

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 december 2009

WETSONTWERP
houdende diverse bepalingen

AMENDEMENTEN

voorgesteld na de indiening van het verslag

Nr. 6 VAN DE HEREN **MORTELMANS** EN **STEVENHEYDENS**

Art. 156 (*nieuw*)

Hoofdstuk 5 en artikel 156 doen vervallen.

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe de raad van bestuur van het BIPT zo onafhankelijk en zo gedepolitizeerd mogelijk samen te stellen en aldus de bijzondere opdrachthouders niet te laten zetelen in de raad.

Voorgaande documenten:

Doc 52 2299/ (2009/2010):

001: Wetsontwerp.
002 en 003: Amendementen.
004: Verslag.
005 en 006: Amendementen.
007 tot 011: Verslagen.
012: Tekst aangenomen door de commissies.
013 en 014: Amendementen.
015 tot 019: Verslagen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

17 décembre 2009

PROJET DE LOI
portant des dispositions diverses

AMENDEMENTS

présentés après le dépôt du rapport

N° 6 DE MM. **MORTELMANS** ET **STEVENHEYDENS**

Art. 156 (*nouveau*)

Supprimer le chapitre 5 et l'article 156.

JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à faire en sorte que le conseil d'administration de l'IBPT soit composé de la manière la plus indépendante et la plus dépolitisée possible et donc à ne pas faire siéger les titulaires de mission particulière au Conseil.

Documents précédents:

Doc 52 2299/ (2009/2010):

001: Projet de loi.
002 et 003: Amendements.
004: Rapport.
005 et 006: Amendements.
007 à 011: Rapports.
012: Texte adopté par les commissions.
013 et 014: Amendements.
015 à 019: Rapports.

Nr. 7 VAN DE HEREN **MORTELMANS EN STEVENHEYDENS**

Art. 155/1

Onder Titel 12 een nieuw hoofdstuk 4/1 invoegen luidende “*Het statuut van de Belgische regulator voor de postdiensten en de telecommunicatie*” **dat een artikel 155/1 bevat, luidend als volgt:**

“Art. 155/1. *Het Koninklijk besluit van 20 november 2009 tot wijziging van het koninklijk besluit van 11 januari 2007 tot vaststelling van het administratief statuut van de personeelsleden van het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie en van het koninklijk besluit van 11 januari 2007 houdende het geldelijk statuut van het personeel van het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie wordt opgeheven.*”

VERANTWOORDING

Dit amendement strekt ertoe de raad van bestuur van het BIPT zo onafhankelijk en zo gedepoliteerd mogelijk samen te stellen en aldus de functie van bijzondere opdrachthouder, die door bovengenoemd KB werd gecreëerd, op te heffen.

Jan MORTELMANS (VB)
Bruno STEVENHEYDENS (VB)

Nr. 8 VAN DE HEREN **D’HAESELEER EN BULTINCK**

Art. 130/ tot 130/48 (*nieuw*)

In Titel X van het wetsontwerp een hoofdstuk 12 invoegen, luidend als volgt:

“**HOOFDSTUK 12. Onderscheid tussen bedienden en arbeiders**

Afdeling 1. Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 130/1. *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. 130/2. *In artikel 2 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, worden de volgende wijzigingen aangebracht:*

—het woord “werklieden” wordt vervangen door het woord “werknemers”;

N° 7 DE MM. **MORTELMANS ET STEVENHEYDENS**

Art. 155/1

Dans le Titre 12, insérer un nouveau chapitre 4/1 intitulé “*Le statut du régulateur belge des services postaux et des télécommunications*” **contenant un article 155/1 rédigé comme suit:**

“Art. 155/1. *L’arrêté royal du 16 novembre 2009 portant modification de l’arrêté royal du 11 janvier 2007 fixant le statut administratif du personnel de l’Institut belge des Services postaux et des Télécommunications et de l’arrêté royal du 11 janvier 2007 portant statut pécuniaire du personnel de l’Institut belge des Services postaux et des Télécommunications est abrogé.*”

JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à faire en sorte que le Conseil d’administration de l’IBPT soit composé de la manière la plus indépendante et la plus dépolitisée possible et donc à supprimer la fonction de titulaire de mission particulière, créée par l’arrêté royal précité.

N° 8 DE MM. **D’HAESELEER ET BULTINCK**

Art. 130/ à 130/48 (*nouveau*)

Dans le titre X du projet de loi, insérer un chapitre 12 rédigé comme suit:

“**CHAPITRE 12. Distinction entre employés et ouvriers**

Section 1^{re}. Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 130/1. *Dans 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. 130/2. *Dans l’article 2 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, les modifications suivantes sont apportées:*

—les mots “d’ouvrier” sont remplacés par les mots “de salarié”;

— de woorden “, de werkman” vervallen;

— de woorden “in hoofdzaak handarbeid” worden vervangen door het woord “arbeid”.

Art. 130/3. Artikel 3 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 130/4. In artikel 3bis van dezelfde wet wordt het woord “bedienden” vervangen door het woord “werknemers”.

Art. 130/5. In artikel 31, § 2, derde lid, van dezelfde wet vervallen de getallen “, 70, 71”.

Art. 130/6. In artikel 38, § 3, laatste lid, van dezelfde wet vervalt het getal “, 67”.

Art. 130/7. In artikel 39, § 1, eerste lid, van dezelfde wet vervallen de getallen “, 82, 83, 84”.

Art. 130/8. In artikel 41, eerste lid, van dezelfde wet vervalt het getal “, 85”.

Art. 130/9. In het opschrift van Titel II van dezelfde wet wordt het woord “werklieden” vervangen door het woord “werknemers”.

Artikel 130/10. In artikel 47 van dezelfde wet wordt het woord “werklieden” vervangen door de woorden “werknemers, onverminderd de bepalingen die gelden ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor specifieke categorieën van werknemers”.

Artikel 130/11. In artikel 48 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— in § 1 wordt het woord “werkman” telkens vervangen door het woord “werknemer”;

— 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”;

— in § 3 vervallen de woorden “zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden”;

— § 4 wordt opgeheven.

— les mots “, l’ouvrier,” sont supprimés;

— les mots “principalement d’ordre manuel” sont supprimés.

Art. 130/3. L’article 3 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

Art. 130/4. Dans l’article 3bis de la même loi, les mots “d’employé” sont remplacés par les mots “de salarié”.

Art. 130/5. Dans l’article 31, § 2, alinéa 3, de la même loi, les nombres “, 70, 71” sont supprimés.

Art. 130/6. Dans l’article 38, § 3, dernier alinéa, de la même loi, le nombre “, 67” est supprimé.

Art. 130/7. Dans l’article 39, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi, les nombres “, 82, 83, 84” sont supprimés.

Art. 130/8. Dans l’article 41, alinéa 1^{er}, de la même loi, le nombre “, 85” est supprimé.

Art. 130/9. Dans l’intitulé du titre II de la même loi, les mots “d’ouvrier” sont remplacés par les mots “de salarié”.

Art. 130/10. Dans 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. 130/11. Dans l’article 48 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

— au § 1^{er}, le mot “ouvrier” est remplacé par le mot “salarié”;

— 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”;

— au § 3, les mots “, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours” sont supprimés;

— le § 4 est abrogé.

Art. 130/12. In artikel 49 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 254 van 31 december 1983 en bij de wetten van 26 juni 1992 en 30 december 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— het woord “werkman” wordt telkens vervangen door het woord “werknemer”;

— in het vijfde lid wordt het woord “werklieden” vervangen door het woord “werknemers”.

Art. 130/13. In artikel 50 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 26 juni 1992, 26 maart 1999 en 30 december 2001, wordt het woord “werkman” telkens vervangen door het woord “werknemer”.

Art. 130/14. 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, 26 maart 1999 en 30 december 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— het woord “werkman” wordt telkens vervangen door het woord “werknemer”;

— het woord “werklieden” wordt telkens vervangen door het woord “werknemers”.

Art. 130/15. 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. 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

Art. 130/12. Dans l'article 49 de la même loi, modifié par l'arrêté royal n° 254 du 31 décembre 1983 et par les lois des 26 juin 1992 et 30 décembre 2001, les modifications suivantes sont apportées:

— les mots “à l'ouvrier” sont chaque fois remplacés par les mots “au salarié”;

— les mots “l'ouvrier” sont chaque fois remplacés par les mots “les salariés”;

— à l'alinéa 5, le mot “ouvriers” est remplacé par le mot “salariés”.

Art. 130/13. À l'article 50 de la même loi, modifié par les lois des 26 juin 1992, 26 mars 1999 et 30 décembre 2001, le mot “ouvrier” est chaque fois remplacé par le mot “salarié”.

Art. 130/14. 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, 26 mars 1999 et 30 décembre 2001, sont apportées les modifications suivantes:

— le mot “ouvrier” est chaque fois remplacé par le mot “salarié”;

— le mot “ouvriers” est chaque fois remplacé par le mot “salariés”.

Art. 130/15. 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:

“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% de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas

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° 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:

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:

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° 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 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 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."

Art. 130/16. De artikelen 53 en 54 van dezelfde wet worden opgeheven.

Art. 130/17. In artikel 55 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 22 december 1989, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— het woord "werkster" wordt vervangen door de woorden "vrouwelijke werknemer";

— invoegen van de woorden "§§ 1 en 2" tussen de woorden "de bepalingen van artikel 52" en de woorden "van toepassing".

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

Art. 130/16. Les articles 53 et 54 de la même loi sont abrogés.

Art. 130/17. À l'article 55 de la même loi, remplacé par la loi du 22 décembre 1989, sont apportées les modifications suivantes:

— les mots "l'ouvrière" sont remplacés par les mots "la salariée";

— les mots " , §§ 1^{er} et 2, " sont insérés entre les mots "les dispositions de l'article 52" et les mots "sont applicables".

Art. 130/18. Artikel 56 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 10 juni 1993, 3 april 1995 en 9 april 2004, 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°, 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. 130/19. In artikel 57 van dezelfde wet vervalt het getal “, 54”.

Art. 130/20. In artikel 58 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

de bestaande tekst zal § 1 vormen met dien verstande dat in het eerste lid het woord “werkman” 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 beginnen te lopen.”

— 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

Art. 130/18. 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°, 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. 130/19. Dans l'article 57 de la même loi, le nombre “, 54” est supprimé.

Art. 130/20. Dans l'article 58 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

le texte actuel formera le § 1^{er}, étant entendu qu'à l'alinéa 1^{er}, les mots “à l'ouvrier” sont remplacés par 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.”

— 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

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.”

Art. 130/21. 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.

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 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. 130/21. 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 salariés demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins quinze ans et à six mois pour les salariés demeurés sans interruption au service du même employeur pendant au moins vingt ans.

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. 130/22. 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. 130/23. 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. 130/24. 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. 131/25. 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 vijfenzeftig 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

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}.”.

Art. 130/22. 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. 130/23. Dans 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. 130/24. Dans l’article 62 de la même loi, remplacé par la loi du 17 juillet 1985, les mots “l’ouvrier” sont chaque fois remplacés par les mots “le salarié”.

Art. 131/25. L’article 63 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“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

mer 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."

Art. 130/26. Artikel 64, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt opgeheven.

Art. 130/27. In dezelfde wet wordt een artikel 64bis ingevoegd, luidende:

"Art. 64bis. 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. 130/28. In artikel 65 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— in § 1 wordt het woord "werkman" vervangen door het woord "werknemer";

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

— in § 2, vijfde lid worden de woorden "bovendien ondergeschikt" vervangen door het woord "onderworpen" en wordt het woord "werkman" vervangen door het woord "werknemer";

— in § 2, zesde lid wordt het woord "werkman" telkens vervangen door het woord "werknemer";

— in § 2, zevende lid, wordt het woord "werklieden" vervangen door het woord "werknemers";

— in § 2, negende en tiende lid wordt het woord "werkman" telkens vervangen door het woord "werknemer";

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°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles."

Art. 130/26. L'article 64, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est abrogé.

Art. 130/27. Dans la même loi, il est inséré un article 64bis rédigé comme suit:

"Art. 64bis. 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, alinéas 2 à 4.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est d'un mois."

Art. 130/28. À l'article 65 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000, sont apportées les modifications suivantes:

— au § 1^{er}, les mots "l'ouvrier" sont remplacés par les mots "le salarié";

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

— 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";

— au § 2, alinéa 6, les mots "de l'ouvrier" sont chaque fois remplacés par les mots "du salarié";

— au § 2, alinéa 7, le mot "ouvriers" est remplacé par le mot "salariés";

— 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";

— 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° en 3°, 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:

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

— 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. 130/29. Titel III van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 130/30. In artikel 104 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

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

— het tweede lid wordt vervangen als volgt:

“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. 130/31. 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”.

— l'article est complété par un § 3 rédigé 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° et 3°, 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:

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

— disposer d'un service de recherche 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. 130/29. Le titre III de la même loi est abrogé.

Art. 130/30. Dans l'article 104 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

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

— l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“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. 130/31. Dans l'article 112, alinéa 2, de la 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. 130/32. In artikel 119, § 1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996 en gewijzigd bij de wet van 20 juli 2006, vervallen de woorden "Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet".

Art. 130/33. In artikel 119, § 2 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996 en gewijzigd bij de wet van 20 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— 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";

— in § 2 worden de woorden "betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden of bedienden" vervangen door de woorden "van Titel II".

Art. 130/34. In artikel 119.9, 2°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, vervallen de getallen "54", "70", "71", "73", en "119.10".

Art. 130/35. Artikel 119.10 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, wordt opgeheven.

Art. 130/36. In artikel 119.12 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— § 1 wordt opgeheven;

— in § 2 worden de woorden "de artikelen 70, 71 en 73" vervangen door de woorden "artikel 52, § § 1, 2 en 4".

Art. 130/37. 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. 130/38. 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 ar-

Art. 130/32. Dans l'article 119.1, § 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996 et modifié par la loi du 20 juillet 2006, 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 abrogés."

Art. 130/33. Dans l'article 119.2 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996 et modifié par la loi du 20 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées:

— dans le § 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";

— dans le § 2, les mots "relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé" sont remplacés par les mots "du titre II".

Art. 130/34. Dans l'article 119.9, 2°, de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les nombres "54", "70", "71", "73" et "119.10" sont abrogés.

Art. 130/35. L'article 119.10 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, est abrogé.

Art. 130/36. Dans l'article 119.12 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les modifications suivantes sont apportées:

— le § 1^{er} est abrogé;

— dans le § 2, les mots "aux articles 70, 71 et 73" sont remplacés par les mots "à l'article 52, § § 1^{er}, 2 et 4".

Art. 130/37. Dans 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. 130/38. Dans 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.

beidsreglement, 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. 130/39. In artikel 130, derde lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— de woorden “de artikelen 37 en 59, eerste en vierde lid,” worden vervangen door de woorden “artikel 37”;

het lid wordt aangevuld als volgt:

“Deze opzeggingstermijnen gaan in de maandag volgend op de week waarin ze betekend werden.”

Art. 130/40. Artikel 131 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 22 januari 1985 en 26 juni 2006, wordt opgeheven.

Afdeling 2. Wijzigingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

Art. 130/41. In artikel 20 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— 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”;

— 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”;

— het zevende en achtste lid worden opgeheven.

Art. 130/42. In artikel 20ter 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 en gewijzigd bij de wet van 3 mei 2003, wordt vervangen als volgt:

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

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. 130/39. Dans l'article 130, alinéa 3, les modifications suivantes sont apportées:

— les mots “des articles 37 et 59, alinéas 1^{er} et 4,” sont remplacés par les mots “de l'article 37”;

le même alinéa est complété par ce qui suit:

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

Art. 130/40. L'article 131 de la même loi, modifié par les lois des 22 janvier 1985 et 26 juin 2006, est abrogé.

Section 2. Modifications de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

Art. 130/41. À l'article 20 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, apporter les modifications suivantes:

— 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”;

— 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”;

— supprimer les alinéas 7 et 8 sont supprimés.

Art. 130/42. À l'article 20ter de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation à l'économie, inséré par la loi du 22 janvier 1985, apporter les modifications suivantes:

a) l'alinéa 1^{er}, remplacé par la loi du 5 mars 1999 et modifié par la loi du 3 mai 2003, est remplacé par l'alinéa suivant:

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

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.”;

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.”.

Afdeling 3. Wijzigingen van het gerechtelijk wetboek

Art. 130/43. In artikel 81 van het Gerechtelijk Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— 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”;

— het vierde lid wordt opgeheven.

Art. 130/44. In artikel 104 van hetzelfde wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

— in het vierde lid vervallen de woorden “werknemer-arbeider of als werknemer-bediende, naar gelang van de hoedanigheid van de betrokken”;

— in het vijfde lid worden de woorden “respectievelijk benoemd als arbeider en als bediende” vervangen door de woorden “benoemd als werknemer”.

Art. 130/45. 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.

Afdeling 4. Slotbepalingen

Art. 130/46. § 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.

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

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

b) deux nouveaux alinéas, rédigés 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.”.

Section 3. Modifications du Code judiciaire

Art. 130/43. Dans l'article 81 du Code judiciaire, les modifications suivantes sont apportées:

— dans 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”;

— l'alinéa 4 est abrogé.

Art. 130/44. Dans l'article 104 du même Code, les modifications suivantes sont apportées:

— dans l'alinéa 4, les mots “de travailleur ouvrier ou de travailleur employé, selon la qualité du travailleur en cause” sont remplacés par les mots “de salarié”;

— à l'alinéa 5, les mots “respectivement au titre d'ouvrier et d'employé” sont remplacés par les mots “au titre de salarié”.

Art. 130/45. Dans 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”.

Section 4. Dispositions finales

Art. 130/46. § 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. De Commissie maakt een inventaris op van de wetbepalingen 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 geïnterpreteerde onderscheid tussen werklieden en bedienden wegwerkt dat in de wetgeving na de inwerkingtreding van deze wet is blijven bestaan.

Art. 130/47. De bepalingen van afdeling 1 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 afdeling 1 niet van toepassing zijn op zijn arbeidsovereenkomst. Dit aangetekend 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. 130/48. 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 afdelingen 2 en 3, 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.”

VERANTWOORDING

Ons land is zowat de enige lidstaat van de Europese Unie waar de wet nog steeds een onderscheid maakt tussen

§ 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. 130/47. Les dispositions de la section 1^{re} 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 de la présente section 1^{re} ne s'appliquent pas à son contrat de travail. Cette lettre recommandée produit ses effets le troisième jour qui suit celui de son envoi. L'employeur accuse, sans délai, la réception de cette lettre par courrier recommandé adressé à l'employé.

Art. 130/48. 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 sections 2 et 3, 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.

JUSTIFICATION

Notre pays est pratiquement le seul État membre de l'Union européenne où la loi fait toujours la distinction entre

arbeiders en bedienden. De verschillen situeren zich vooral op arbeidsrechtelijk vlak. 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 werklieden en bedienden ten grondslag ligt, is ronduit beledigend voor meer dan de helft van de werknemers uit de privésector.

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 worden beschouwd.

Door het achterhaalde, willekeurige, onwerkbaar en het discriminerende van het wettelijke onderscheid tussen werklieden en bedienden moet er dringend werk worden gemaakt 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 betekenen dat van alle arbeiders bedienden worden gemaakt. Anderzijds dient men ernaar te streven dat de eenmaking van de opzeggingstermijnen zo wordt geregeld, dat dit voor de bedienden geen drastische terugschroeving betekent van hun rechten. Dit kan door alle werknemers een ontslagvergoeding toe te kennen die — in tegenstelling tot een opzeggingsvergoeding — niet wordt beschouwd 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 dit land op dit ogenblik opzeggingsvergoedingen sociaal en fiscaal worden belast, grenst aan het onvoorstelbare. De ontslagvergoeding dient dan ook vrijgesteld te worden van sociale bijdragen en belastingen.

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. Dit amendement is daartoe een aanzet en het beoogt in de eerste plaats een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden op arbeidsrechtelijk vlak.

Guy D'HAESELEER (VB)
Koen BULTINCK (VB)

ouvriers et employés. Les différences se situent surtout sur le plan du droit du travail. 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 entre ouvriers et employés, est carrément insultante pour plus de la moitié des travailleurs du secteur privé.

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.

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.

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. Le présent amendement constitue un premier pas dans ce sens et a pour objectif essentiel d'instaurer un statut unique pour les ouvriers et les employés au regard du droit du travail.

Nr. 9 VAN MEVROUW **FONCK c.s.**
(subamendement op amendement nr. 5)

Art. 130/1 tot 130/26

In het voorgestelde artikel 131/25, de woorden “overeenkomstig artikel 131/21” doen vervallen.

VERANTWOORDING

Dit amendement verduidelijkt dat hoofdstuk XIII van toepassing is op alle opzeggingen die ter kennis worden gebracht tussen 1 januari en 30 juni 2010 ongeacht de manier waarop de opzeg ter kennis wordt gebracht.

Nr. 10 VAN MEVROUW **DE MAGHT**
(subamendement op amendement nr. 5)

Art. 130/1 tot 130/26

Het voorgestelde artikel 130/23, § 2, vervangen als volgt:

“§ 2. In afwijking van artikel 130/22, wordt de werkgever die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minder dan 10 VTE's tewerkstelt, vrijgesteld van de betaling van het gedeelte bedoeld in artikel 130/22.”.

Martine DE MAGHT (LDD)

Nr. 11 VAN MEVROUW **SMEYERS**
(subamendement op amendement nr. 5)

Art. 130/1 tot 130/26

De voorgestelde artikelen 130/18 tot 130/23 doen vervallen.

VERANTWOORDING

De regering dient werk te maken van één statuut voor arbeiders en bedienden, om de arbeiders te beschermen. Deze maatregel staat de onderhandelingen over de gelijkschakeling van de statuten niet alleen in de weg, hij zorgt ook een onverantwoord hoge belasting van de werkgevers die een arbeider willen ontslaan.

Sarah SMEYERS (N-VA)

N° 9 DE MME **FONCK ET CONSORTS**
(sous-amendement à l'amendement n°5)

Art. 130/1 à 130/26

A l'article 131/25, supprimer les mots “, conformément à l'article 131/21.

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à préciser que le chapitre XIII s'applique à tous les congés notifiés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2010, quelle que soit la forme de notification.

Catherine FONCK (cdH)
Yvan MAYEUR (PS)
Valérie DE BUE (MR)
Stefaan VERCAMER (CD&V)
Maggie DE BLOCK (Open Vld)

N° 10 DE MME **DE MAGHT**
(Sous-amendement à l'amendement n° 5)

Art. 130/1 à 130/26

Remplacer l'article 130/23, § 2, proposé, par ce qui suit:

“§ 2. Par dérogation à l'article 130/22, l'employeur qui, au moment où le contrat de travail prend fin, occupe moins de 10 équivalents temps plein (ETP) est dispensé du paiement de la part visée à l'article 130/22.”

N° 11 DE MME **SMEYERS**
(sous-amendement à l'amendement n° 5)

Art 130/1 à 130/26

Supprimer les articles 130/18 à 130/23 proposés.

JUSTIFICATION

En vue de protéger les ouvriers, le gouvernement doit œuvrer à l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés. La mesure en question constitue non seulement une entrave aux négociations sur cette harmonisation, mais elle impose également une charge anormalement élevée aux employeurs souhaitant licencier un ouvrier.

Nr. 12 VAN DE HEER **BONTE** EN MEVROUW **KITIR**
(subamendement op amendement nr. 5)

Art. 130/1 tot 130/18 (*nieuw*)

De voorgestelde hoofdstukken 12 en 13 vervangen door een hoofdstuk 12 “Verbetering van de arbeidsrechtelijke positie van de arbeiders” dat de artikelen 130/1 tot 130/18 bevat, luidend als volgt:

“Art. 130/1. In artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatst gewijzigd bij de wet van 13 juni 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, 3e lid, worden de woorden “het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoelde loon” vervangen door de woorden “het in de artikelen 31bis en 112 bedoelde loon”;

2° in paragraaf 4 worden de woorden “het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon” vervangen door de woorden “het in de artikelen 31bis, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon”;

3° in paragraaf 6 worden de woorden “het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon” vervangen door de woorden “het in de artikelen 31bis, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon”.

Art. 130/2. In dezelfde wet wordt een artikel 31/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 31/1. § 1. De werknemer behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in het eerste lid 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 bedoelde loon wordt betaald.

Het in het eerste lid bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig dagen of van veertien dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot

N° 12 DE M. **BONTE** ET MME **KITIR**
(Sous-amendement à l'amendement n° 5)

Art. 130/1 à 130/18 (*nouveaux*)

Remplacer les chapitres 12 et 13 proposés par un chapitre 12 “Amélioration du statut des ouvriers au regard du droit du travail” contenant les articles 130/1 à 130/18 rédigés comme suit:

“Art. 130/1. Dans l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 13 juin 1999, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le § 2, alinéa 3, les mots “la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112” sont remplacés par les mots “la rémunération visée aux articles 31bis et 112”;

2° dans le § 4, les mots “la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12” sont remplacés par les mots “la rémunération visée aux articles 31bis, 112, 119.10 et 119.12”;

3° dans le § 6, les mots “la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12” sont remplacés par les mots “la rémunération visée aux articles 31bis, 112, 119.10 et 119.12”.

Art. 130/2. Dans la même loi, il est inséré un article 31/1 rédigé comme suit:

“Art. 31/1. § 1^{er}. Le travailleur conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

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 d'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée à l'alinéa 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 ladite rémunération.

Toutefois, la rémunération visée à l'alinéa 1^{er} 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 rému-

betaling van het in het eerste lid bedoelde loon tijdens de periode van dertig dagen of van veertien dagen;

2° als de werknemer een geneeskundig getuigschrift voorlegt 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 ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op weg van of naar het werk, is het in § 1 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 organisator 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.”

Art. 130/3. In dezelfde wet wordt een artikel 31/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 31/2. § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte, zijn de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde verzekeringsonderneming of het Fonds voor Arbeidsongevallen alsmede het in artikel 4 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling van beroepsziekten bedoelde Fonds voor de beroepsziekten, ertoe gehouden, in afwijking van de artikelen 22 en 25 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970, de dagelijkse vergoedingen, die aan de werknemer verschuldigd zijn, voor de in artikel 31/1, § 1, bedoelde 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 de werknemer de dagelijkse vergoedingen te betalen die betrekking hebben, hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst met toepassing van artikel 50 of artikel 51 wordt geschorst.

nération prévue à l’alinéa 1^{er} 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.

§ 2. 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 au § 1^{er} 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.”

Art. 130/3. Dans la même loi, il est inséré un article 31ter rédigé comme suit:

“Art. 31/2. § 1^{er}. En cas d’incapacité de travail due à un accident de travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle, 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 prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, l’entreprise d’assurances ou le Fonds des accidents du travail visés aux articles 49 et 58 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l’article 4 des lois coordonnées précitées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l’employeur les indemnités journalières dues au travailleur pour la période visée à l’article 31/1, § 1^{er}.

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

L’employeur est tenu de verser au travailleur 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.

De in het vorige lid bedoelde vergoedingen worden, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid, met loon gelijkgesteld.

§ 2. 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 artikel 31/1, § 1, 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.

§ 3. Zo de werkneemster 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 31bis, § 1, van toepassing.”

Art. 130/4. Artikel 53 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 53. De Koning kan, na advies van het bevoegd paritair comité en bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad, bijkomende voorwaarden opleggen buiten die gesteld in artikel 31, § 2.

Het paritair comité deelt zijn advies mee binnen twee maanden na het verzoek daartoe; na het verstrijken van deze termijn mag een beslissing worden genomen.”

Art. 130/5. In artikel 56 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij de wet van 9 juli 2004, worden de woorden “vastgesteld bij de bepalingen van de artikelen 28, 2°, 30, 30/2, 49, 51, 52, 54 en 55” vervangen door de woorden “vastgesteld bij de artikelen 28, 2°, 30, 30/2, 31/1, 31/2, 49 en 51”.

Art. 130/6. In artikel 57 van dezelfde wet, laatst gewijzigd bij de wet van 9 juli 2004, worden de woorden “zoals bepaald bij de artikelen 27, 29, 30, 30ter, 49 tot 52, 54 en 55” vervangen door de woorden “zoals bepaald bij de artikelen 27, 29, 30, 30/2, 31/1, 31/2, 49 tot 51”.

Art. 130/7. In artikel 77 van dezelfde wet worden de woorden “de in de artikelen 70, 71 en 72 bedoelde arbeidsongeschiktheid” vervangen door de woorden “de in artikel 31/1, § 1, bedoelde arbeidsongeschiktheid”.

Art. 130/8. In artikel 91 van dezelfde wet worden de woorden “Onverminderd de bepalingen van de artikelen 70 tot 73 en 76” vervangen door de woorden “Onverminderd de bepalingen van de artikelen 31/1 en 31/2, § 3”.

Les indemnités visées à l’alinéa précédent sont assimilées à une rémunération pour l’application des dispositions relatives à la sécurité sociale.

§ 2. 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 qui ont occasionné une suspension de l’exécution du contrat au sens de l’article 31bis, § 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.

§ 3. En cas d’incapacité de travail de la travailleuse résultant de la grossesse ou de l’accouchement en dehors des périodes de congé ou d’interruption de travail fixées à l’article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l’article 31bis, § 1^{er}, sont applicables.”

Art. 130/4. L’article 53 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 53. Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer des conditions supplémentaires à celles fixées par l’article 31, § 2.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite. À l’expiration de ce délai, une décision peut être prise.”

Art. 130/5. Dans l’article 56 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 9 juillet 2004, les mots “fixés par les dispositions des articles 28, 2°, 30, 30/2, 49, 51, 52, 54 et 55” sont remplacés par les mots “fixés par les dispositions des articles 28, 2°, 30, 30/2, 31/2, 31ter, 49 et 51”.

Art. 130/6. Dans l’article 57 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 9 juillet 2004, les mots “définies aux articles 27, 29, 30, 30ter, 49 à 52, 54 et 55” sont remplacés par les mots “définies aux articles 27, 29, 30, 30/2, 31/1, 31/2, 49 à 51”.

Art. 130/7. Dans l’article 77 de la même loi, les mots “visée aux articles 70, 71 et 72” sont remplacés par les mots “visée à l’article 31/1, § 1^{er}”.

Art. 130/8. Dans l’article 91 de la même loi, les mots “Sans préjudice des dispositions des articles 70 à 73 et 76” sont remplacés par les mots “Sans préjudice des dispositions des articles 31/1 et 31/2, § 3”.

Art. 130/9. Artikel 112 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 112. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van dertig dagen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk gelden de bepalingen van artikel 31/2, § 1, eerste en tweede lid, voor dat loon.”

Art. 130/10. In artikel 119.9 van dezelfde wet, ingevoegd bij wet van 6 december 1996, worden de woorden “de in de artikelen 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 en 119.12 bedoeld loon” vervangen door de woorden “het in de artikelen 31/1, 31/2, 119.10 en 119.12 bedoelde loon”.

Art. 130/11. In artikel 119.10, § 1, van dezelfde wet, ingevoegd bij wet van 6 december 1996, worden de woorden “in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 vastgesteld zijn” vervangen door de woorden “in de bepalingen van de artikelen 31/1 en 31/2 zijn vastgesteld.”

Art. 130/12. In dezelfde wet worden opgeheven:

- 1° artikel 52;
- 2° artikel 54;
- 3° artikel 55;
- 4° de artikelen 70 tot en met 76;
- 5° artikel 119.10, § 1;
- 6° artikel 119.12, § 1.

Art. 130/13. In de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen wordt artikel 95 opgeheven.

Art. 130/14. § 1. De bepalingen van deze wet zijn toepasselijk op de lopende overeenkomsten en zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding van deze wet arbeidsongeschikt zijn geworden.

§ 2. De besluiten die werden genomen in uitvoering van het vroegere artikel 53, eerste lid, 3°, blijven van kracht totdat de besluiten die zijn genomen in uitvoering van het nieuwe artikel 53 in werking zijn getreden.

Art. 130/15. Het artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt vervangen als volgt:

Art. 130/9. L'article 112 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“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 trente jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

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 31/2, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, sont applicables à cette rémunération.”

Art. 130/10. Dans l'article 119.9, alinéa 1^{er}, 2^o, de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les mots “la rémunération visée aux articles 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 et 119.12” sont remplacés par les mots “la rémunération visée aux articles 31bis, 31ter, 119.10 et 119.12”.

Art. 130/11. Dans l'article 119.10, § 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les mots “fixés par les dispositions des articles 51, 52, 54 et 55” sont remplacés par les mots “fixés par les dispositions des articles 31/1 et 31/2”.

Art. 130/12. Dans la même loi, sont abrogés:

- 1° l'article 52;
- 2° l'article 54;
- 3° l'article 55;
- 4° les articles 70 à 76;
- 5° l'article 119.10, § 1^{er};
- 6° l'article 119.12, § 1^{er}.

Art. 130/13. L'article 95 de la loi du 1^{er} août 1985 portant des mesures fiscales et autres est abrogé.

Art. 130/14. § 1^{er}. Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux contrats en cours et ne visent que les travailleurs salariés tombés en incapacité de travail après l'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 2. Les arrêtés pris en exécution de l'ancien article 53, alinéa 1^{er}, 3^o, restent d'application jusqu'à l'entrée en vigueur des arrêtés pris en exécution du nouvel article 53.

Art. 130/15. L'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est remplacé par ce qui suit:

“Artikel 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 3 maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat.

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 werkmán, 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.”

De opzeggingstermijn moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat deze opzeggingstermijn ingaat.

Artikel 130/16. In artikel 60 van voormelde wet worden de woorden “zes maanden” vervangen door de woorden “een jaar” en de woorden “zeven dagen” door de woorden “een maand”.

Artikel 130/17. In het artikel 64, tweede lid, van voormelde wet, worden de woorden “zeven dagen” vervangen door de woorden “een maand”.

Artikel 130/18. Een artikel 64bis wordt ingevoegd, luidend als volgt:

“Art. 64bis. De werkmán 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 een maand.”

VERANTWOORDING

Dit amendement heeft tot doel de arbeidsrechtelijke positie van arbeiders nauwer te laten aansluiten bij die van bedienden.

Het betreft de wegwerking van de carensdag, een gelijkstelling inzake gewaarborgd maandloon en de optrekking van de opzegtermijn.

De artikelen 108/1 tot en met 108/14 regelen de twee eerste aspecten.

“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. Le délai de préavis est fixé à trois mois lorsque le congé est donné par l'employeur.

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'ouvrier, les délais de préavis prévus aux alinéas 1^{er} et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

Le délai de préavis est calculé en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Artikel 130/16. Dans l'article 60 de la loi précitée, les mots “six mois” sont remplacés par les mots “un an” et les mots “sept jours” par les mots “un mois”.

Artikel 130/17. Dans l'article 64, alinéa 2, de la loi précitée, les mots “sept jours” sont remplacés par les mots “un mois”.

Artikel 130/18. Dans la loi précitée, il est inséré un article 64bis rédigé comme suit:

“Art. 64bis. L'ouvrier 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, alinéas 2 à 4.

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est d'un mois.”

JUSTIFICATION

Le présent amendement tend à faire mieux correspondre le statut des ouvriers à celui des employés.

Il concerne la suppression du jour de carence, une assimilation en matière de salaire mensuel garanti et l'augmentation du délai de préavis.

Les articles 108/1 à 108/14 règlent les deux premiers aspects.

Zij hebben tot doel om enerzijds de carensdag voor werklieden af te schaffen en anderzijds om ook voor werklieden die arbeidsongeschikt worden een loonbehoud gedurende 30 dagen in te voeren.

De afschaffing van de carensdag is eigenlijk niet meer of niet minder dan het wegwerken van een achterhaalde stigmatisering van handarbeiders.

In heel wat paritaire comités werden trouwens al cao's afgesloten die de carensdag afschaffen of het aantal ervan beperken.

Ook inzake de loonwaarborg bij arbeidsongeschiktheid blijven er ongeoorloofde verschillen bestaan tussen werklieden en bedienden. Ingevolge het artikel 52, § 1, eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet — en het artikel 54, § 1, eerste lid indien het een arbeidsongeval of een beroepsziekte betreft — is die loonwaarborg beperkt tot zeven dagen voor de werklieden.

En ingevolge de huidige artikel 71 en 72 van dezelfde wet geldt de zelfde beperkte periode voor bedienden die aangevoren zijn op proef of met een contract van bepaalde duur of voor de uitoefening van een welomschreven werk van maximaal drie maanden.

De sociale partners hebben via respectievelijk de cao 12bis (werklieden) en de cao 13bis (voormelde bedienden) al een gedeelte van het verschil met de overige bedienden (die ingevolge het huidige artikel 70 recht hebben op dertig dagen loondoorbetaling ten laste van de werkgever) proberen te overbruggen.

Nochtans is met deze cao's dat verschil nog geenszins volledig weggewerkt.

Ingevolge deze cao's ziet de regeling er schematisch als volgt uit:

De werkman met ten minste één maand dienst

De werkman met ten minste één maand dienst ontvangt gedurende de eerste 30 kalenderdagen van arbeidsongeschiktheid het volgende inkomen:

Ils visent, d'une part, à supprimer le jour de carence pour les ouvriers et, d'autre part, à instaurer le maintien de la rémunération des ouvriers en incapacité de travail pour une durée de trente jours.

La suppression du jour de carence ne vise ni plus ni moins qu'à éliminer une stigmatisation dépassée des travailleurs manuels.

De nombreuses commissions paritaires ont d'ailleurs déjà conclu des CCT qui suppriment le jour de carence ou limitent le nombre de jours de cette nature.

Des différences inadmissibles subsistent également entre les ouvriers et les employés en matière de rémunération garantie en cas d'incapacité de travail. Conformément à l'article 52, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et à l'article 54, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi relative aux contrats de travail, la rémunération garantie aux ouvriers en cas d'incapacité de travail est limitée à sept jours en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En vertu des articles 71 et 72 actuels de la même loi, la même période limitée s'applique aux employés engagés à l'essai ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou pour l'exécution d'un travail nettement défini de trois mois maximum.

Les partenaires sociaux ont déjà tenté de résorber, respectivement par la CCT 12bis (ouvriers) et la CCT 13bis (employés susvisés), une partie de la différence par rapport aux autres employés (lesquels ont droit, en vertu de l'article 70, à trente jours de rémunération à charge de l'employeur).

Néanmoins, ces CCT n'éliminent pas complètement cette différence.

Conformément à ces CCT, le régime se présente systématiquement comme suit:

L'ouvrier ayant un mois de service au moins

L'ouvrier ayant un mois de service au moins perçoit, durant les 30 premiers jours calendriers d'incapacité, la rémunération suivante:

Période	Deel van het normaal loon <i>Partie de la rémunération de l'employeur</i>	
	Ten laste van de werkgever <i>A charge de l'employeur</i>	Ten laste van de ziekteverzekering (Z.I.V.) <i>A charge de la mutuelle (AMI)</i>
1 ^{ste} tot 7 ^{de} dag <i>1^{er} au 7^{ème} jour</i>	100%	

8 ^{ste} tot 14 ^{de} dag <i>8^{ème} au 14^{ème} jour</i>	85,88%	
15 ^{de} tot 30 ^{ste} dag <i>15^{ème} au 30^{ème} jour</i>	25,88% van het gedeelte van het loon dat de grens vastgesteld door de Z.I.V. niet overschrijdt; 25,83% de la partie de la rémunération qui ne dépasse pas le plafond fixé par l'AMI 85,88% van het loon dat deze grens overschrijdt 85,88% de la rémunération qui dépasse ce plafond	60% (beperkt tot de grens vastgesteld door de Z.I.V.) 60% (limité à un plafond fixé par le régime (AMI))

Wanneer de arbeidsongeschiktheid voorkomt in de loop van de proefperiode, behoudt de bediende slechts het recht op het loon onder dezelfde voorwaarden als deze voorzien voor de werklieden. Dit is eveneens het geval indien de bediende aangeworven is voor een bepaalde tijd van minder dan 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan 3 maanden vereist.

In deze gevallen ontvangt de bediende zijn inkomen dus op volgende wijze:

Lorsque l'incapacité de travail survient au cours de la période d'essai, l'employé continue à avoir droit à sa rémunération garantie que dans les mêmes conditions que celles prévues pour les ouvriers. Il en va de même lorsque l'employé est engagé pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini ni dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois.

Dans ce cas, l'employé sera donc indemnisé de la manière suivante:

	Deel van het normaal loon <i>Partie de la rémunération normale</i>	
Periode	Ten laste van de werkgever <i>à charge de l'employeur</i>	Ten laste van de ziekteverzekering (Z.I.V.) <i>à charge de la mutuelle (AMI)</i>
1 ^{ste} tot 7 ^{de} dag <i>1^{er} au 7^{ème} jour</i>	100%	
8 ^{ste} tot 14 ^{de} dag <i>8^{ème} au 14^{ème} jour</i>	86,93%	
15 ^{de} tot 30 ^{ste} dag <i>15^{ème} au 30^{ème} jour</i>	26,93% van het gedeelte van het loon dat de grens vastgesteld door de Z.I.V. niet overschrijdt; 26,93% de la partie de la rémunération qui ne dépasse pas le plafond fixé par l'AMI; 86,93% van het loon dat deze grens overschrijdt 86,93% de la rémunération qui dépasse ce plafond	60% (beperkt tot de grens vastgesteld door de Z.I.V.) 60% (limitée à un plafond fixé par le régime AMI)

De toepassing van deze cao's (we beperken ons in onderstaande bespreking tot cao12bis) resulteert in de praktijk in een aantal complexe en onrechtvaardige situaties.

Tijdens de eerste week arbeidsongeschiktheid heeft een werkmán ingevolge het huidige artikel 52 van de Arbeidsovereenkomstenwet dus recht op loondoorbetaling (met nuance van de carensdag). Voor de tweede week ontvangt hij vanwege de werkgever 85,88% van zijn brutoloon. Dit percentage werd bekomen door ervan uit te gaan dat normaal gezien op het loon aan 108% een persoonlijke bijdrage van 13,07% wordt ingehouden ($100 - (108 \times 13,07\%) = 85,88$). Door de RSZ wordt dit bedrag niét behandeld als bijdrageplichtig loon. Daardoor wordt er echter ook niet de werkbonus op toegepast. In tegenstelling tot wat geldt voor een bediende met een bescheiden loon waarbij op het gewaarborgd maandloon de normale bijdragen worden ingehouden, maar ook de werkbonus wordt toegepast, gaat men er voor een werkmán dus vanuit dat op 100 euro bruto loon automatisch 14,12 euro aan persoonlijke sociale bijdragen wordt ingehouden. Fiscaal (bedrijfsvoorheffing) wordt dit bedrag dan weer behandeld als loon.

Vanaf de 15de tot de 30ste dag ontvangt de werkmán 60% van het begrensde loon vanwege de ziekteverzekering en een bijpassing van 25,88% vanwege de werkgever. De werkgever betaald ook 85,88% op het gedeelte dat het loonplafond van de ziekteverzekering overschrijdt. Nog los van het feit dat de werkmán zijn inkomen dus moet krijgen vanwege verschillende bronnen, worden ook op deze bedragen fiscaal weer verschillend behandeld. En ook voor deze dagen zit de impliciet de redenering erin vevat dat iedere werkmán 13,07% persoonlijke bijdragen zou betalen op 108% van het bruto loon.

Om deze totaal onverantwoorde ongelijke behandeling tussen arbeiders en bedienden weg te werken, veralgemeent dit wetsvoorstel de regeling van loonwaarborg in het geval van arbeidsongeschiktheid die vandaag van toepassing is voor bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur — inclusief de toepasselijke regels bij 'hervalling' en ongeschiktheden ingevolge deelname aan betaalde sportmanifestaties of ongeschiktheden te wijten aan zware fout vanwege de werknemer — , naar alle werknemers.

Vandaag gelden die regels ook al voor de arbeiders (maar dan voor de toepassing van het gewaarborgd weekloon), dus qua principe is niet echt nieuw.

Ook indien de arbeidsongeschiktheid een gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte worden de regels die nu reeds gelden voor bedienden (inclusief de gedeeltelijke terugbetaling vanwege de wetsverzekeraars of het FAO of het FBZ, mogelijkheid tot rechtvordering tegenover derden) veralgemeend. Ook dit is geen nieuw principe, in die zin dat wat nu reeds geldt voor de eerste zeven dagen van arbeidsongeschiktheid, voortaan van toepassing wordt tijdens de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid).

L'application de ces CCT (dans les paragraphes suivants, nous nous limiterons à la CCT 12bis) donne lieu, en pratique, à une série de situations complexes et injustes.

Conformément à l'article 52 de la loi relative aux contrats de travail, un ouvrier a donc droit à sa rémunération (avec une nuance pour le jour de carence) pendant sa première semaine d'incapacité de travail. Pendant la deuxième semaine, il touche de son employeur 85,88% de sa rémunération brute. Ce pourcentage est obtenu en partant du principe qu'une cotisation personnelle de 13,07% est normalement prélevée sur la rémunération à 108% ($100 - (108 \times 13,07\%) = 85,88$). L'ONSS ne traite pas ce montant comme une rémunération soumise à cotisation. Par conséquent, le bonus à l'emploi ne s'y applique donc pas non plus. Contrairement à ce qui prévaut pour un employé qui perçoit une rémunération modeste, où les cotisations normales sont prélevées sur la rémunération mensuelle garantie mais où il y a également application du bonus à l'emploi, on part donc du principe que, chez un ouvrier, des cotisations sociales personnelles de 14,12 euros sont automatiquement prélevées sur une rémunération brute de 100 euros. D'un point de vue fiscal (précompte professionnel), ce montant est de nouveau considéré comme une rémunération.

Du 15e au 30e jour, l'ouvrier perçoit 60% de la rémunération plafonnée de l'assurance-maladie ainsi qu'un supplément de 25,88% de l'employeur. Ce dernier lui verse également 85,88% de la partie qui dépasse le plafond de rémunération de l'assurance-maladie. Indépendamment du fait que les revenus de l'ouvrier doivent provenir de différentes sources, ces montants font également l'objet d'un traitement fiscal différent. Et pour ces jours également, le raisonnement implicite est que tout ouvrier paierait 13,07% de cotisations personnelles sur 108% de la rémunération brute.

En vue d'éliminer cette discrimination totalement injustifiée entre ouvriers et employés, le présent amendement généralise au profit de l'ensemble des travailleurs salariés les règles relatives au salaire garanti en cas d'incapacité de travail, qui s'appliquent aujourd'hui aux employés occupés en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, en ce compris les règles applicables en cas de 'rechute' et d'incapacités résultant de la participation à des manifestations sportives ou d'incapacités dues à une faute grave du travailleur.

Aujourd'hui, ces règles sont déjà applicables aux ouvriers également (du moins en ce qui concerne l'application de la rémunération hebdomadaire garantie). Le principe n'est donc pas vraiment neuf.

De même, si l'incapacité de travail résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les règles qui s'appliquent déjà aux employés (en ce compris le remboursement partiel des assureurs légaux ou du FAT ou du FMP, possibilité d'intenter une action contre des tiers) sont généralisées. Il ne s'agit pas non plus d'un principe nouveau, dans la mesure où les dispositions qui s'appliquaient déjà aux sept premiers jours d'incapacité de travail s'appliquent désormais aux trente premiers jours de cette même incapacité.

De artikelen 108/15 tot en met 108/18 regelen een optrekking van de opzeggingstermijn voor arbeiders.

Hiermee wordt aan arbeiders gebracht op het niveau dat geldt voor de lagere bedienden en dat geldt als minimumdrempel voor de overige bedienden.

De opzeggingstermijn die de werkgever moet respecteren voor werklieden is in het artikel 59 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever. Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklieden betreft die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Het artikel 60 van de zelfde wet laat toe die opzegtermijn zelfs in te korten tot zeven dagen voor de arbeiders die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn.

Door de cao 75 van 20 december 1999 werden deze opzegtermijnen gebracht op:

1° vijfendertig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

2° tweeënveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

3° zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

4° vierentachtig 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.

Door een aanpassing van het artikel 59 van de arbeidswet werden deze termijnen ook toepasselijk gemaakt op de werklieden die niet ressorteren onder de cao-wet.

Niemand kan ontkennen dat dergelijke opzegtermijnen hun doel voorbijschieten als het erop aankomt om aan de arbeider de kans te geven gelijkwaardige job te vinden rekening houdend met zijn anciënniteit, leeftijd, functie en loon.

Juist die groepen wiens bestaanszekerheid het meest bedreigd is bij een ontslag, hebben in ons arbeidsrecht een schabouwelijk lage bescherming.

Deze lage opzeggingstermijnen zijn des te onrechtvaardiger als we weten dat de werkgevers voor werklieden in België een uniek flexibiliteitsinstrument ter beschikking hebben en hanteren, namelijk de tijdelijke werkloosheid.

Het voorliggend wetsvoorstel heeft tot doel dit schrijnend onrecht weg te werken.

De minimumopzeggingstermijn wordt gebracht op drie maanden voor de arbeiders die minstens een jaar en maximaal vijf jaar in dienst zijn van de werkgever. Vervolgens wordt

Les articles 108/17 à 108/20 inclus concernent un allongement du délai de préavis applicable aux ouvriers.

Le délai de préavis applicable aux ouvriers est ainsi porté au niveau du délai en vigueur pour les employés inférieurs, ce dernier étant équivalent au délai minimum prévu pour les autres employés.

Le délai de préavis que l'employeur doit respecter pour les ouvriers a été fixé, en vertu de l'article 59 de la loi relative aux contrats de travail, à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur. Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

L'article 60 de la même loi permet même de réduire le délai de préavis à sept jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise.

La CCT 75 du 20 décembre 1999 a porté ces délais de préavis à:

1° 35 jours pour les ouvriers qui comptent de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

2° 42 jours pour les ouvriers qui comptent de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

3° 56 jours pour les ouvriers qui comptent de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

4° 84 jours pour les ouvriers qui comptent de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;

5° 112 jours pour les ouvriers qui comptent 20 ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

Une modification de l'article 59 de la loi sur le travail a étendu l'application de ces délais aux ouvriers auxquels la loi sur les CCT ne s'applique pas.

Nul ne niera que ces délais de préavis n'atteignent pas leur objectif s'ils visent à permettre à chaque ouvrier de trouver un emploi équivalent à son emploi précédent compte tenu de son ancienneté, de son âge, de sa fonction et de sa rémunération.

Ce sont précisément ceux dont la sécurité d'existence est la plus menacée en cas de licenciement qui bénéficient, dans notre droit du travail, d'une protection déplorablement faible.

Ces délais de préavis trop courts nous apparaissent d'autant plus injustes que nous savons que les employeurs disposent en Belgique, pour les ouvriers, d'un outil de flexibilité unique qu'ils utilisent: le chômage temporaire.

La proposition de loi à l'examen vise à mettre un terme à cette injustice criante.

Le délai minimum de préavis est porté à trois mois pour les ouvriers qui ont été employés de un à cinq ans au maximum par leur employeur, ce délai étant ensuite prolongé de trois

deze termijn verhoogd met telkens drie maanden per schijf van 5 jaar anciënniteit.

Voor arbeiders die minder dan één jaar in dienst zijn blijft een verkorte opzeg tot één maand mogelijk.

Nr. 13 VAN DE HEER **BONTE** EN MEVROUW **KITIR**
(subamendement op amendement nr. 5)

Art. 130/1 tot 130/26

In het voorgestelde artikel 130/18, het tweede lid doen vervallen.

VERANTWOORDING

Elke arbeider, ongeacht zijn werkgever, moet op dezelfde rechten kunnen rekenen. Het wetsontwerp voert een ongelijke behandeling in.

Hans **BONTE** (sp.a)
Meryame **KITIR** (sp.a)

Nr. 14 VAN DE HEER **VANHIE**

Art. 156 (*nieuw*)

Dit artikel doen vervallen.

VERANTWOORDING

Dit artikel biedt een rechtsgrond voor de deelneming van de 'bijzonder opdrachthouders' aan de beraadslagingen van de BIPT-raad zonder dat de rechtsgeldigheid van de besluiten van deze laatste in het gedrang komen. Bij KB van 16 november 2009 werd een nieuwe functie gecreëerd bij het BIPT, de 'bijzondere opdrachthouder'. Deze 'bijzondere opdrachthouders' moeten ex-leden zijn van de Raad en ontvangen een speciale vergoeding. De indiener van dit amendement heeft in de commissie de nodige kritiek geuit op deze nieuwe functie, omdat zij geen enkele meerwaarde biedt. Op zich heeft de indiener geen probleem met creatie van bijzondere opdrachten, doch in dit geval wordt het toepassingsgebied zodanig beperkt dat enkel ex-leden van de Raad van het BIPT de opdrachten kunnen uitoefenen. In de commissie Infrastructuur deelde de minister mee dat nog niet gekend was welke personen in aanmerking zouden komen voor de functie, terwijl het – door het beperkte functieprofiel – overduidelijk was dat deze bijzondere opdrachten enkel een manier zijn om er voor te zorgen dat oud-leden van de Raad geen

mois par période de cinq années d'ancienneté.

Pour les ouvriers employés depuis moins d'un an, un préavis réduit d'un mois reste possible.

N° 13 DE M. **BONTE** ET **KITIR**
(sous-amendement à l'amendement n° 5)

Art. 130/1 à 130/26

Dans l'article 130/18 proposé, supprimer l'alinéa 2.

JUSTIFICATION

Tous les ouvriers doivent pouvoir jouir des mêmes droits, quelle que soit la nature de leur employeur. Le projet de loi crée une nouvelle discrimination.

N° 14 DE M. **VANHIE**

Art. 156 (*nouveau*)

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Cet article offre un fondement légal à la participation des "chargés de mission particulière" aux délibérations du Conseil de l'IBPT sans que la validité des décisions de ce dernier soit compromise. Par la publication de l'arrêté royal du 16 novembre 2009, une nouvelle fonction a été créée au sein de l'IBPT, à savoir celle de chargé de mission particulière. Ces chargés de mission particulière doivent être des anciens membres du Conseil et perçoivent une indemnité spéciale. Nous avons déjà critiqué, en commission, la création de cette nouvelle fonction, car elle n'offre aucune valeur ajoutée. En soi, la création de chargés de mission particulière ne pose aucun problème, mais, en l'occurrence, le champ d'application est tellement restreint que seuls les anciens membres du Conseil de l'IBPT peuvent exercer ces missions. En commission de l'Infrastructure, le ministre compétent a déclaré qu'il ne savait pas encore quelles personnes entreraient en ligne de compte pour la fonction, alors qu'il est très clair – en raison du profil limité pour la fonction – que ces missions particulières sont uniquement une manière de veiller à ce que

al te groot loonverlies lijden, en om een vertegenwoordiging zeker te stellen van meerdere politieke partijen.

De nummering van de volgende artikels in het wetsontwerp moet daarom worden opgeschoven.

Paul VANHIE (LDD)

les anciens membres du Conseil ne subissent pas une perte de salaire trop importante, et de garantir une représentation de plusieurs partis politiques.

La numérotation des articles suivants du projet de loi doit dès lors être adaptée.