aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden gesteld.

Art. 112

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag

Art. 104

(...)⁹⁰.

De geldigheid van elk concurrentiebeding is afhankelijk van de drievoudige voorwaarde dat het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent.⁹¹

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij gedurende de proeftijd, hetzij na de proeftijd aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden gesteld.

Art. 112

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag

⁹⁰ Art. 31, A: opheffing.

⁹¹ Art. 31, B: vervanging.

jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail et pendant les sept jours suivants à 60% de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2, sont applicables à cette rémunération.

Art. 119.1

Le présent titre règle l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Selon le cas il s'agira d'un contrat d'ouvrier ou d'employé, tels qu'ils sont réglés par la présente loi.

Art. 119.2

§ 1^{er}. Dans la mesure où les dispositions du présent titre n'y dérogent pas, les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, selon le cas, sont applicables au contrat d'occupation de travailleur à domicile.

§ 2. Dans la mesure où, dans le cadre d'un même contrat, seule une partie des prestations d'un travailleur relève du présent titre, il y aura lieu d'appliquer les dispositions du présent titre aux prestations qui ont ou qui auraient dû être effectuées à domicile ou dans le lieu choisi par le travailleur, et les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé aux autres prestations. Ce contrat est soumis aux dispositions des articles 119.4 et 119.5.

Art. 119.9

Par dérogation à l'article 31, § 2, alinéas 1 et 2, en cas d'incapacité de travail à la suite de maladie ou d'accident et sauf cas de force majeure, le travailleur à domicile doit :

jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail et pendant les sept jours suivants à 60% de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail, **les dispositions de l'article 52, § 6^{or}**, sont applicables à cette rémunération.

Art. 119.1

Le présent titre règle l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. (...).⁹²

Art. 119.2

§ 1^{er}. Dans la mesure où les dispositions du présent titre n'y dérogent pas, **les dispositions du titre II^{or}**, sont applicables au contrat d'occupation de travailleur à domicile.

§ 2. Dans la mesure où, dans le cadre d'un même contrat, seule une partie des prestations d'un travailleur relève du présent titre, il y aura lieu d'appliquer les dispositions du présent titre aux prestations qui ont ou qui auraient dû être effectuées à domicile ou dans le lieu choisi par le travailleur, et les dispositions **du titre II^{or}** aux autres prestations. Ce contrat est soumis aux dispositions des articles 119.4 et 119.5.

Art. 119.9

Par dérogation à l'article 31, § 2, alinéas 1 et 2, en cas d'incapacité de travail à la suite de maladie ou d'accident et sauf cas de force majeure, le travailleur à domicile doit :

⁹¹ Art. 32: remplacement.

⁹² Art. 33: suppression.

⁹³ Art. 34, A: remplacement.

⁹⁴ Art. 34, B: remplacement.

van arbeidsongeschiktheid en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsuitkering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor dat loon.

Art. 119.1

Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet.

Art. 119.2

§ 1. Voor zover er in deze titel niet wordt van afge- weken, zijn op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, naargelang het geval, de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklie- den of de arbeidsovereenkomst voor bedienden van toepassing.

§ 2. Wanneer in het kader van eenzelfde overeen- komst slechts een gedeelte van de prestaties van de werknemer onder de toepassing van deze titel valt, dan zijn de bepalingen van deze titel van toepassing op de prestaties die in zijn woonplaats of op de door de werknemer gekozen plaats moeten worden of zouden moeten worden verricht, terwijl de andere prestaties onder de toepassing vallen van de bepalingen betref- fende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden of bedienden. Op deze overeenkomst zijn de bepalingen van de artikelen 119.4 en 119.5 van toepassing.

Art. 119.9

In afwijking van artikel 31, § 2, eerste en tweede lid, moet de huisarbeider, bij arbeidsongeschiktheid inge- volge ziekte of ongeval en behoudens geval van over- macht:

van arbeidsongeschiktheid en op 60 pct. van het ge- deelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsuitkering niet overschrijdt, gedu- rende de zeven daaropvolgende dagen.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk gelden **de bepalingen van artikel 52, § 6,**⁹² voor dat loon.

Art. 119.1

Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toe- zicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. (...).⁹³

Art. 119.2

§ 1. Voor zover er in deze titel niet wordt van afge- weken, zijn op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, **de bepalingen van Titel II**⁹⁴ van toepassing.

§ 2. Wanneer in het kader van eenzelfde overeen- komst slechts een gedeelte van de prestaties van de werknemer onder de toepassing van deze titel valt, dan zijn de bepalingen van deze titel van toepassing op de prestaties die in zijn woonplaats of op de door de werknemer gekozen plaats moeten worden of zouden moeten worden verricht, terwijl de andere prestaties onder de toepassing vallen van de bepalingen **van Ti- tel II**⁹⁵. Op deze overeenkomst zijn de bepalingen van de artikelen 119.4 en 119.5 van toepassing.

Art. 119.9

In afwijking van artikel 31, § 2, eerste en tweede lid, moet de huisarbeider, bij arbeidsongeschiktheid inge- volge ziekte of ongeval en behoudens geval van over- macht:

⁹² Art. 32: vervanging.

⁹³ Art. 33: weglating.

⁹⁴ Art. 34, A: vervanging.

⁹⁵ Art. 34, B: vervanging.

1° avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail;

2° envoyer ou remettre à l'employeur, dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité, un certificat médical. Il peut être dérogé à ce délai par une convention collective de travail ou dans le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 et 119.12 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

Art. 119.10

§ 1^{er}. Sur proposition de l'organe paritaire compétent, le Roi peut modifier le nombre de jours de carence prévus à l'article 52 pour les travailleurs à domicile qui ne sont pas payés au forfait.

§ 2. Par dérogation à l'article 56, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit, pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 51, 52, 54 et 55, à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7^e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Art. 119.12

§ 1^{er}. Sur proposition de l'organe paritaire compétent, le Roi peut, pour les travailleurs à domicile qui ne sont pas payés au forfait, imposer un ou des jours de carence ou modifier le nombre de jours de carence en cas d'application des articles 70 et 71.

§ 2. Pour les périodes fixées aux articles 70, 71 et 73, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7^e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

1° avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail;

2° envoyer ou remettre à l'employeur, dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité, un certificat médical. Il peut être dérogé à ce délai par une convention collective de travail ou dans le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, (...) ⁹⁵ 55 (...) ⁹⁶ et 119.12 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

Art. 119.10

(...) ⁹⁷

Art. 119.12

§ 1^{er}. (...) ⁹⁸

§ 2. Pour les périodes fixées à l'article 52, §§ 1^{er}, 2 et 4⁹⁹, le travailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7^e de sa rémunération hebdomadaire normale sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

⁹⁵ Art. 35: suppression.

⁹⁶ Art. 35: suppression.

⁹⁷ Art. 36: abrogation.

⁹⁸ Art. 37, A: abrogation.

⁹⁹ Art. 37, B: remplacement.

1° onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid;

2° binnen 2 werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid aan de werkgever een geneeskundig getuigschrift sturen of overhandigen. Van deze termijn kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement worden afgeweken. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op de in de artikelen 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 en 119.12 bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van het overhandigen of het sturen van het getuigschrift voorafgaan.

Art. 119.10

§ 1. Op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, kan de Koning het aantal carensdagen, bepaald in artikel 52, wijzigen voor de huisarbeiders die niet met een forfaitair loon betaald worden.

§ 2. In afwijking van artikel 56, heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, gedurende de periodes en de verloven die in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 vastgesteld zijn, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of indien de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Art. 119.12

§ 1. Voor de huisarbeiders die niet forfaitair worden betaald, kan de Koning, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, één of meerdere carensdagen opleggen of, in geval van toepassing van de artikelen 70 en 71, het aantal carensdagen wijzigen.

§ 2. Voor de in de artikelen 70, 71 en 73 bedoelde periodes heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of als de werknemer op een ander loon recht heeft.

1° onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid;

2° binnen 2 werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid aan de werkgever een geneeskundig getuigschrift sturen of overhandigen. Van deze termijn kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement worden afgeweken. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op de in de artikelen 52, (...) ⁹⁶ 55 (...) ⁹⁷ en 119.12 bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van het overhandigen of het sturen van het getuigschrift voorafgaan.

Art. 119.10

§ 1. Op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, kan de Koning het aantal carensdagen, bepaald in artikel 52, wijzigen voor de huisarbeiders die niet met een forfaitair loon betaald worden.

§ 2. In afwijking van artikel 56, heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, gedurende de periodes en de verloven die in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 vastgesteld zijn, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of indien de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Art. 119.12

§ 1. (...).⁹⁸

§ 2. Voor de in **artikel 52, §§ 1, 2 en 4⁹⁹** bedoelde periodes heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of als de werknemer op een ander loon recht heeft.

⁹⁶ Art. 35: weglating.

⁹⁷ Art. 35: weglating.

⁹⁸ Art. 37, A: opheffing.

⁹⁹ Art. 37, B: vervanging.

La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Art. 121

Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail domestique, tels qu'ils sont réglés par la présente loi.

Art. 127

Le contrat peut comporter une clause d'essai. Quelle que soit la nature du contrat, la clause d'essai est soumise aux dispositions de l'article 48.

Art. 130

Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions des articles 37 et 59, alinéas 1^{er} et 4, sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.

La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Art. 121

Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail **conforme aux dispositions des titres II, IV ou V¹⁰⁰**.

Art. 127

Le contrat peut comporter une clause d'essai. **La période d'essai ne peut être inférieure à sept jours ni supérieure à quatorze jours. Si ni le contrat de travail individuel ou la convention collective de travail, ni le règlement de travail ne précise sa durée, la période d'essai est de sept jours. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.¹⁰¹**

Art. 130

Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions **de l'article 37¹⁰²**, sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2. **Ces délais de préavis prennent cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle ils ont été notifiés.¹⁰³**

¹⁰⁰ Art. 38: remplacement.

¹⁰¹ Art. 39: remplacement.

¹⁰² Art. 40, A: remplacement.

¹⁰³ Art. 40, B: ajout.

Het loon wordt overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen berekend.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Art. 121

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die tussen een werkgever en een student is gesloten, welke benaming daaraan ook is gegeven, vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naargelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet zijn geregeld.

Art. 127

De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt het proefbeding onderworpen aan de bepalingen van artikel 48.

Art. 130

Ieder van de partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de artikelen 37 en 59, eerste en vierde lid, gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

Het loon wordt overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen berekend.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Art. 121

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die tussen een werkgever en een student is gesloten, welke benaming daaraan ook is gegeven, vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naargelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst **overeenkomstig de bepalingen van de titles II, IV en V.**¹⁰⁰

Art. 127

De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. **De proeftijd mag niet minder dan zeven dagen en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing van de proeftijd zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.**¹⁰¹

Art. 130

Ieder van de partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van **artikel 37**¹⁰² gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen. **Deze opzeggingstermijnen gaan in de maandag volgend op de week waarin ze betekend werden.**¹⁰³

¹⁰⁰ Art. 38: vervanging.

¹⁰¹ Art. 39: vervanging.

¹⁰² Art. 40, A: vervanging.

¹⁰³ Art. 40, B: aanvulling.

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours.

Art. 131

Pour l'application des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.

Les montants de rémunération prévus aux articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104 sont adaptés, chaque année, à l'indice des salaires conventionnels pour employés du troisième trimestre conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. Le résultat obtenu est arrondi à l'euro.

Les nouveaux montants sont publiés au *Moniteur belge*. Ils entrent en vigueur le 1^{er} janvier de l'année qui suit celle de leur adaptation.

Pour l'application de l'alinéa 2, il faut entendre par:

1° l'indice des salaires conventionnels pour employés: l'indice établi par le Ministère de l'Emploi et du Travail sur base du calcul de la moyenne du traitement des employés adultes du secteur privé tel qu'il est fixé par convention collective de travail;

2° montant de base: le montant en vigueur au 1^{er} janvier 1985;

3° nouvel indice: l'indice du troisième trimestre 1985 et des années suivantes;

4° indice de départ: l'indice du troisième trimestre 1984.

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours.

Art. 131

(...).¹⁰⁴

¹⁰⁴ Art. 41: abrogation.

Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan.

Art. 131

Voor de toepassing van de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104 worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden.

Jaarlijks worden de loonbedragen bepaald bij de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104 aangepast aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden van het derde trimester overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer. Het resultaat wordt afgerond op de euro.

De nieuwe bedragen worden in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt. Zij treden in werking op 1 januari van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt begrepen onder:

1° het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden: het indexcijfer zoals vastgesteld door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid op basis van de berekening van het gemiddelde van de lonen, zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van de volwassen bedienden van de particuliere sector;

2° het basisbedrag: het bedrag dat op 1 januari 1985 van kracht is;

3° het nieuwe indexcijfer: het indexcijfer van het derde trimester van 1985 en van de volgende jaren;

4° het aanvangsindexcijfer: het indexcijfer van het derde trimester van 1984.

Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan.

Art. 131

(...).¹⁰⁴

¹⁰⁴ Art. 41: opheffing.

20 septembre 1948

Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Art. 20

Les délégués effectifs et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats dont chacune ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer.

Sur ces listes, le nombre d'ouvriers, d'employés et de cadres doit être proportionnel à l'importance numérique de chacune de ces catégories de personnel. Pour l'application du présent alinéa et par dérogation à l'article 14, § 1^{er}, 3^o, on entend également par cadre le personnel de direction.

Toutefois, des candidats représentant les cadres ne pourront être présentés séparément des autres catégories que pour autant que l'entreprise occupe au moins quinze cadres.

Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de liste de leur choix ou désigner des candidats sur une liste.

Les candidats passent dans l'ordre du nombre des voix obtenues. Les sièges sont attribués selon une proportion conforme à l'importance de chacune des catégories d'ouvriers, d'employés et cadres.

La répartition entre les listes se fait à la représentation proportionnelle simple. La procédure de l'élection ainsi que toute autre modalité d'exécution sont fixées par arrêté royal.

Toutefois, des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et employés lorsque le nombre des employés âgés de 21 ans et plus dans une entreprise occupant principalement du personnel ouvrier est d'au moins vingt-cinq. Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement du personnel employé, le nombre des ouvriers âgés de 21 ans et plus est d'au moins vingt-cinq.

Un collège électoral distinct est également constitué pour les jeunes travailleurs de moins de 21 ans si l'entreprise compte au moins vingt-cinq jeunes travailleurs de moins de 21 ans.

20 septembre 1948

Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Art. 20

Les délégués effectifs et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats dont chacune ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer.

Sur ces listes, le nombre (...) ¹⁰⁵ de cadres doit être proportionnel à l'importance numérique de **cette catégorie** ¹⁰⁶ de personnel. Pour l'application du présent alinéa et par dérogation à l'article 14, § 1^{er}, 3^o, on entend également par cadre le personnel de direction.

Toutefois, des candidats représentant les cadres ne pourront être présentés séparément des autres catégories que pour autant que l'entreprise occupe au moins quinze cadres.

Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de liste de leur choix ou désigner des candidats sur une liste.

Les candidats passent dans l'ordre du nombre des voix obtenues. Les sièges sont attribués selon une proportion conforme à l'importance de chacune des catégories **de cadres au sens de l'alinéa 2, d'une part, et d'autres salariés, d'autre part.** ¹⁰⁷

La répartition entre les listes se fait à la représentation proportionnelle simple. La procédure de l'élection ainsi que toute autre modalité d'exécution sont fixées par arrêté royal.

Toutefois, des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et employés lorsque le nombre des employés âgés de 21 ans et plus dans une entreprise occupant principalement du personnel ouvrier est d'au moins vingt-cinq. Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement du personnel employé, le nombre des ouvriers âgés de 21 ans et plus est d'au moins vingt-cinq.

(...) ¹⁰⁸

¹⁰⁵ Art. 42, A: suppression.

¹⁰⁶ Art. 42, A: remplacement.

¹⁰⁷ Art. 42, B: remplacement.

¹⁰⁸ Art. 42, C: abrogation.

20 september 1948

Wet houdende organisatie van het bedrijfsleven

Art. 20

De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel worden bij geheime stemming verkozen op kandidatenlijsten die elk niet meer kandidaten mogen omvatten dan er mandaten van effectief en plaatsvervangend lid zijn toe te kennen.

Op die lijsten moeten het aantal werklieden, bedienden en kaderleden evenredig zijn met de numerieke sterkte van elk van die categorieën van het personeel. Voor de toepassing van dit lid, en in afwijking van artikel 14, § 1, 3°, wordt onder kaderleden eveneens het leidinggevend personeel begrepen.

De kandidaten die de kaderleden vertegenwoordigen zullen maar afzonderlijk van de andere categorieën mogen worden voorgedragen voor zover de onderneming ten minste vijftien kaderleden tewerkstelt.

De kiezers kunnen één stem uitbrengen bovenaan de lijst van hun keuze of kandidaten aanduiden op een lijst.

De kandidaten worden verkozen in de volgorde van het aantal bekomen stemmen. De zetels worden toegerekend volgens een verhouding die overeenstemt met de belangrijkheid van elke categorie van werklieden, bedienden en kaderleden.

De verdeling onder de lijsten geschiedt volgens de eenvoudige evenredige vertegenwoordiging. De verkiezingsprocedure, alsmede elke andere uitvoeringsmodaliteit, worden bij koninklijk besluit vastgesteld.

Er worden evenwel afzonderlijke kiescolleges samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden van 21 jaar en meer in een onderneming waar hoofdzakelijk werkliedenpersoneel wordt te werkgesteld, ten minste vijftientig belooft. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel te werk gesteld is, het aantal werklieden van 21 jaar en meer ten minste vijftientig belooft.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jonge werknemers beneden 21 jaar zo de onderneming ten minste vijftientig jonge werknemers beneden 21 jaar telt.

20 september 1948

Wet houdende organisatie van het bedrijfsleven

Art. 20

De effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden van het personeel worden bij geheime stemming verkozen op kandidatenlijsten die elk niet meer kandidaten mogen omvatten dan er mandaten van effectief en plaatsvervangend lid zijn toe te kennen.

Op die lijsten moeten het aantal (...) ¹⁰⁵ kaderleden evenredig zijn met de numerieke sterkte van **deze categorie** ¹⁰⁶ van het personeel. Voor de toepassing van dit lid, en in afwijking van artikel 14, § 1, 3°, wordt onder kaderleden eveneens het leidinggevend personeel begrepen.

De kandidaten die de kaderleden vertegenwoordigen zullen maar afzonderlijk van de andere categorieën mogen worden voorgedragen voor zover de onderneming ten minste vijftien kaderleden tewerkstelt.

De kiezers kunnen één stem uitbrengen bovenaan de lijst van hun keuze of kandidaten aanduiden op een lijst.

De kandidaten worden verkozen in de volgorde van het aantal bekomen stemmen. De zetels worden toegerekend volgens een verhouding die overeenstemt met de belangrijkheid van elke categorie van **kaderleden in de zin van het tweede lid enerzijds en van andere werknemers anderzijds** ¹⁰⁷.

De verdeling onder de lijsten geschiedt volgens de eenvoudige evenredige vertegenwoordiging. De verkiezingsprocedure, alsmede elke andere uitvoeringsmodaliteit, worden bij koninklijk besluit vastgesteld.

Er worden evenwel afzonderlijke kiescolleges samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden van 21 jaar en meer in een onderneming waar hoofdzakelijk werkliedenpersoneel wordt te werkgesteld, ten minste vijftientig belooft. Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel te werk gesteld is, het aantal werklieden van 21 jaar en meer ten minste vijftientig belooft.

(...) ¹⁰⁸.

¹⁰⁵ Art. 42, A: weglating.

¹⁰⁶ Art. 42, A: vervanging.

¹⁰⁷ Art. 42, B: vervanging.

¹⁰⁸ Art. 42, C: opheffing.

Les modalités d'application des deux alinéas ci-dessus sont arrêtées par le Roi, après avis du Conseil national du travail. Le Roi fixe les critères dont il y a lieu de tenir compte en vue de déterminer la qualité d'ouvriers ou d'employés des membres de l'entreprise. Le nombre d'ouvriers ou d'employés requis pour l'application de ces deux alinéas peut être modifié par le Roi, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines catégories d'entre elles, sur avis conforme du Conseil national du travail.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

Art. 20ter

Les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentés par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, 4^o, a. Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats.

Toutefois, s'il existe un collège électoral propre aux cadres, les délégués de ces derniers sont élus sur des listes de candidats présentés par :

- 1° les organisations représentatives des travailleurs;
- 2° les organisations représentatives des cadres;
- 3° au moins 10 p.c. du nombre des cadres de l'entreprise sans que le nombre des signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent.

Un cadre ne peut appuyer qu'une liste visée au 3°.

(...).¹⁰⁹

(...).¹¹⁰

Art. 20ter

Les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentés par :

- 1° les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, §1^{er}, alinéa 2, 4^o, a) ;**
- 2° au moins 10 % des salariés de l'entreprise.¹¹¹**

Un salarié ne peut appuyer qu'une liste visée à l'alinéa 1^{er}, 2°.

S'il existe un collège électoral propre aux cadres, les 10 % visés au 2° sont calculés sur la base du nombre de salariés diminué du nombre de cadres.¹¹²

Toutefois, s'il existe un collège électoral propre aux cadres, les délégués de ces derniers sont élus sur des listes de candidats présentés par :

- 1° les organisations représentatives des travailleurs;
- 2° les organisations représentatives des cadres;
- 3° au moins 10 p.c. du nombre des cadres de l'entreprise sans que le nombre des signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent.

Un cadre ne peut appuyer qu'une liste visée au 3°.

¹⁰⁹ Art. 42, D: abrogation.

¹¹⁰ Art. 42, E: abrogation.

¹¹¹ Art. 43, A: remplacement.

¹¹² Art. 43, B: insertion.

De toepassingsmodaliteiten van beide bovenstaande alinea's worden door de Koning bepaald, op advies van de Nationale Raad van de Arbeid. De Koning stelt de criteria vast waarmee rekening dient gehouden voor het bepalen van de hoedanigheid van werkman of bediende van de leden der onderneming. Het aantal werklieden of bedienden, vereist voor de toepassing van beide alinea's, kan door de Koning worden gewijzigd, hetzij voor alle bedrijven samen, hetzij afzonderlijk voor sommige categorieën ervan, op eensluidend advies van de Nationale Raad van de Arbeid.

De prestaties van de getuigen die de kiesverrichtingen bijwonen worden als effectieve arbeid beschouwd en als dusdanig beloond.

Art. 20ter

De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 4°, a), voorgedragen kandidatenlijsten. Deze organisaties zijn gerechtigd om een volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze mogen slechts een volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waaraan één of meerdere mandaten werden toegekend.

Indien er evenwel een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, worden de afgevaardigden van deze laatste verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door:

- 1° de representatieve werknemersorganisaties;
- 2° de representatieve organisaties van kaderleden;
- 3° ten minste 10 pct. van het aantal kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig, en dan tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd.

Een kaderlid kan slechts één lijst bedoeld onder 3° steunen.

(...)¹⁰⁹.

(...)¹¹⁰.

Art. 20ter

De afgevaardigden van het personeel worden verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door:

1° de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties in de zin van artikel 14, § 1, tweede lid, 4°, a)

2° ten minste 10 pct. van het aantal werknemers van de onderneming.¹¹¹

Een werknemer kan slechts één lijst bedoeld in het eerste lid, 2° steunen.

Indien er een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, wordt de 10 pct. bedoeld in het eerste lid, 2° berekend op het aantal werknemers vermindert met het aantal kaderleden.¹¹²

Indien er evenwel een afzonderlijk kiescollege voor kaderleden is, worden de afgevaardigden van deze laatste verkozen op kandidatenlijsten voorgedragen door:

- 1° de representatieve werknemersorganisaties;
- 2° de representatieve organisaties van kaderleden;
- 3° ten minste 10 pct. van het aantal kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig, en dan tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd.

Een kaderlid kan slechts één lijst bedoeld onder 3° steunen.

¹⁰⁹ Art. 42, D: opheffing.

¹¹⁰ Art. 42, E: opheffing.

¹¹¹ Art. 43, A: vervanging.

¹¹² Art. 43, B: invoeging.

10 octobre 1967

Code judiciaire

Section IV. Du tribunal du travail

Art. 81

Le tribunal du travail comprend au moins deux chambres.

Chacune d'elles est présidée par un juge au tribunal du travail et se compose en outre de deux juges sociaux.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre d'employeur, l'autre au titre d'ouvrier ou au titre d'employé, selon la qualité du travailleur en cause.

Si avant tout autre moyen, la qualité d'ouvrier ou d'employé d'une des parties est contestée, la chambre saisie, après avoir été complétée au siège de manière à comprendre outre le président, deux juges sociaux nommés au titre d'employeur et deux juges sociaux nommés respectivement au titre d'ouvrier et d'employé, statue sur le fond du litige.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578, 12°, b, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur indépendant.

Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° et 12°, a, 579, 580, 582, 3° et 4°, et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 582, 1° et 2°, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre de travailleur indépendant, l'autre au titre de travailleur salarié.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 581 et pour l'application aux travailleurs indépendants des sanctions administratives prévues à l'article 583, la chambre est composée d'un juge au tribunal du travail et de deux juges sociaux nommés au titre de travailleur indépendant.

En outre, lorsque le litige a trait à un travailleur mineur, marin, pêcheur de mer, batelier, travailleur des ports ou affilié à la sécurité sociale d'outre-mer, le juge social doit, dans la mesure du possible, appartenir ou avoir appartenu à la même catégorie que le travailleur en cause.

10 octobre 1967

Code judiciaire

Section IV. Du tribunal du travail

Art. 81

Le tribunal du travail comprend au moins deux chambres.

Chacune d'elles est présidée par un juge au tribunal du travail et se compose en outre de deux juges sociaux.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre d'employeur, l'autre au titre **de salarié**¹¹³.

(...)¹¹⁴

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 578, 12°, b, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur indépendant.

Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° et 12°, a, 579, 580, 582, 3° et 4°, et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 582, 1° et 2°, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre de travailleur indépendant, l'autre au titre de travailleur salarié.

Dans les litiges portant sur les matières prévues à l'article 581 et pour l'application aux travailleurs indépendants des sanctions administratives prévues à l'article 583, la chambre est composée d'un juge au tribunal du travail et de deux juges sociaux nommés au titre de travailleur indépendant.

En outre, lorsque le litige a trait à un travailleur mineur, marin, pêcheur de mer, batelier, travailleur des ports ou affilié à la sécurité sociale d'outre-mer, le juge social doit, dans la mesure du possible, appartenir ou avoir appartenu à la même catégorie que le travailleur en cause.

¹¹³ Art. 44, A: remplacement.

¹¹⁴ Art. 44, B: abrogation.

10 oktober 1947

Gerechtelijk wetboek

Afdeling IV. Arbeidsrechtbank

Art. 81

De arbeidsrechtbank bestaat uit ten minste twee kamers.

Elk daarvan wordt voorgezeten door een rechter in de arbeidsrechtbank en bestaat daarenboven uit twee rechters in sociale zaken.

In de geschillen betreffende aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 1°, 2°, 3° en 7°, moet een van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als arbeider of als bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Indien, vóór ieder ander middel, de hoedanigheid van arbeider of van bediende van een der partijen wordt betwist, doet de kamer uitspraak over de grond van het geschil nadat ze zo is aangevuld dat ze buiten de voorzitter bestaat uit twee rechters in sociale zaken benoemd als werkgever en twee rechters in sociale zaken benoemd respectievelijk als arbeider en als bediende.

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 12°, b), moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als zelfstandige.

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° en 12°, a), 579, 580, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer.

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 582, 1° en 2° moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als zelfstandige, de andere als werknemer.

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 581 en voor de toepassing van de in artikel 583 bedoelde administratieve sancties op zelfstandigen, bestaat de Kamer uit één rechter in de arbeidsrechtbank en twee rechters in sociale zaken die benoemd zijn als zelfstandigen.

Heeft het geschil betrekking op een mijnwerker, zee-man, zeevisser, schipper, havenarbeider of een aangeslotene bij de overzeese sociale zekerheid, dan moet de rechter in sociale zaken, in de mate van het mogelijke, behoren of behoord hebben tot dezelfde categorie als de betrokken werknemer.

10 oktober 1947

Gerechtelijk wetboek

Afdeling IV. Arbeidsrechtbank

Art. 81

De arbeidsrechtbank bestaat uit ten minste twee kamers.

Elk daarvan wordt voorgezeten door een rechter in de arbeidsrechtbank en bestaat daarenboven uit twee rechters in sociale zaken.

In de geschillen betreffende aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 1°, 2°, 3° en 7°, moet een van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als **werknemer**¹¹³.

(...)¹¹⁴.

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 12°, b), moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als zelfstandige.

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° en 12°, a), 579, 580, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer.

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 582, 1° en 2° moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als zelfstandige, de andere als werknemer.

In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 581 en voor de toepassing van de in artikel 583 bedoelde administratieve sancties op zelfstandigen, bestaat de Kamer uit één rechter in de arbeidsrechtbank en twee rechters in sociale zaken die benoemd zijn als zelfstandigen.

Heeft het geschil betrekking op een mijnwerker, zee-man, zeevisser, schipper, havenarbeider of een aangeslotene bij de overzeese sociale zekerheid, dan moet de rechter in sociale zaken, in de mate van het mogelijke, behoren of behoord hebben tot dezelfde categorie als de betrokken werknemer.

¹¹³ Art. 44, A: vervanging.

¹¹⁴ Art. 44, B: opheffing.

Art. 104

La cour du travail est divisée en chambres qui siègent au nombre d'un conseiller à la cour du travail et, selon le cas, de deux ou quatre conseillers sociaux.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, sont composées, outre le président, d'un conseiller social nommé au titre d'employeur et d'un conseiller social nommé au titre de travailleur ouvrier ou de travailleur employé, selon la qualité du travailleur en cause.

Toutefois, ces chambres sont composées de deux conseillers sociaux nommés au titre d'employeur et de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'ouvrier et d'employé, lorsque l'appel est dirigé contre un jugement prononcé par une chambre comprenant quatre juges sociaux.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° et 11°, et 12°, a, 579, 580, 582, 3° et 4° ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur la matière prévue à l'article 578, 12°, b, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur indépendant.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu sur un litige portant sur les matières prévues à l'article 582, 1° et 2°, sont composées, outre le président, de deux conseillers sociaux nommés, l'un au titre de travailleur indépendant, l'autre au titre de travailleur salarié.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues à l'article 581, ou concernant l'application aux travailleurs indépendants de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées de deux conseillers à la cour du travail et d'un conseiller social nommé au titre de travailleur indépendant.

En outre, lorsque le litige a trait à un travailleur mineur, marin, pêcheur de mer, batelier, travailleur des ports ou affilié à la sécurité sociale d'outre-mer, le con-

Art. 104

La cour du travail est divisée en chambres qui siègent au nombre d'un conseiller à la cour du travail et, selon le cas, de deux ou quatre conseillers sociaux.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu sur les matières prévues à l'article 578, 1°, 2°, 3° et 7°, sont composées, outre le président, d'un conseiller social nommé au titre d'employeur et d'un conseiller social nommé au titre **de salarié**¹¹⁵.

Toutefois, ces chambres sont composées de deux conseillers sociaux nommés au titre d'employeur et de deux conseillers sociaux nommés **au titre de salarié**¹¹⁶, lorsque l'appel est dirigé contre un jugement prononcé par une chambre comprenant quatre juges sociaux.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10° et 11°, et 12°, a, 579, 580, 582, 3° et 4° ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur la matière prévue à l'article 578, 12°, b, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur indépendant.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu sur un litige portant sur les matières prévues à l'article 582, 1° et 2°, sont composées, outre le président, de deux conseillers sociaux nommés, l'un au titre de travailleur indépendant, l'autre au titre de travailleur salarié.

Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues à l'article 581, ou concernant l'application aux travailleurs indépendants de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées de deux conseillers à la cour du travail et d'un conseiller social nommé au titre de travailleur indépendant.

En outre, lorsque le litige a trait à un travailleur mineur, marin, pêcheur de mer, batelier, travailleur des ports ou affilié à la sécurité sociale d'outre-mer, le con-

¹¹⁵ Art. 45, A: remplacement.

¹¹⁶ Art. 45, B: remplacement.

Art. 104

Het arbeidshof bestaat uit kamers die zitting houden met een raadsheer in het arbeidshof en, naar gelang van het geval, met twee of vier raadsheren in sociale zaken.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 1°, 2°, 3° en 7°, bestaan, buiten de voorzitter, uit een raadsheer in sociale zaken benoemd als werkgever en een raadsheer in sociale zaken benoemd als werknemer-arbeider of als werknemer-bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken werknemer.

Die kamers bestaan evenwel uit twee raadsheren in sociale zaken benoemd als werkgever, en twee raadsheren in sociale zaken respectievelijk benoemd als arbeider en als bediende, wanneer het beroep gericht is tegen een vonnis uitgesproken door een kamer met vier rechters in sociale zaken.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° en 12°, a), 579, 580, 582, 3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, behalve de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende een aangelegenheid als bedoeld in artikel 578, 12°, b), bestaan behalve de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en zelfstandige.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis gewezen in een geschil betreffende een aangelegenheid bedoeld in artikel 582, 1° en 2°, bestaan, buiten de voorzitter, uit twee raadsheren in sociale zaken, van wie de ene benoemd is als zelfstandige en de andere als werknemer.

De Kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis gewezen in een geschil betreffende een aangelegenheid bedoeld in artikel 581 of betreffende de toepassing op zelfstandigen van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan uit twee raadsheren in het Arbeidshof en uit een raadsheer in sociale zaken die benoemd is als zelfstandige.

Heeft het geschil betrekking op een werknemer die mijnwerker, zeeman, zeevisser, schipper, havenarbeider of aangeslotene bij de overzeese sociale zekerheid is, dan moet, in de mate van het mogelijke, de

Art. 104

Het arbeidshof bestaat uit kamers die zitting houden met een raadsheer in het arbeidshof en, naar gelang van het geval, met twee of vier raadsheren in sociale zaken.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis betreffende de aangelegenheden bedoeld in artikel 578, 1°, 2°, 3° en 7°, bestaan, buiten de voorzitter, uit een raadsheer in sociale zaken benoemd als werkgever en een raadsheer in sociale zaken benoemd als (...) ¹¹⁵ werknemer.

Die kamers bestaan evenwel uit twee raadsheren in sociale zaken benoemd als werkgever, en twee raadsheren in sociale zaken **benoemd als werknemer** ¹¹⁶, wanneer het beroep gericht is tegen een vonnis uitgesproken door een kamer met vier rechters in sociale zaken.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8°, 10°, 11° en 12°, a), 579, 580, 582, 3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, behalve de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende een aangelegenheid als bedoeld in artikel 578, 12°, b), bestaan behalve de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en zelfstandige.

De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis gewezen in een geschil betreffende een aangelegenheid bedoeld in artikel 582, 1° en 2°, bestaan, buiten de voorzitter, uit twee raadsheren in sociale zaken, van wie de ene benoemd is als zelfstandige en de andere als werknemer.

De Kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis gewezen in een geschil betreffende een aangelegenheid bedoeld in artikel 581 of betreffende de toepassing op zelfstandigen van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan uit twee raadsheren in het Arbeidshof en uit een raadsheer in sociale zaken die benoemd is als zelfstandige.

Heeft het geschil betrekking op een werknemer die mijnwerker, zeeman, zeevisser, schipper, havenarbeider of aangeslotene bij de overzeese sociale zekerheid is, dan moet, in de mate van het mogelijke, de

¹¹⁵ Art. 45, A: weglating.

¹¹⁶ Art. 45, B: vervanging.

seiller social doit, dans la mesure du possible, appartenir ou avoir appartenu à la même catégorie que le travailleur en cause.

Le Roi détermine, sur la proposition du Ministre ayant le travail dans ses attributions, les règles d'après lesquelles les conseillers sociaux sont appelés à siéger en application de la présente disposition.

Art. 728

§ 1^{er}. Lors de l'introduction de la cause et ultérieurement, les parties sont tenues de comparaître en personne ou par avocat.

§ 2. Devant le juge de paix, le tribunal de commerce et les juridictions du travail, les parties peuvent aussi être représentées par leur conjoint ou par un parent ou allié porteurs d'une procuration écrite et agréés spécialement par le juge.

§ 2bis. A la demande expresse du contribuable ou de son avocat, formée par voie de conclusions, le juge peut entendre en ses explications écrites ou verbales à l'audience l'expert-comptable, le comptable professionnel ou le réviseur d'entreprise choisi par le contribuable. Le recours à l'expert-comptable, au comptable professionnel ou au réviseur d'entreprise est soumis à l'appréciation du juge qui apprécie l'opportunité de procéder à semblable consultation qui ne peut porter que sur des éléments de fait ou sur des questions relatives à l'application du droit comptable.

L'expert-comptable, le comptable professionnel ou le réviseur d'entreprise visé à l'alinéa précédent s'entend de la personne qui s'occupe habituellement de la comptabilité du contribuable, ou qui a contribué à l'élaboration de la déclaration fiscale litigieuse, ou qui est intervenue aux côtés du contribuable dans la procédure de réclamation administrative.

§ 3. En outre, devant les juridictions du travail, le délégué d'une organisation représentative d'ouvriers ou d'employés, porteur d'une procuration écrite, peut représenter l'ouvrier ou l'employé, partie au procès, accomplir en son nom les diligences que cette représentation comporte, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'instruction et au jugement du litige.

seiller social doit, dans la mesure du possible, appartenir ou avoir appartenu à la même catégorie que le travailleur en cause.

Le Roi détermine, sur la proposition du Ministre ayant le travail dans ses attributions, les règles d'après lesquelles les conseillers sociaux sont appelés à siéger en application de la présente disposition.

Art. 728

§ 1^{er}. Lors de l'introduction de la cause et ultérieurement, les parties sont tenues de comparaître en personne ou par avocat.

§ 2. Devant le juge de paix, le tribunal de commerce et les juridictions du travail, les parties peuvent aussi être représentées par leur conjoint ou par un parent ou allié porteurs d'une procuration écrite et agréés spécialement par le juge.

§ 2bis. A la demande expresse du contribuable ou de son avocat, formée par voie de conclusions, le juge peut entendre en ses explications écrites ou verbales à l'audience l'expert-comptable, le comptable professionnel ou le réviseur d'entreprise choisi par le contribuable. Le recours à l'expert-comptable, au comptable professionnel ou au réviseur d'entreprise est soumis à l'appréciation du juge qui apprécie l'opportunité de procéder à semblable consultation qui ne peut porter que sur des éléments de fait ou sur des questions relatives à l'application du droit comptable.

L'expert-comptable, le comptable professionnel ou le réviseur d'entreprise visé à l'alinéa précédent s'entend de la personne qui s'occupe habituellement de la comptabilité du contribuable, ou qui a contribué à l'élaboration de la déclaration fiscale litigieuse, ou qui est intervenue aux côtés du contribuable dans la procédure de réclamation administrative.

§ 3. En outre, devant les juridictions du travail, le délégué d'une organisation représentative **de salariés**¹¹⁷, porteur d'une procuration écrite, peut représenter **le salarié**¹¹⁸, partie au procès, accomplir en son nom les diligences que cette représentation comporte, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'instruction et au jugement du litige.

¹¹⁷ Art. 46: remplacement.

¹¹⁸ Art. 46: remplacement.

raadsheer in sociale zaken die als werknemer benoemd is, bovendien tot dezelfde categorie behoren of behoord hebben als de betrokken werknemer.

De Koning stelt, op voordracht van de minister die de Arbeid in zijn bevoegdheid heeft, de regels volgens welke de raadsheren in sociale zaken geroepen worden om zitting te nemen bij toepassing van deze bepaling.

Art. 728

§ 1. Op het ogenblik van de rechtsingang en later dienen de partijen in persoon of bij advocaat te verschijnen.

§ 2. Voor de vrederechter, de rechtbank van koop-handel en de arbeidsgerechten mogen de partijen ook vertegenwoordigd worden door hun echtgenoot of een bloed- of aanverwante houder van een schriftelijke volmacht en speciaal door de rechter toegelaten.

§ 2bis. Op uitdrukkelijk verzoek van de belastingplichtige of van zijn advocaat, ingediend bij conclusie, kan de rechter de door de belastingplichtige gekozen accountant, beroepsboekhouder of bedrijfsrevisor horen in zijn schriftelijke of mondelinge toelichting ter terechtzitting. Het oproepen van de accountant, beroepsboekhouder of bedrijfsrevisor staat ter beoordeling van de rechter, die onderzoekt of het opportuun is in deze zaak raad in te winnen over elementen die slechts betrekking kunnen hebben op feiten of op rechtsvragen in verband met de toepassing van het boekhoudrecht.

Onder de in het vorige lid bedoelde accountant, beroepsboekhouder of bedrijfsrevisor wordt verstaan de persoon die zich gewoonlijk bezighoudt met de boekhouding van de belastingplichtige of die heeft meegewerkt aan het opstellen van de betwiste belastingaangifte of die de belastingplichtige heeft bijgestaan in de administratieve bezwaarprocedure.

§ 3. Voor de arbeidsgerechten mag bovendien de afgevaardigde van een representatieve organisatie van arbeiders of bedienden die een schriftelijke volmacht heeft, de arbeider of bediende, partij in het geding, vertegenwoordigen, in zijn naam alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de behandeling en de berechting van het geschil.

raadsheer in sociale zaken die als werknemer benoemd is, bovendien tot dezelfde categorie behoren of behoord hebben als de betrokken werknemer.

De Koning stelt, op voordracht van de minister die de Arbeid in zijn bevoegdheid heeft, de regels volgens welke de raadsheren in sociale zaken geroepen worden om zitting te nemen bij toepassing van deze bepaling.

Art. 728

§ 1. Op het ogenblik van de rechtsingang en later dienen de partijen in persoon of bij advocaat te verschijnen.

§ 2. Voor de vrederechter, de rechtbank van koop-handel en de arbeidsgerechten mogen de partijen ook vertegenwoordigd worden door hun echtgenoot of een bloed- of aanverwante houder van een schriftelijke volmacht en speciaal door de rechter toegelaten.

§ 2bis. Op uitdrukkelijk verzoek van de belastingplichtige of van zijn advocaat, ingediend bij conclusie, kan de rechter de door de belastingplichtige gekozen accountant, beroepsboekhouder of bedrijfsrevisor horen in zijn schriftelijke of mondelinge toelichting ter terechtzitting. Het oproepen van de accountant, beroepsboekhouder of bedrijfsrevisor staat ter beoordeling van de rechter, die onderzoekt of het opportuun is in deze zaak raad in te winnen over elementen die slechts betrekking kunnen hebben op feiten of op rechtsvragen in verband met de toepassing van het boekhoudrecht.

Onder de in het vorige lid bedoelde accountant, beroepsboekhouder of bedrijfsrevisor wordt verstaan de persoon die zich gewoonlijk bezighoudt met de boekhouding van de belastingplichtige of die heeft meegewerkt aan het opstellen van de betwiste belastingaangifte of die de belastingplichtige heeft bijgestaan in de administratieve bezwaarprocedure.

§ 3. Voor de arbeidsgerechten mag bovendien de afgevaardigde van een representatieve organisatie van **werknemers**¹¹⁷ die een schriftelijke volmacht heeft, de **werknemer**¹¹⁸, partij in het geding, vertegenwoordigen, in zijn naam alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de behandeling en de berechting van het geschil.

¹¹⁷ Art. 46: vervanging.

¹¹⁸ Art. 46: vervanging.

Devant ces mêmes juridictions, le travailleur indépendant peut, dans les litiges relatifs à ses propres droits et obligations en cette qualité ou en qualité de handicapé, être pareillement représenté par le délégué d'une organisation représentative d'indépendants.

Dans les litiges prévus à l'article 580, 8°, c relatifs au minimum de moyens d'existence et au droit à l'intégration sociale et à l'article 580, 8°, d relatif à la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale en ce qui concerne les contestations relatives à l'octroi de l'aide sociale, à la révision, au refus, au remboursement par le bénéficiaire et à l'application des sanctions administratives prévues par la législation en la matière, l'intéressé peut, en outre, se faire assister ou être représenté par un délégué d'une organisation sociale qui défend les intérêts du groupe des personnes visées par la législation en la matière.

Dans ces mêmes litiges, le centre public d'aide sociale comparaît soit par un avocat, soit par un membre effectif ou un membre du personnel délégué par lui; le Ministre ayant l'aide sociale dans ses attributions peut se faire représenter par un fonctionnaire.

§ 4. Les agents d'affaires ne peuvent être mandataire.

§ 5. Dans le cas visé à l'article 1322quinquies alinéa 1^{er}, le requérant peut être représenté par le ministère public.

Devant ces mêmes juridictions, le travailleur indépendant peut, dans les litiges relatifs à ses propres droits et obligations en cette qualité ou en qualité de handicapé, être pareillement représenté par le délégué d'une organisation représentative d'indépendants.

Dans les litiges prévus à l'article 580, 8°, c relatifs au minimum de moyens d'existence et au droit à l'intégration sociale et à l'article 580, 8°, d relatif à la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale en ce qui concerne les contestations relatives à l'octroi de l'aide sociale, à la révision, au refus, au remboursement par le bénéficiaire et à l'application des sanctions administratives prévues par la législation en la matière, l'intéressé peut, en outre, se faire assister ou être représenté par un délégué d'une organisation sociale qui défend les intérêts du groupe des personnes visées par la législation en la matière.

Dans ces mêmes litiges, le centre public d'aide sociale comparaît soit par un avocat, soit par un membre effectif ou un membre du personnel délégué par lui; le Ministre ayant l'aide sociale dans ses attributions peut se faire représenter par un fonctionnaire.

§ 4. Les agents d'affaires ne peuvent être mandataire.

§ 5. Dans le cas visé à l'article 1322quinquies alinéa 1^{er}, le requérant peut être représenté par le ministère public.

Voor dezelfde rechten mag, op dezelfde wijze, de zelfstandige arbeider, in geschillen betreffende zijn eigen rechten en verplichtingen in die hoedanigheid of in de hoedanigheid van minder-valide, vertegenwoordigd worden door de afgevaardigde van een representatieve organisatie van zelfstandigen.

Bij de geschillen voorzien in artikel 580, 8°, c inzake het bestaansminimum en het recht op maatschappelijke integratie en in artikel 580, 8°, d, inzake de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, inzake de betwistingen betreffende de toekenning van maatschappelijke dienstverlening, de herziening, de weigering, de terugbetaling door de rechthebbende, en de toepassing van de administratieve sancties bepaald door de wetgeving ter zake, mag de betrokkene zich bovendien doen bijstaan of vertegenwoordigen door een afgevaardigde van een maatschappelijke organisatie die zich over de groep van de in de desbetreffende wetgeving bedoelde personen ontfermt.

In diezelfde geschillen, verschijnt het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn bij monde hetzij van een advocaat, hetzij van een door dit centrum afgevaardigd effectief lid of personeelslid; de Minister tot wiens bevoegdheid het maatschappelijk welzijn behoort, kan zich laten vertegenwoordigen door een ambtenaar tot wiens bevoegdheid het openbare welzijn behoort, kan zich laten vertegenwoordigen door een ambtenaar.

§ 4. Zaakwaarnemers mogen niet als gevolmachtigden optreden.

§ 5. In het geval bedoeld in artikel 1322*quinquies* lid 1 kan de verzoeker worden vertegenwoordigd door het openbaar ministerie.

Voor dezelfde rechten mag, op dezelfde wijze, de zelfstandige arbeider, in geschillen betreffende zijn eigen rechten en verplichtingen in die hoedanigheid of in de hoedanigheid van minder-valide, vertegenwoordigd worden door de afgevaardigde van een representatieve organisatie van zelfstandigen.

Bij de geschillen voorzien in artikel 580, 8°, c inzake het bestaansminimum en het recht op maatschappelijke integratie en in artikel 580, 8°, d, inzake de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, inzake de betwistingen betreffende de toekenning van maatschappelijke dienstverlening, de herziening, de weigering, de terugbetaling door de rechthebbende, en de toepassing van de administratieve sancties bepaald door de wetgeving ter zake, mag de betrokkene zich bovendien doen bijstaan of vertegenwoordigen door een afgevaardigde van een maatschappelijke organisatie die zich over de groep van de in de desbetreffende wetgeving bedoelde personen ontfermt.

In diezelfde geschillen, verschijnt het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn bij monde hetzij van een advocaat, hetzij van een door dit centrum afgevaardigd effectief lid of personeelslid; de Minister tot wiens bevoegdheid het maatschappelijk welzijn behoort, kan zich laten vertegenwoordigen door een ambtenaar tot wiens bevoegdheid het openbare welzijn behoort, kan zich laten vertegenwoordigen door een ambtenaar.

§ 4. Zaakwaarnemers mogen niet als gevolmachtigden optreden.

§ 5. In het geval bedoeld in artikel 1322*quinquies* lid 1 kan de verzoeker worden vertegenwoordigd door het openbaar ministerie.