

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2001-2002

30 SEPTEMBER 2002

Wetsvoorstel betreffende het statuut van de werknemer en de afschaffing van het onderscheid tussen arbeider en bediende

(Ingediend door de heren Vincent Van Quickenborne en Jean-Marie Dedecker)

TOELICHTING

1. Ontstaansgeschiedenis van dit onderscheid in België

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is in België historisch gegroeid. De arbeiders verkregen door de wet van 10 maart 1900, na een lange sociale strijd, een minimale wettelijke bescherming. De wet op de arbeidsovereenkomsten voorzorg in een grotendeels suppletieve bescherming voor de werklieden. De wet bevatte geen definitie van werkman, wel stelde zij dat het ging om arbeid onder leiding, gezag en toezicht, tegen betaling.

De bedienden werden geacht voldoende dicht bij de werkgever te staan en afdoende in staat te zijn om voor de eigen belangen op te komen (1).

(1) Engels C., «Het onderscheid werkman/bediende, een ongrondwettige discriminatie in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Belgische Grondwet», *RW*, 1991-1992, nr. 22, 1 februari 1992, blz. 736.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2001-2002

30 SEPTEMBRE 2002

Proposition de loi relative au statut du travailleur salarié et supprimant la distinction entre ouvrier et employé

(Déposée par MM. Vincent Van Quickenborne et Jean-Marie Dedecker)

DÉVELOPPEMENTS

1. Genèse de cette distinction en Belgique

La distinction qui est faite en Belgique entre ouvriers et employés s'est développée au cours de l'histoire. Par la loi du 10 mars 1900, les ouvriers ont obtenu, après une lutte sociale de longue haleine, une protection légale minimale. La loi sur le contrat de travail prévoyait une protection largement supplétive en faveur des ouvriers. Si la loi ne contenait aucune définition de l'ouvrier, elle disposait cependant qu'il s'agissait d'un travail sous direction, sous autorité et sous contrôle, et moyennant rémunération.

Les employés étaient censés être suffisamment proches de l'employeur et être suffisamment capables de défendre leurs propres intérêts (1).

(1) Engels C., «*Het onderscheid werkman/bediende, een ongrondwettige discriminatie in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Belgische Grondwet*», *RW*, 1991-1992, n° 22, 1^{er} février 1992, p. 736.

Pas op 7 augustus 1922 kwam er een wet op de arbeidsovereenkomst van de bedienden die echter geheel anders was opgevat dan de wet van 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Zij was meer gericht op bescherming, getuige hiervan de bespreking in de Senaatscommissie omtrent de wet van 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon: «De wet van 1922 heeft aan de bediende zulk een voordelig statuut toegekend, in hoofdzaak met het doel hem los te rukken van de arbeidersklasse, om het onderscheid te bestendigen tussen de werknemer met de hoed en de werknemer met de pet, en om te voorkomen dat de eerste zou aansluiten bij de vakbeweging»(1).

Indien dergelijk doel indertijd misschien nog als gerechtvaardigd overkwam, dan is dat heden ten dage zeker niet meer het geval. De *ratio legis* is totaal achterhaald.

De afschaffing van de loongrens, in combinatie met de berekeningswijze van de opzeggingstermijn voor hogere bedienden waarbij loon en functie een belangrijke rol spelen, heeft ertoe geleid dat degenen die oorspronkelijk geacht werden geen wettelijke bescherming nodig te hebben, uiteindelijk de meest verregaande bescherming genieten. Het gaat hier dus om een perversie van de oorspronkelijke gedachte betreffende de noodzaak van bescherming.

De kritiek op het onderscheid tussen werklieden en bedienden werd er niet minder om. Zo zei in 1960 toenmalige CVP-voorzitter Theo Lefèvre, ter gelegenheid van een *Rerum Novarum* te Leuven: «Het onderscheid tussen het arbeiders- en het bediendecontract moet worden opgeheven, omdat het kunstmatig en bovendien onrechtvaardig is geworden.»

Met de wet van 3 juli 1978 werd een poging tot coördinatie ondernomen. De geboorte van deze wet verliep allesbehalve vlot. Het ontwerp tot ordening van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten, stuitte immers op heel wat kritiek. Zo stelt professor Blanpain in een analyse betreffende het totstandkomen van deze wet dat de materie onvoldoende gerijpt was naar de eenvormigheid toe en de voorgestane regeling maatschappelijk verouderd is. Het Belgisch arbeidsrecht beantwoordt onvoldoende aan de fundamentele aspiraties van dat recht: vastheid van betrekking en gewaarborgd inkomen. Vooral het feit dat het onderscheid werkman-bediende overeind bleef was het voorwerp van heel wat bezwaren.

(1) Stuk Kamer, (1968-1969), 270, nr. 7, blz. 12.

Ce ne fut que le 7 août 1922 qu'intervint une loi sur le contrat d'emploi, loi dont l'économie différait toutefois fondamentalement de la loi de 1900 sur le contrat de travail.

Elle visait bien plus à protéger, ce dont témoigne la discussion en Commission du Sénat au sujet de la loi de 1960, instaurant le salaire hebdomadaire garanti: «La loi de 1922 a accordé à l'employé un statut aussi favorable surtout pour le désolidariser de la classe ouvrière, pour conserver la distinction entre le travailleur en col blanc et celui en salopette, afin d'empêcher que le premier ne rejoigne le mouvement syndical»(1).

Si pareil objectif pouvait encore paraître justifié à l'époque, tel n'est certainement plus le cas à l'heure actuelle. La *ratio legis* est donc totalement dépassée.

La suppression du plafond salarial, en combinaison avec le mode de calcul du délai de préavis pour les employés d'un rang élevé, où le salaire et la fonction jouent un rôle important, a eu pour effet que ceux qui, à l'origine, étaient réputés n'avoir besoin d'aucune protection, bénéficient en définitive de la protection la plus avancée. Il s'agit donc en l'occurrence d'une forme perversie de l'idée originelle qui portait sur la nécessité d'une protection.

La critique de la distinction entre ouvriers et employés n'en devint pas moindre. C'est ainsi que Theo Lefèvre, à l'époque président du CVP, déclara en 1960 lors d'une commémoration de l'encyclique *Rerum Novarum* à Louvain qu'il y avait lieu de supprimer la distinction entre contrat de travail et contrat d'emploi, dès lors que cette distinction était devenue artificielle et, en outre, injuste.

Une tentative de coordination fut entreprise par la loi du 3 juillet 1978. La genèse de cette loi se déroula dans des conditions assez pénibles. En effet, le projet visant à coordonner les dispositions législatives relatives aux contrats de travail des ouvriers, des employés, des représentants de commerce, des domestiques et des étudiants se heurta à de nombreuses critiques. C'est ainsi que, dans une analyse de la genèse de cette loi, le professeur Blanpain considère que la matière n'était pas assez mûre pour pouvoir instaurer une uniformité et que le régime préconisé était vieilli au point de vue social. Le droit du travail belge répond dans une mesure insuffisante aux aspirations fondamentales de ce droit: la stabilité d'emploi et le revenu garanti. Ce fut surtout le fait que la distinction entre ouvriers et employés restait maintenue qui fit l'objet de bon nombre d'objections.

(1) Doc. Chambre, (1968-1969), 270, n° 7, p. 12.

De wet van 1978 kwam echter niet tegemoet aan de normale eis van een gelijke behandeling van werklieden en bedienden, alhoewel stappen in die richting werden gezet.

Vooraf de onderscheiden regeling voor de opzeggingstermijnen werd (en wordt) beschouwd als een onaanvaardbare discriminatie.

Tien jaar later, in 1988 diende senator Blanpain een wetsvoorstel in tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten(1). Een van de belangrijkste elementen van deze wet was het gelijkschakelen van het statuut van werklieden en bedienden.

Sedertdien bleef deze kwestie een heet hangijzer. Diverse rechtsgeleerden, onder meer de heren D. Cuypers, X. Heyden, C. Engels en Th. Toussaint klaagden in de jaren negentig deze discriminatie aan.

Gaandeweg is er een consensus ontstaan bij de politieke, de gerechtelijke en de sociale wereld dat er een eenheidsstatuut dient te komen.

Na een oproep van 100 academici en bedrijfsleiders om de kloof tussen arbeiders en bedienden weg te werken werd de regering op 30 april 2000 in een motie van aanbeveling verzocht om onverwijld een eenheidsstatuut in te voeren.

Een duidelijke politieke denkrichting voor het prangende dossier blijft echter uit.

De sociale partners trokken bijgevolg het laken naar zich toe. Tijdens de interprofessionele onderhandelingen van 2001-2002 kwamen zij tot een akkoord om tegen eind 2001 een rapport uit te brengen over het eenheidsstatuut in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Over een periode van vijf jaar, dus tegen jaareinde 2006, zou het eenheidsstatuut een realiteit zijn.

Bijgevolg wordt een puur logische en verantwoorde stap wederom op de Griekse kalender geschoven.

2. Maatschappelijke en technologische evolutie : het achterhaalde onderscheid tussen intellectuele of manuele arbeidsprestaties

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst definieert de begrippen arbeider en

(1) Blanpain, R., «Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten», 5 augustus 1988, Stuk, Senaat, BZ 1988, 411-1.

Toutefois, la loi de 1978 ne rencontra pas l'exigence normale d'un traitement égal des ouvriers et des employés, bien que des pas fussent faits dans cette direction.

C'est surtout le régime des délais de préavis distincts qui fut (et est toujours) considéré comme une discrimination inadmissible.

Dix ans plus tard, en 1988, le sénateur Blanpain introduisit une proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail(1). L'un des éléments les plus importants de cette proposition était l'assimilation des statuts d'ouvrier et d'employé.

Depuis lors, cette question est restée un problème brûlant. Plusieurs juristes, notamment MM. D. Cuypers, X. Heyden, C. Engels et Th. Toussaint ont dénoncé cette discrimination au cours des années 90.

Il s'est graduellement dégagé un consensus dans le monde politique, judiciaire et social qu'un statut unique s'impose.

Après un appel lancé par 100 professeurs d'université et chefs d'entreprise afin d'éliminer le fossé entre ouvriers et employés, le gouvernement a été invité, le 30 avril 2000, dans une motion de recommandation, à instaurer sans délai un statut unique.

Toutefois, il ne se manifeste aucun courant de pensée politique clair et net dans ce dossier pressant.

Les partenaires sociaux ont donc pris l'initiative. Lors des négociations interprofessionnelles de 2001-2002, ils ont abouti à un accord afin d'émettre vers la fin 2001 au Conseil national du travail (CNT) un rapport sur le statut unique. Sur une période de cinq ans, c'est-à-dire vers la fin de l'année 2006, le statut unique serait une réalité.

Une démarche purement logique et justifiée est donc remise, une fois de plus, aux calendes grecques.

2. Evolution sociale et technologique : la distinction dépassée entre prestations intellectuelles et manuelles

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne définit pas les notions d'ouvrier et

(1) Blanpain, R., «Proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail», 5 août 1988, Doc. Sénat, SE 1988, 411-1.

bediende niet. Zij onderscheidt beiden op basis van één enkel criterium: het al dan niet manuele of intellectuele karakter van de verrichte arbeid(1).

Reeds in 1910 wees kamerlid Dennis erop dat de tegenstelling tussen intellectuele arbeid en fysieke arbeid achterhaald was(2).

Hij verwees tijdens zijn tussenkomst onder meer naar de heer Buyse die een onderzoek verrichtte naar het professioneel onderwijs in de Verenigde Staten. Deze auteur schreef over de arbeid die wordt verricht door de moderne arbeider: «De Amerikaanse arbeider is het prototype van de arbeider van de toekomst, hij is een opgeleid man; de arbeider van het verleden, wiens kennis beperkt was tot recepten, procédés, handigheden en beroepsknepen is sinds lang voorbijgestreefd in de moderne fabrieken van de nieuwe wereld. Allen realiseren de «*Labor saving*», de economie van de grote schaal, door het aanwenden van geperfectioneerde machines; het intelligent aanwenden van deze machines vereist meer hersenen dan spierkracht; meer aandacht, snelle besluitvorming dan fysieke kracht» de heer Dennis besloot: «Ziehier de arbeider van de toekomst: het zal de geest zijn die de materie beheerst.»

Technologische innovaties maken het gedeeltelijk mogelijk zwaar fysiek en vuil werk uit te sluiten of de omvang ervan gevoelig te verminderen. Het manueel hanteren van technisch hoogwaardige apparatuur vereist steeds meer een intellectuele inbreng.

De rechtsleer stelt hieromtrent: «Het leger der ongeschoolden is gedecimeerd. De werknemers in hun totaliteit genieten een langere schoolse opvoeding en een hogere graad van opleiding. Een aantal werknemers dat traditioneel ontegensprekelijk als bedienden wordt beschouwd, verricht daarentegen arbeid die een steeds meer repetitief karakter vertoont en intellectueel minder stimulerend is. Het onderscheid wordt mede om die reden bijna onmogelijk en wordt daarom ook als verouderd en voorbijgestreefd ervaren.(3).

Buiten Griekenland hebben de andere landen van de EU dit onderscheid uit het vroegindustriële tijdperk afgeschaft. De repetitieve arbeid maakt immers geen deel meer uit van de postindustriële samenleving.

(1) De Keyser Ph., «Ouvrier et employé: une distinction contraire au principe d'égalité?», *Journal des procès*, 19 maart 1993, nr. 235.

(2) *Pasinomie*, 1909-1910, 15 mei 1910, nr. 182, blz. 459.

(3) Engels C., «De toenadering van de statuten van werkmans en bediende en de ontgrondwettelijkheid van het nog bestaande onderscheid», *Oriëntatie*, 1 januari 1992, blz. 13.

d'employé. Elle fait la distinction entre les deux sur la base d'un seul critère: le caractère manuel ou intellectuel du travail accompli(1).

Dès 1910, le député Dennis a souligné que le contraste entre travail intellectuel et travail physique était dépassé(2).

Dans son intervention, il se référa entre autres à M. Buyse, auteur d'une enquête sur l'enseignement professionnel aux États-Unis. Cet auteur était d'avis, au sujet du travail accompli par l'ouvrier moderne, que l'ouvrier américain était le prototype de l'ouvrier de l'avenir, car il avait reçu une formation; l'ouvrier du passé, dont les connaissances se limitaient aux recettes, aux procédés, aux techniques et aux trucs professionnels est dépassé depuis belle lurette dans les usines modernes du monde nouveau. Tous réalisent le «*Labor saving*», l'économie sur une grande échelle, en utilisant des machines perfectionnées; l'utilisation intelligente de ces machines requiert plus de cerveau que de muscle, et M. Dennis conclut en évoquant l'ouvrier du futur, quand l'esprit dominera la matière.

Les innovations technologiques permettent en partie d'éliminer le travail physique lourd et sale ou d'en réduire sensiblement le volume. La manipulation d'un appareillage d'une haute valeur technique requiert de plus en plus un apport intellectuel.

La doctrine énonce à ce sujet que l'armée des non qualifiés se trouve décimée. Dans leur totalité, les travailleurs bénéficient d'une formation scolaire prolongée et d'un degré supérieur de formation. Par contre, un nombre de travailleurs, qui étaient considérés traditionnellement et sans contestation comme des employés, accomplit un travail présentant un caractère de plus en plus répétitif et offrant un moindre degré de stimulation intellectuelle. C'est notamment pour cette raison que la distinction devient pour ainsi dire impossible et qu'elle est dès lors considérée comme vieillie et dépassée(3).

À l'exception de la Grèce, les autres pays de l'UE ont abandonné cette distinction, datant des débuts de la période industrielle. En effet, le travail répétitif ne fait plus partie de la société post-industrielle.

(1) 4 De Keyser Ph., «Ouvrier et employé: une distinction contraire au principe d'égalité?», *Journal des procès*, 19 mars 1993, n° 235.

(2) *Pasinomie*, 1909-1910, 15 mai 1910, n° 182, p. 459.

(3) Engels C., «De toenadering van de statuten van werkmans en bediende en de ontgrondwettelijkheid van het nog bestaande onderscheid», «*Oriëntatie*» 1 janvier 1992, p. 13.

In punt 5 zullen wij verder ingaan op de kritiek van de rechtspraak op dit onderscheid.

3. Wettelijke verschillen in de statuten van werklieden en bedienden

3.1. *Individueel arbeidsrecht*

3.1.1. *Proefbeding* (1)

De minimumduur van de proef bedraagt 7 dagen (arbeiders) of 1 maand (bedienden). Indien er niets bepaald wordt, is de duur gelijk aan de minimumduur.

De maximumduur bedraagt 14 dagen (arbeiders) of 6 of 12 maanden (bedienden) (afhankelijk van het loon).

Gedurende de schorsing wordt de duur van de proef verlengd met de schorsingsperiodes (met een maximum van 7 dagen voor de werkman).

Ontslag: er moet geen opzeggingstermijn in acht worden genomen bij het ontslag van werklieden tijdens de proefperiode na de minimumduur.

De opzeggingstermijn bedraagt zeven dagen bij bedienden, ten vroegste samenvallend met het einde van de eerste maand (geen opzeggingstermijn bij arbeidsongeschiktheid na zeven dagen).

3.1.2. *Loonwaarborg bij arbeidsongeschiktheid, de carensdag*

Bij arbeidsongeschiktheid die geen veertien dagen duurt, wordt de werkman, in tegenstelling tot de bediende, voor de eerste dag niet bezoldigd.

Dit is de «carensdag». De bedoeling van deze carensdag is misbruiken tegen te gaan. Ter uitvoering van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle-geneeskunde wordt er gewerkt aan een betere regeling voor de controle van de arbeidsongeschiktheid. Aldus wordt het hoog tijd dit denigrerend en overbodig onderscheid onmiddellijk af te schaffen. Eens te meer grijpen de sociale partners hier terug naar de Griekse kalender. Het afschaffen van de carensdag zou worden opgenomen in het sectoraal overleg van 2003-2004, en zou pas nadien (wanneer?) worden veralgemeend, aldus een laconieke mededeling van de onderhandelaars van de sociale partners van 19 februari jongstleden. Aldus voert men een (tijdelijke?) discriminatie in tussen die arbeiders die in een sector zitten waar dit principe zal worden aanvaard en die arbeiders die de pech hebben in een andere sector te zijn tewerkgesteld.

(1) Cuypers D., «Het onderscheid tussen werklieden en bedienden», *Oriëntatie*, 3 maart 1991, blz. 57.

Au point 5, nous reviendrons à la critique de la jurisprudence relative à cette distinction.

3. Différences légales entre les statuts d'ouvrier et d'employé

3.1. *Droit individuel du travail*

3.1.1. *Clause d'essai* (1)

La durée minimale de l'essai est de 7 jours (ouvriers) ou d'un mois (employés). Si rien n'est prévu, la durée est égale à la durée minimale.

La durée maximale est de 14 jours (ouvriers) ou de 6 ou 12 mois (employés) (en fonction de la rémunération).

Au cours de la suspension, la durée de l'essai est prolongée des périodes de suspension (avec un maximum de 7 jours dans le cas de l'ouvrier).

Licenciement: aucun délai de préavis ne doit être observé à l'occasion du licenciement d'ouvriers au cours de la période d'essai, après la durée minimale.

Le délai de préavis est de sept jours pour les employés, coïncidant au plus tôt avec la fin du premier mois (aucun délai de préavis en cas d'incapacité de travail après sept jours).

3.1.2. *Rémunération garantie en cas d'incapacité de travail, le jour de carence*

Contrairement à l'employé, l'ouvrier dont l'incapacité de travail n'excède pas quatorze jours n'est pas rémunéré pour le premier jour. Il s'agit là du «jour de carence».

L'intention du jour de carence est de contrer les abus. En exécution de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, une réglementation améliorée du contrôle de l'incapacité de travail est en voie d'élaboration. Il est donc grand temps de supprimer sans plus cette distinction dépréciative et superflue. Une fois de plus, les partenaires sociaux reportent cela aux calendes grecques. La suppression du jour de carence serait évoquée lors de la concertation sectorielle de 2003-2004 et ne serait généralisée que par la suite (quand?) — c'est ce qui ressort d'un communiqué laconique des négociateurs des partenaires sociaux du 19 février dernier. L'on instaure ainsi une discrimination (temporaire?) entre les ouvriers d'un secteur où ce principe sera admis et les ouvriers qui ont la malchance d'être occupé dans un autre secteur.

(1) Cuypers D., «Het onderscheid tussen werklieden en bedienden», *Oriëntatie*, 3 mars 1991, p. 57.

3.1.3. Opzeggingstermijnen

Het is op dit punt dat de grootste verschilpunten bestaan(1).

a) Begin: bij werklieden vangt de opzeggingstermijn aan op de eerste maandag na betekening, bij bedienden op de eerste dag van de volgende maand.

b) Duur: bij werklieden 28 dagen wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en 14 dagen wanneer de opzegging uitgaat van de werkmán. 56 dagen als de werkmán gedurende twintig jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst is gebleven, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en 28 dagen wanneer de opzegging uitgaat van de werkmán. Voor een werkmán met minder dan zes maanden dienst kan de termijn verlaagd worden tot zeven dagen. Wel werd bij CAO nr. 75 van 20 december 1999 de termijnen voor werklieden opgetrokken tot:

- minder dan 6 maanden: 28 dagen;
- 6 maanden tot 5 jaar: 35 dagen;
- 5 tot 10 jaar: 42 dagen;
- 10 tot 15 jaar: 56 dagen;
- 15 tot 20 jaar: 84 dagen;
- meer dan 20 jaar: 112 dagen.

Recentelijk zijn twijfels geuit over de rechtsgeldigheid van de CAO nr. 75. Volgens L. Peltzer en S. Van Wassenhove zouden de sociale partners niet bevoegd zijn om bij CAO de opzeggingstermijnen voor arbeiders te verlengen(2).

Tevens is de praktische draagwijdte van de CAO nr. 75 eerder beperkt. De CAO nr. 75 is immers niet van toepassing wanneer binnen een bepaalde beroepssector reeds een regeling inzake opzeggingstermijnen voor arbeiders bestaat. Daarbij is het niet vereist dat deze sectorale regeling hogere opzeggingstermijnen vastlegt dan de CAO nr. 75.

Bij de «lagere» bedienden (jaarloon niet hoger dan 25 277 euro) geldt een opzeggingstermijn van drie maanden per begonnen anciënniteitsperiode van vijf jaar, indien de opzeg uitgaat van de werkgever. Gaat de opzeg uit van de bediende, is het de helft daarvan met een maximum van 4,5 maanden.

Bij «hogere» bedienden wordt de opzeggingstermijn vastgelegd bij overeenkomst, die wordt gesloten ten vroegste bij of na de opzegging, zoniet door de rechter. Echter,

(1) Blanpain R., *Sire, zijn er nog domme werknemers in ons land, klaaglied voor een werkmán*, Brugge, die Keure, 2001, blz. 21.

(2) Peltzer L. en Van Wassenhove S., «Illégalité de la convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers?», *Soc. Kron.*, 2001, 7-11.

3.1.3. Délais de préavis

C'est sur ce point que se présentent les principales différences(1).

a) Début: pour les ouvriers, le délai de préavis prend cours le premier lundi suivant la notification, pour les employés le premier jour du mois suivant.

b) Durée: elle est de 28 jours pour les ouvriers si le préavis émane de l'employeur et de 14 jours s'il émane de l'ouvrier. Elle est de 56 jours si l'ouvrier est resté de manière ininterrompue au service du même employeur pendant vingt ans, si le préavis émane de l'employeur, et de 28 jours s'il émane de l'ouvrier. Dans le cas d'un ouvrier comptant moins de 6 mois de services, le délai peut être ramené à sept jours. Il est vrai que la CCT n° 75 du 20 décembre 1999 a relevé les délais pour les ouvriers à:

- moins de 6 mois: 28 jours
- 6 mois à 5 ans: 35 jours;
- 5 à 10 ans: 42 jours;
- 10 à 15 ans: 56 jours;
- 15 à 20 ans: 84 jours;
- plus de 20 jaar: 112 jours.

Récemment des doutes ont été exprimés au sujet de la validité de la CCT n° 75. Selon L. Peltzer et S. Van Wassenhove les partenaires sociaux ne seraient pas compétents pour prolonger par voie de CCT les délais de préavis pour les ouvriers(2).

En outre, la portée pratique de la CCT n° 75 est plutôt restreinte. En effet, cette CCT ne s'applique pas si, dans un secteur professionnel déterminé, il existe déjà une réglementation en matière de délais de préavis pour ouvriers. A cet égard, il n'est pas prescrit que cette réglementation sectorielle prévoit des délais de préavis supérieurs à ceux de la CCT n° 75.

Pour les employés «inférieurs» (rémunération annuelle ne dépassant pas 25 277 euros), le délai de préavis est de trois mois par période d'ancienneté de cinq ans entamée, si le préavis émane de l'employeur. S'il émane de l'employé, ce délai est réduit de moitié, avec un maximum de 4,5 mois.

Pour les employés «supérieurs» le délai de préavis est fixé par convention conclue au plus tôt au moment du préavis ou par la suite, sinon par le juge. Toutefois,

(1) Blanpain R., «*Sire, zijn er nog domme werknemers in ons land, klaaglied voor een werkmán*», Bruges, La Chartre, 2001, p. 21.

(2) Peltzer L. et Van Wassenhove S., «Illégalité de la convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers?», «*Soc. Kron.*», 2001, 7-11.

- voor de werkgever, minstens drie maanden voor elke begonnen periode van 5 jaar dienst;
- voor de bediende maximum 6 maanden.

Voor indiensttreding na 1 april 1994, en zo het jaarloon 50 554 euro overschrijdt, kan op het moment van de indiensttreding de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn vastgesteld worden bij overeenkomst zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie maanden per begonnen schijf van vijf jaar dienst.

c) Pensionering: hier gelden enkel bepalingen voor bedienden(1):

— Bedienden met minder dan 5 jaar dienst: 3 maanden voor de werkgever, 1,5 voor de bediende.

— Bediende met minstens 5 jaar dienst: 6 maanden voor de werkgever, 3 maanden voor de bediende.

d) Afwezigheid om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken:

— voor de werkman maximum één arbeidsdag per week;

— voor de «lagere» bediende geldt dezelfde regeling; voor de «hogere» bediende bedraagt deze een arbeidsdag per week gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn, in de periode daarvoor slechts een halve dag.

e) Willekeurig ontslag: de regeling voor willekeurig ontslag geldt enkel voor werklieden in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. In geval van willekeurig ontslag geldt er een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon. Een dergelijke wettelijke regeling bestaat niet voor bedienden. Eventueel kan de bediende een beroep doen op de figuur van het rechtsmisbruik. De wet op de arbeidsovereenkomst houdt uitdrukkelijk een omkering in van de bewijslast in het geval dat de werkman het ontslag als willekeurig beschouwt. Voor de bediende die een beroep wil doen op de figuur van rechtsmisbruik, dient hij de bewijzen aan te voeren.

f) Tegenopzegging: ook hier gelden enkel bepalingen voor bedienden. De opzeggingstermijn door bedienden bedraagt één, twee of vier maanden naargelang de hoogte van het jaarloon.

3.1.4. Jaarlijkse vakantie

Bij werklieden wordt de duur geregeld bij koninklijk besluit. Bedienden hebben recht op twee vakan-

- pour l'employeur, il est d'au moins trois mois pour chaque période entamée de 5 ans de service;
- pour l'employé il est de 6 mois au maximum.

En cas d'entrée en service après le 1^{er} avril 1994 et si la rémunération annuelle dépasse 50 554 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur peut être fixé par convention au moment de l'entrée en service, sans toutefois pouvoir être inférieur à trois mois par tranche entamée de cinq années de service.

c) Mise à la retraite: en l'espèce, il n'existe que des dispositions relatives aux employés(1):

— Employés comptant moins de 5 années de service: 3 mois pour l'employeur, 1,5 mois pour l'employé.

— Employé comptant au moins 5 années de service: 6 mois pour l'employeur, 3 mois pour l'employé.

d) Absence afin de chercher un nouvel emploi:

— pour l'ouvrier, au maximum un jour ouvrable par semaine;

— le même régime est applicable à l'employé «inférieur»; pour l'employé «supérieur», cette absence est d'un jour ouvrable par semaine durant les six derniers mois du délai de préavis, au cours de la période précédente elle n'est que d'un demi-jour.

e) Licenciement arbitraire: les règles en cas de licenciement arbitraire ne s'appliquent aux ouvriers qu'en cas de contrat de travail à durée indéterminée. En cas de licenciement arbitraire, il y a une indemnisation forfaitaire égale à six mois de salaire. Pareil régime légal n'existe pas en faveur des employés. Le cas échéant, l'employé peut recourir à la notion d'abus de droit. La loi relative aux contrats de travail prévoit expressément le renversement de la charge de preuve dans le cas où l'ouvrier considère le licenciement comme arbitraire. L'employé qui entend recourir à la notion d'abus de droit est tenu de produire des preuves.

f) Contre-préavis: ici encore, il n'existe de dispositions qu'en faveur des employés. Le délai de préavis par les employés est d'un, de deux ou de quatre mois selon l'importance de la rémunération annuelle.

3.1.4. Vacances annuelles

Pour les ouvriers, la durée est réglée par arrêté royal. Les employés ont droit à deux jours de vacan-

(1) Blanpain, R., «Sire, zijn er nog domme werknemers in ons land, klaaglied voor een werkman», o.c., blz. 22.

(1) Blanpain, R., «Sire, zijn er nog domme werknemers in ons land, klaaglied voor een werkman», o.c., p. 22.

tiedagen per maand in het vakantiejaar. Het vakantiegeld wordt bij werklieden betaald door de vakantiekassen, bij bedienden door de werkgever.

3.1.5. Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens gebrek aan werk, slecht weer of een technische stoornis

De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens een technische stoornis in een onderneming wordt geregeld door artikel 49 van de wet van 3 juli 1978(1). Deze regeling geldt alleen voor werklieden. Hetzelfde geldt voor de schorsing wegens het gebrek aan werk wegens economische oorzaken. Ook het slechte weer kan een oorzaak van schorsing zijn. De ontstentenis van een wettelijke regeling die op bedienden van toepassing zou zijn, betekent dat de werkgever slechts de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan schorsen bij tijdelijke overmacht.

3.1.6. Tijdstip van de uitbetaling van het loon

Werklieden dienen minstens tweemaal in de maand betaald te worden, met een tussenpoos van ten hoogste 16 dagen. De bedienden dienen minstens om de maand betaald te worden.

3.1.7. Concurrentiebeding

Het afwijkingsbeding is enkel mogelijk voor bedienden, wanneer de onderneming

a) een internationaal actieveld heeft of belangrijke economische, technische of financiële belangen heeft op internationale markten; en

b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikt.

In een dergelijk geval mag van de normale regels afgeweken worden voor wat de duur van het beding en het geografische toepassingsgebied betreft.

3.1.8. Vervoerskosten

Voor de terugbetaling van de vervoerskosten geldt er voor de bedienden een loongrens, voor de werklieden echter niet.

3.2. Collectief arbeidsrecht

3.2.1. Op het vlak van de onderneming

Voor de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn er aparte verkiezingen en vertegenwoordigers van respectievelijk de arbeiders en de bedienden.

(1) Engels, C., «Het onderscheid werkmán/bediende, een ongrondwettige discriminatie in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Belgische Grondwet», o.c., blz. 732.

ces par mois au cours de l'année de vacances. Pour les ouvriers, le pécule de vacances est payé par les caisses de vacances, pour les employés il l'est par l'employeur.

3.1.5. Suspension de l'exécution d'un contrat de travail pour manque de travail, en raison d'intempéries ou en cas d'accident technique

La suspension de l'exécution du contrat de travail en cas d'accident technique dans une entreprise est régie par l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978(1). Ces règles ne sont applicables qu'aux ouvriers. Il en va de même dans le cas de la suspension pour manque de travail résultant de causes économiques. Les intempéries peuvent également être cause de suspension. L'absence d'un régime légal applicable aux employés signifie que l'employeur ne peut suspendre l'exécution du contrat de travail qu'en cas de force majeure temporaire.

3.1.6. Date de paiement de la rémunération

Les ouvriers doivent être payés au moins deux fois par mois, avec un intervalle de 16 jours au maximum. Les employés doivent être payés au moins chaque mois.

3.1.7. Clause de non-concurrence

La clause dérogatoire n'est possible que pour les employés, à condition pour l'entreprise

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

b) de disposer d'un service de recherches propre.

Dans un tel cas, il peut être dérogé aux règles normales pour ce qui concerne la durée de la clause et le champ d'application géographique de celle-ci.

3.1.8. Frais de déplacement

Pour le remboursement des frais de déplacement, il existe un plafond salarial dans le cas des employés, mais non dans celui des ouvriers.

3.2. Droit collectif du travail

3.2.1. Sur le plan de l'entreprise

Pour le conseil d'entreprise et pour le comité de prévention et de protection au travail, il y a des élections distinctes et des représentants distincts, respectivement pour les ouvriers et pour les employés.

(1) Engels, C., «Het onderscheid werkmán/bediende, een ongrondwettige discriminatie in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Belgische Grondwet», o.c., p. 732.

Zowel het ACV als het ABVV hebben aparte organisaties voor de bedienden. Hoewel de vakorganisaties voornamelijk sectorieel zijn uitgebouwd, beschouwen beide organisaties de bedienden als een apart te organiseren groep. Alleen het ACLVB heeft het onderscheid tussen de werkmans en de bediende niet in zijn structuren ingebouwd.

3.2.2. *Op het vlak van de bedrijfstak*

De Koning kan hier paritaire comités oprichten, die enkel gelden voor werklieden of voor bedienden of voor bedienden en werklieden.

3.3. *Gerechtigd recht*

Ook met betrekking tot de samenstelling van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven wordt de tweedeling werkmans/bediende doorgevoerd(1). Voor sommige geschillen moet de werknemer-rechter (en raadsheer) in sociale zaken benoemd zijn als arbeider of als bediende.

4. *Sociale, economische en maatschappelijke gevolgen van dit onderscheid*

4.1. *De Berlijnse muur rond het arbeidersstatuut(2)*

Er zijn in België 1 140 000 arbeiders en 1 200 000 bedienden(3). De ommekeer in de verhouding houdt rechtstreeks verband met de tertiërisering van de economie: meer dienstenjobs en minder productiejobs. Dit wil echter niet zeggen dat arbeiders een bediendenstatuut krijgen.

Professor Luc Sels van de KU Leuven berekende hoeveel arbeiders bediende worden. Hij bestudeerde hiervoor de gegevens van 1994-1998, waarbij hij vaststelde dat tussen de 0,4 en de 0,6 procent van de arbeiders erin slaagt bediende te worden.

Dat arbeiders in ons land kunnen opklimmen naar het bediendenstatuut is een sprookje.

Professor Luc Sels benadrukt dat internationaal vergelijkend onderzoek bewijst dat landen die een

(1) De Broeck G., «De wet van 3 juli 1978 en de toenadering van de statuten van werkmans en bediende», in *Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, analyse en commentaar*, Antwerpen, Kluwer, 1979, 9.

(2) Tegenbos G., «Arbeider wordt haast nooit bediende», *De Standaard*, 27 augustus 2001.

(3) www.cevora.be

Tant la CSC que la FGVB ont des organisations distinctes pour les employés. Bien que les organisations syndicales soient essentiellement structurées par secteur, les deux organisations considèrent les employés comme un groupe à organiser séparément. Seule la CGSLB n'a pas inscrit dans ses structures la distinction entre ouvriers et employés.

3.2.2. *Sur le plan sectoriel*

Ici le Roi peut créer des commissions paritaires qui existent pour les ouvriers ou pour les employés distinctement, ou pour les employés et les ouvriers conjointement.

3.3. *Droit judiciaire*

La bipartition ouvrier/employé existe également en ce qui concerne la composition des tribunaux du travail et des cours du travail(1). Pour certains litiges, le travailleur-juge (ainsi que le conseiller) en affaires sociales désigné est un ouvrier ou un employé.

4. *Conséquences sociales et économiques de cette distinction*

4.1. *Le mur de Berlin érigé autour du statut d'ouvrier(2)*

Il y a en Belgique 1 140 000 ouvriers et 1 200 000 employés(3). Le renversement de la proportion résulte directement de l'orientation de l'économie vers le secteur tertiaire: un plus grand nombre d'emplois dans les services, moins d'emplois dans la production. Mais cela ne signifie pas pour autant que les ouvriers acquièrent le statut d'employé.

Le professeur Luc Sels de la KU Leuven a calculé combien d'ouvriers deviennent des employés. À cet effet, il a étudié les données de 1994-1998 et a constaté que 0,4 à 0,6 pour cent des ouvriers parviennent à devenir employés.

L'affirmation selon laquelle, dans notre pays, les ouvriers peuvent s'élever au statut d'employé est une fable.

Le professeur Luc Sels souligne qu'une enquête comparative effectuée sur le plan international

(1) De Broeck G., «De wet van 3 juli 1978 en de toenadering van de statuten van werkmans en bediende», dans «*Handleiding bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, analyse en commentaar*», Anvers, Kluwer, 1979, 9.

(2) Tegenbos G., «Arbeider wordt haast nooit bediende», «*De Standaard*», 27 août 2001.

(3) www.cevora.be

eenheidsstatuut hebben voor hun werkenden, een grotere mobiliteit hebben op hun arbeidsmarkt.

De mobiliteit van de arbeidsmarkt is een belangrijk wapen in de strijd tegen werkloosheid. De tertiaire economie vraagt meer dienstenjobs, doch deze worden niet ingevuld door werkeloze arbeiders.

Het onderscheid tussen arbeider en bediende is des te onrechtvaardiger omdat de werkmán, die in ons land wordt herleid tot een tweederangsburger, zeer moeilijk kan doorstoten naar hogergeschoolde en creatievere taken, alhoewel hij de talenten daartoe heeft.

4.2. Vormings-enpromotiekansen voor degenen die een arbeidersstatuut hebben

Termen zoals kennismaatschappij, globalisering, permanent leren en technologische revolutie nemen politici, vakbonden en werkgeversverenigingen graag in de mond. Hierbij geven zij dan aan dat iedereen mee moet en dat er geen sprake meer kan zijn van «domme» arbeid.

Het onderscheid tussen arbeider en bediende, met al zijn beperkende gevolgen, maakt ook dat heel wat mogelijkheden voor bedrijven verloren gaan om de capaciteit van de mensen ten volle te benutten.

Arbeiders zitten nog steeds in een carcan van «niet nadenken». De instandhouding van dit onderscheid belemmert de opgang van de werkmán in de informatiemaatschappij.

Bepaalde vormingscursussen zijn voorbehouden aan bedienden, waardoor arbeiders niet kunnen profiteren van de kennismaatschappij. Dit is niet enkel schadelijk voor de economie, doch dit werkt ook demotiverend voor de arbeider.

Het onderscheid is bovendien oneerlijk, daar de hedendaagse arbeider heel complexe taken moet verrichten. In een postindustriële samenleving verricht iedereen immers hoofdarbeid en heeft bijgevolg iedereen noodzaak aan permanente vorming.

4.3. Maatschappelijke en economische gevolgen van dit onderscheid

Deze discriminatie tussen werknemers heeft nefaste gevolgen voor de economie. Het gebrek aan mobiliteit tussen de categorieën onderling leidt tot een inefficiënte arbeidsmarkt.

démontre que les pays qui ont un statut unique pour leurs travailleurs bénéficient d'une plus grande mobilité sur leur marché du travail.

La mobilité sur le marché du travail constitue une arme importante dans la lutte contre le chômage. L'économie tertiaire requiert un plus grand nombre d'emplois dans le secteur des services; toutefois, ceux-ci ne sont pas occupés par des ouvriers au chômage.

La distinction entre ouvrier et employé est d'autant plus injuste que l'ouvrier, réduit au rang de citoyen de second rang dans notre pays, parvient très mal à accéder à des tâches requérant une formation supérieure et une plus grande créativité, tout en ayant les talents requis à cet effet.

4.2. Possibilités de formation et de promotion pour les travailleurs soumis au statut d'ouvrier

Des termes tels que société de la connaissance, globalisation, apprentissage permanent et révolution technologique sont utilisés volontiers par les politiciens, les syndicats et les organisations d'employeurs. Ils indiquent par là que tout le monde est obligé de suivre le mouvement et qu'il ne peut plus être question d'un travail «stupide».

La distinction entre ouvrier et employé, avec les effets limitatifs qui en résultent, fait donc perdre bon nombre de possibilités aux entreprises quand il s'agit d'utiliser pleinement les capacités des personnes.

Les ouvriers restent enfermés dans un carcan d'«irréflexion». Le maintien de cette distinction entrave l'ascension de l'ouvrier dans la société de l'information.

Certains cours de formation sont réservés aux employés et, de ce fait, les ouvriers ne peuvent bénéficier de la société de la connaissance. C'est nuisible pour l'économie, mais cela tend également à démotiver l'ouvrier.

En outre, cette distinction est malhonnête, puisque l'ouvrier d'aujourd'hui doit accomplir des tâches très complexes. En effet, dans une société post-industrielle, tous accomplissent un travail intellectuel et tous ressentent dès lors la nécessité d'une formation permanente.

4.3. Conséquences sociales et économiques de cette distinction

Cette discrimination entre travailleurs entraîne des effets néfastes pour l'économie. Le manque de mobilité entre catégories rend le marché du travail inefficace.

Voorts hebben de vaktechnische beroepen geen «*appeal*» meer bij de jongeren omdat het statuut niet meer aantrekkelijk is. Zo ontstaan diverse knelpuntberoepen, waar er een acuut gebrek aan personeel is.

Het gebrek aan doorgroeikansen en opleidingsmogelijkheden belemmeren het doorstromen van talent en leidt tot een tekort aan geschikte arbeidskrachten. Het werkt tevens demotiverend voor de betrokken werknemer.

Voorts is er een perverse sociale situatie ontstaan waarbij de hogeschoolden, die de beste kansen hebben op de arbeidsmarkt, doorgaans de hoogste bescherming genieten, en de (ongeschoolde) werklieden — overeenkomstig de statistieken inzake de langdurige werklozen — en de lagere bedienden de laagste bescherming genieten.

Het onderscheid is tevens denigrerend. Dit bleek duidelijk uit de pleidooien bij een rechtszaak bij het hof van beroep te Antwerpen van 21 februari 2001 omtrent de hoogte van een opzegvergoeding, waarbij de advocaat van de werkgever, een hoogtechnologisch bedrijf, als argument inriep dat de werknemer in kwestie dom was en domme arbeid deed. Het symbool dat de advocaat aanvoerde om de domheid van die arbeid te bewijzen was het gegeven dat de werknemer over een schroevendraaier beschikte op zijn werkplaats. Dit was des te pijnlijker daar de werknemer in kwestie een systeemtester was die fouten opzocht in duizenden microscopische schakelingen.

5. De rechtspraak

De heer Vernimmen, lid van de socialistische fractie, wees in 1973 reeds op het probleem dat het onderscheid tussen arbeider en bediende hoofdzakelijk steunt op het zeer subjectieve criterium van intellectuele of manuele arbeidsprestaties(1).

De praktische moeilijkheid om uit te maken of de werknemer een arbeider dan wel een bediende is, maken dat de rechtspraak geneigd is verschillende feitelijke gegevens als een vermoeden te aanvaarden(2).

De rechtspraak baseert zich op een verscheidenheid aan bewijselementen om te bepalen of iemand een arbeider of een bediende is.

(1) Senaat, *Parlementaire handelingen*, zitting 1972-1973/I, blz. 326.

(2) Cuypers D., «Het onderscheid tussen werklieden en bedienden», o.c., blz. 57.

En outre, les professions techniques perdent tout attrait pour les jeunes, puisque le statut n'est plus attrayant. C'est ainsi que naissent des professions à problèmes, où il existe une pénurie aiguë de personnel.

Le manque d'occasions d'avancement et de possibilités de formation entrave l'ascension du talent et conduit à une pénurie de travailleurs qualifiés. Il a en même temps un effet démotivant sur le travailleur concerné.

Il s'est produit en outre une situation sociale perverse, dans laquelle on voit les personnes hautement qualifiées, qui disposent des meilleures chances sur le marché du travail, bénéficier généralement d'un maximum de protection, tandis que les ouvriers (non qualifiés) — selon les statistiques en matière de chômage de longue durée — et les employés de niveau inférieur bénéficient de la protection la moins importante.

La distinction implique en outre une dépréciation. C'est apparu clairement lors des plaidoyers dans un litige devant la cour d'appel d'Anvers, le 21 février 2001, au sujet de l'importance d'une indemnité de congé, où l'avocat de l'employeur, une entreprise de haute technologie a invoqué l'argument que le travailleur concerné était stupide et effectuait un travail stupide. Le symbole invoqué par l'avocat pour prouver la stupidité de ce travail a été que le travailleur disposait sur son lieu de travail d'un tournevis. C'est d'autant plus pénible que le travailleur concerné était un testeur de systèmes chargé de détecter les erreurs dans des milliers de relais microscopiques.

5 La jurisprudence

M. Vernimmen, membre du groupe socialiste, a souligné dès 1973 le problème dû au fait que la distinction entre ouvrier et employé se fonde essentiellement sur le critère très subjectif des prestations intellectuelles ou manuelles(1).

La difficulté pratique de déterminer si le travailleur est ouvrier ou employé a pour effet que la jurisprudence tend à admettre comme présomption différents éléments de fait(2).

La jurisprudence se fonde sur une diversité d'éléments de preuve pour déterminer si une personne est ouvrier ou employé.

(1) Sénat, *Annales parlementaires*, session de 1972-1973/I, p. 326.

(2) Cuypers D., «*Het onderscheid tussen werklieden en bedienden*», o.c., p. 57.

Het is zeer moeilijk enige echte criteria uit de rechtspraak te kunnen afleiden die enig houvast bieden.

Advocaat D. Cuypers geeft dit treffend weer in zijn bespreking van de rechtspraak dienaangaande.

Zo leest men enerzijds in de rechtspraak dat een zekere graad van creativiteit en initiatief niet volstaan voor een kok om het werk als hoofdarbeid te kwalificeren(1).

Vreemd genoeg wordt een chef-kok wel beschouwd als een bediende(2). Anderzijds wordt het gebrek aan creativiteit dan weer ingeroepen om te stellen dat het om handenarbeid gaat(3).

Anderzijds is een basketbalspeler een bediende, wat impliceert dat de creativiteit en het initiatief belangrijker zijn dan de fysieke prestatie(4).

Voorts zijn bepaalde criteria nogal aan de subjectieve kant. Zo zijn «verantwoordelijkheid» en «psychologische inzet» volgens de rechtspraak belangrijke criteria.

Bijzonder problematisch, aldus advocaat D. Cuypers, wordt het als men begint te overwegen dat deze elementen zonder twijfel ook kunnen worden toegeschreven aan onderhoudswerklieden in een hoogtechnologisch bedrijf.

De moeilijkheden waarmee een rechter wordt geconfronteerd zijn onder meer(5):

— het manueel hanteren van technologisch hoogwaardige apparatuur lijkt bijna steeds een zekere intellectuele inbreng te vereisen;

— elk manueel beroep vereist de toepassing van theoretische kennis;

— een aantal werknemers dat traditioneel ontegensprekelijk als bedienden wordt aangezien verricht daarentegen arbeid, die een steeds meer repeti-

(1) Arbeidsrechtbank Brussel, 12 november 1986, *Rechtspr. Arbeidsrechtbank Brussel* 1987, 39.

(2) Arbeidsrechtbank Brussel, 12 november 1986, *Rechtspr. Arbeidsrechtbank Brussel* 1987, 39.

(3) Arbeidshof Antwerpen, 19 augustus 1983, *RW*, 1983-84, 1818.

(4) Arbeidshof Antwerpen, 19 december 1977, *TSR*, 1978, 286.

(5) Engels, C., «De statuten van werkmán en bediende: een juridische benadering», in Birk R. en Blanpain R., *Statuut werkmán-bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen*, Die Keure, Brugge, 1992.

Il est fort difficile d'inférer de la jurisprudence quelques véritables critères auxquels on puisse se reporter.

L'avocat D. Cuypers situe très bien ce problème dans son commentaire de la jurisprudence en la matière.

On lit ainsi d'une part dans la jurisprudence qu'un certain degré de créativité et d'initiative ne suffisent pas pour qualifier d'intellectuel le travail d'un cuisinier(1).

Par contre, assez bizarrement, un chef-cuisinier est considéré comme un employé(2). D'autre part, l'absence de créativité sera invoquée une fois de plus pour affirmer qu'il s'agit d'un travail manuel(3).

Par ailleurs, un joueur de basket est un employé, ce qui implique que la créativité et l'initiative sont plus importantes que la prestation physique(4).

En outre, certains critères sont plutôt subjectifs. C'est ainsi que la jurisprudence considère comme des critères importants la «responsabilité» et «l'engagement psychologique».

Selon D. Cuypers, les choses deviennent vraiment problématiques quand on se met à considérer que ces éléments peuvent être attribués également, sans le moindre doute possible, aux ouvriers d'entretien dans une entreprise de haute technologie.

Les difficultés auxquelles un juge se trouve confronté sont entre autres les suivantes(5):

— la manipulation d'un appareillage hautement technologique paraît requérir presque toujours un certain apport intellectuel;

— toute profession manuelle requiert l'application de connaissances théoriques;

— par contre, un certain nombre de travailleurs qui sont incontestablement considérés traditionnellement comme des employés accomplissent un

(1) Tribunal du travail Bruxelles, 12 novembre 1986, *Rechtspr. Arb. Br.* 1987, 39.

(2) Tribunal du travail Bruxelles, 12 novembre 1986, *Rechtspr. Arb. Br.* 1987, 39.

(3) Cour du travail Anvers, 19 août 1983, *RW*, 1983-84, 1818.

(4) Cour du travail Anvers, 19 décembre 1977, *TSR*, 1978, 286.

(5) Engels, C., «De statuten van werkmán en bediende: een juridische benadering», dans Birk R. et Blanpain R., «Statuut werkmán-bediende. Arbeidsrechtelijke en sociologische kanttekeningen», La Chartre, Bruges, 1992.

tief karakter vertoont en intellectueel minder stimulerend is;

— technische innovaties maken het (gedeeltelijk) mogelijk zwaar fysiek en vuil werk uit te sluiten of de omvang ervan te verminderen.

Rechtsgeleerde X. Heyden stelt dat het aanhouden van het criterium van het al dan niet hoofdzakelijk verrichten van intellectuele arbeid of manuele arbeid gepaard zal gaan met vele problemen en betwistingen. Zo haalt hij rechtspraak aan van het Arbeidshof te Brussel dat stelt dat de criteria van onderscheid: «*négligent la complexité parfois considérable de travaux considérés habituellement comme manuels et la responsabilité souvent lourde découlant de ceux-ci*»(1).

De betekenis van de woorden intellectueel en manueel is, zoals professor François benadrukt, onduidelijk, waardoor zij een zeer brede interpretatierange toelaat.

We kunnen enkel verontrust zijn over het feit dat de verschillende interpretaties die de rechtspraak hanteert zouden kunnen worden verklaard door de vrijheid die de rechter wordt gelaten door dit inconsistente criterium. Het is de rechtszekerheid die op het spel staat(2).

Ook Professor C. Engels sluit hierbij aan: «het onderscheidingscriterium heeft het perverse gevolg de rechtsonzekerheid te bevorderen»(3).

Het is vermeldenswaardig dat ook het Arbitragehof reeds tweemaal geoordeeld heeft dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden niet meer van deze tijd is.

In twee arresten (8 juli 1993(4) en 21 juni 2001(5)), merkte het Arbitragehof op dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden berust op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden. Met andere woorden, nieuwe wetge-

travail présentant un caractère de plus en plus répétitif et de moins en moins stimulant sur le plan intellectuel;

— des innovations techniques permettent (en partie) d'exclure le travail physique lourd et salissant, ou d'en réduire le volume.

Le juriste X. Heyden affirme que le maintien du critère de l'accomplissement d'un travail essentiellement intellectuel ou manuel n'ira pas sans soulever bon nombre de problèmes et de contestations. Il cite ainsi la jurisprudence de la Cour du travail de Bruxelles qui estime que les critères de distinction: «*négligent la complexité parfois considérable de travaux considérés habituellement comme manuels et la responsabilité souvent lourde découlant de ceux-ci*»(1).

Ainsi que le souligne le professeur François, la signification des mots intellectuel et manuel est imprécise, ce qui permet un marge d'interprétation très large.

Nous ne pouvons que nous inquiéter de ce que les différentes interprétations que l'on retrouve dans la jurisprudence pourraient s'expliquer par la liberté qui est laissée au juge par ce critère inconsistant. C'est la sécurité juridique qui est en cause(2).

Le professeur C. Engels se rallie également à cette conclusion en affirmant que le critère de distinction a l'effet pervers de promouvoir l'incertitude juridique(3).

Il convient de mentionner que la Cour d'arbitrage elle aussi a déjà jugé à deux reprises que la distinction entre ouvriers et employés n'était plus de notre époque.

Dans deux arrêts (du 8 juillet 1993(4) et du 21 juin 2001(5)), la Cour d'arbitrage a observé que la distinction entre ouvriers et employés est fondée sur un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui. En d'autres termes, une nouvelle législa-

(1) Heyden, X., «Le critère de distinction entre employés et ouvriers dans la loi du 3 juillet 1978», *JTT*, 20 januari 1993, blz. 17-24.

(2) François L., «La distinction entre employés et ouvriers en droit allemand, belge, français et italien», *Faculté de droit de Liège* en Martinus Nijhoff, Den Haag, 1963, blz. 266.

(3) Engels, C., «Het onderscheid werkmán/bediende, een ongrondwettige discriminatie in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Belgische Grondwet», *o.c.*, blz. 741.

(4) Arbitragehof, nr. 56/93, 8 juli 1993, *RW*, 1993-94, 322.

(5) Arbitragehof, nr. 84/2001, 21 juni 2001, *RW*, 2001-2002, 271, noot M. De Vos.

(1) Heyden, X., «Le critère de distinction entre employés et ouvriers dans la loi du 3 juillet 1978», *JTT*, 20 janvier 1993, pp. 17-24.

(2) François L., «La distinction entre employés et ouvriers en droit allemand, belge, français et italien», *Faculté de droit de Liège* et Martinus Nijhoff, La Haye, 1963, p. 266.

(3) Engels, C., «*Het onderscheid werkmán/bediende, een ongrondwettige discriminatie in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Belgische Grondwet*», *o.c.*, p. 741.

(4) Cour d'arbitrage, n° 56/93, 8 juillet 1993, *RW*, 1993-94, 322.

(5) Cour d'arbitrage, n° 84/2001, 21 juin 2001, *RW*, 2001-2002, 271, note M. De Vos.

ving die opnieuw een onderscheid tussen arbeiders en bedienden zou introduceren, zou de toets van de gelijkheids- en non-discriminatiebeginselen uit de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, niet doorstaan.

Wat de actuele wetgeving betreft opteert het Arbitragehof echter voor een compromisbenadering: hoewel de bestaande wetgeving voortborduurde op een criterium dat niet langer houdbaar is, is de vigerende onderscheiden behandeling van arbeiders en bedienden daardoor niet per definitie ongrondwettig. Het Arbitragehof heeft reeds de bestaande verschillen qua opzeggingstermijnen tussen arbeiders en bedienden (arrest van 8 juli 1993) en qua willekeurig ontslag (arrest van 21 juni 2001) gebillijkt.

Deze compromisbenadering stuit bij de rechtsleer op veel kritiek. Zo merkt Marc De Vos het volgende op(1): «Die compromisbenadering kan moeilijk overtuigen. Ofwel is het criterium van onderscheid tussen arbeiders en bedienden objectief en verantwoord, ofwel is het dat niet of niet meer. In het eerste geval zijn — alle overige grondwettigheidsvoorwaarden vervuld zijnde — bestaande onderscheiden behandelingen van arbeiders en bedienden geoorloofd en mogen er ook nieuwe worden ingevoerd. In het tweede geval zijn de bestaande onderscheiden behandelingen ongeoorloofd en mogen er geen nieuwe worden ingevoerd. Tusseloplossingen zijn niet denkbaar. Wanneer een criterium van onderscheid dat ooit objectief of verantwoord was, dat niet langer is onder invloed van een evolutie, is de conclusie van ongrondwettelijkheid onverbiddeijk en algemeen, zij het met beperkte terugwerkende kracht tot op het tijdstip van die evolutie.»

In zijn slotbedenkingen over het arrest van 21 juni 2001 steekt Marc De Vos zijn ontgoocheling over dit arrest niet onder stoelen of banken(2): «Voor wie het gefossiliseerde onderscheid tussen arbeiders en bedienden wil zien verdwijnen, is het besproken arrest een bittere pil. In zijn arrest nr. 56/93 was het Arbitragehof duidelijk teruggeschrikt voor het gewicht van de geschiedenis en voor de praktische implicaties van een oordeel van ongrondwettigheid. Men kon toen hopen op een accident de parcours van een ontlukend hof. In volle maturiteit volgt het Arbitragehof thans klakkeloos zijn eerdere rechtspraak. Bij de juridische analyse van het Hof kunnen dus vragen worden gesteld.»

(1) M. De Vos, «De grondwettigheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden: het Arbitragehof volhardt in de boosheid», noot onder Arbitragehof, 21 juni 2001, *RW*, 2001-2002, 274.

(2) M. De Vos, *l.c.*, *RW*, 2001-2002, 274-275.

tion qui introduirait à nouveau une distinction entre ouvriers et employés ne résisterait pas au contrôle du respect des principes d'égalité et de non-discrimination inscrits aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Pour ce qui concerne la législation actuelle, la Cour d'arbitrage se prononce toutefois en faveur d'une solution de compromis: bien que la législation en vigueur s'en tienne à un critère qui est devenu intenable, le traitement distinct des ouvriers et des employés n'est pas, de ce fait, inconstitutionnel par définition. La Cour d'arbitrage a d'ores et déjà accepté les différences existant en matière de délais de préavis entre ouvriers et employés (arrêt du 8 juillet 1993) et en matière de licenciement arbitraire (arrêt du 21 juin 2001).

Cette solution de compromis se heurte à bien des critiques dans la doctrine. C'est ainsi que Marc De Vos(1) observe que cette solution de compromis a peine à convaincre. Soit le critère de distinction entre ouvriers et employés est objectif et justifié, soit il ne l'est pas ou ne l'est plus. Dans la première hypothèse, toutes les autres conditions de constitutionnalité étant remplies, les traitements distincts existants entre ouvriers et employés sont licites, et de nouveaux traitements de l'espèce peuvent être instaurés. Dans la seconde hypothèse, les traitements distincts existants sont illicites, et il ne peut en être instauré de nouveaux. Des solutions intermédiaires sont inconcevables. Lorsqu'un critère de distinction qui fut jadis objectif et justifié cesse de l'être sous l'influence d'une évolution, la conclusion d'inconstitutionnalité est inéluctable et générale, même si c'est avec une rétroactivité limitée au moment de cette évolution.

Dans ses réflexions finales au sujet de l'arrêt du 21 juin 2001 (2), Marc De Vos ne cache pas le désappointement que celui-ci lui inspire. Pour qui veut voir disparaître la distinction fossile entre ouvriers et employés, dit-il, l'arrêt à l'examen est dur à avaler. Dans son arrêt n° 56/93, la Cour d'arbitrage avait manifestement reculé devant le poids de l'histoire et les implications pratiques d'un jugement d'inconstitutionnalité. À l'époque, l'on pouvait espérer qu'il s'agissait d'un accident de parcours d'une Cour qui commençait à peine à s'épanouir. En pleine maturité, la Cour d'arbitrage suit maintenant purement et simplement sa jurisprudence antérieure. On peut donc se poser des questions à propos de l'analyse juridique de la Cour.

(1) M. De Vos, «De grondwettigheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden: het Arbitragehof volhardt in de boosheid», note sub Arbitragehof, 21 juni 2001, *RW*, 2001-2002, 274.

(2) M. De Vos, *l.c.*, *RW*, 2001-2002, 274-275.

Deze houding van het Arbitragehof zou voor de wetgever een reden te meer moeten zijn om het heft in eigen handen te nemen en een einde te maken aan alle verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden.

Een optreden van de wetgever is des te noodzakelijker, nu de sociale partners gedurende decennia geen reële stappen naar een eenmaking van de statuten van arbeider en bediende hebben gezet. De arresten van het Arbitragehof van 1993 en 2001 hebben de sociale partners er ook niet toe aangezet hiervan echt werk te maken, ondanks alle beloftes ter zake. Het kan niet ernstig betwist worden dat de sociale partners een zware verantwoordelijkheid dragen voor het voortbestaan van een situatie die reeds geruime tijd niet meer aanvaardbaar is en evenmin van deze tijd kan worden genoemd.

6. Waar liggen de knelpunten? Noodzaak van een wetgevend initiatief

Het antwoord op de vraag of men tot een eenheidsstatuut kan komen hangt af van de betrokken groepen en personen.

Zo is er de delicate kwestie van de opzeggingstermijnen, waar het water zeer diep is. Het patronaat verzet zich tegen een oplossing waarbij de arbeiders zouden genieten van een opzeg die gelijkaardig is aan die welke momenteel aan bedienden wordt toegekend, daar de kostprijs voor de werkgevers te hoog zou zijn. Moet men overgaan tot een verlaging van de opzeg van de bedienden om de stijging te compenseren van de opzeg van de arbeiders? Deze vragen tonen duidelijk aan dat de belangen van de ene niet de belangen van de andere zijn. Zullen bedienden dan ook onder het stelsel van de gedeeltelijke werkloosheid kunnen vallen? Het op elkaar afstemmen van de jaarlijkse vakantie zal leiden tot een opheffen van de vakantiekassen, enz.

Men ziet aan de hand van de aangehaalde voorbeelden dat de inzet van een virtuele eenmaking het louter contractuele aspect van de wetgevende hervorming en de louter individuele belangen van de betrokken partijen van de arbeidsovereenkomst overstijgt.

De wettelijk voorziene opzeggingstermijnen zijn onvoldoende voor wat betreft het Europees Sociaal Handvest dat werd geratificeerd door België: het comité van experts oordeelde immers dat vier weken opzeggingstermijn ingeval van 10 jaar dienst niet volstaat om te beantwoorden aan «het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn bij beëindiging der dienstbetrekking», dit is *a fortiori* zo wanneer de opzeggingstermijn uitgaande van de werkgever slechts 28 dagen is voor een werkmán, die minder dan 20 jaar dienst heeft (artikel 59 van voor-

Pour le législateur, cette attitude de la Cour d'arbitrage devrait constituer un motif supplémentaire pour prendre les choses en main et mettre un terme à toutes les différences de traitement entre ouvriers et employés.

Une intervention du législateur s'impose d'autant plus que, depuis des décennies, les partenaires sociaux n'ont plus vraiment avancé dans l'unification des statuts d'ouvrier et d'employé. Les arrêts de la Cour d'arbitrage de 1993 et 2001 n'ont pas davantage stimulé les partenaires sociaux pour mettre réellement la main à la pâte, malgré toutes les promesses en la matière. Il ne peut être sérieusement contesté que les partenaires sociaux portent une lourde responsabilité dans la persistance d'une situation qui est devenue inacceptable depuis belle lurette et qui n'a pas davantage sa place à notre époque.

6. Où se situent les points difficiles? Nécessité d'une initiative législative

La réponse à la question de savoir s'il est possible d'en arriver à un statut unique dépend des groupes et personnes concernés.

L'on a ainsi la question délicate des délais de préavis, où l'on se trouve devant une eau vraiment profonde. Le patronat ne veut pas d'une solution qui permettrait aux ouvriers d'obtenir un préavis similaire à celui qui est accordé à l'heure actuelle aux employés, car le prix à payer serait trop lourd pour les employeurs. Faut-il écourter le préavis des employés afin de compenser l'allongement de celui des ouvriers? Ces questions démontrent clairement que les intérêts des uns ne sont pas les intérêts des autres. Les employés pourront-ils tomber, eux aussi, sous le régime du chômage partiel? L'harmonisation des vacances annuelles entraînera la suppression des caisses de vacances, etc.

On s'aperçoit à la lumière de ces exemples que l'enjeu d'une unification virtuelle dépasse l'aspect purement contractuel de la réforme législative et les intérêts purement individuels des parties intéressées au contrat de travail.

Les délais de préavis prévus par la loi sont insuffisants au regard de la Charte sociale européenne ratifiée par la Belgique: le comité d'experts a jugé, en effet, qu'un délai de préavis de quatre semaines correspondant à 10 ans de service ne suffit pas pour satisfaire au «droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation de l'emploi»; tel est *a fortiori* le cas lorsque le délai du préavis émanant de l'employeur n'est que de 28 jours pour un ouvrier comptant moins de 20 ans de services (article 59 de la loi susvisée de 1978). Bien que ces délais de

noemde wet van 1978). Alhoewel deze opzeggingstermijnen licht werden opgetrokken door de CAO nr. 75(1), staat het vast dat België nog steeds niet voldoet aan het Europees Sociaal Handvest. Daar komt nog bij dat men kan twijfelen aan de rechtsgeldigheid van de CAO nr. 75.

De eenmaking van de statuten heeft belangrijke implicaties op de paritaire verhoudingen.

Zo zullen de paritaire comités moeten worden aangepast, waarbij er slechts één paritair comité is per sector.

Ook het probleem van de «vakbondsorganisatie» rijst. De scheiding tussen syndicale arbeiderscentrales en bediendencentrales is een realiteit die geen enkel ander Europees land nog kent.

De kern van het probleem ligt niet enkel in de strijdige belangen tussen de werkgevers en de werknemers, doch evenzeer in de eigen structuur en organisatie van de aparte vakbonden voor arbeiders en bedienden en de eigen collectieve arbeidsovereenkomsten(2).

Yves Desmet stelt het als volgt: «Vanuit de werkgevers bestaat de vrees dat een uniformisering van het statuut zal leiden tot een nivellering naar boven, waarbij iedereen de beste voorwaarden opeist. De vakbonden lijden aan koudwatervrees, waarschijnlijk omdat ze dan zelf hun hele organisatiestructuur en hun interne machtsposities zullen moeten gaan herdenken.»(3).

Het eenheidsstatuut zou tevens paal en perk stellen aan de administratieve eisen en de kosten die verbonden zijn aan de dubbele onderhandelingen.

De dubbele benadering van de werknemers heeft tevens tot gevolg dat we de meest beschermde bedienden en de minst beschermde arbeiders in Europa hebben. De vakbonden profileren zich als de collectieve beschermers van die zwakke groep. Zij vrezen dat die macht afbrokkelt als ook deze groep individueel gaat denken, aldus de heer Bob Van Meert,

(1) Herck N., «Arbeiders kunnen bij ontslag iets vrijer ademen», *Kijk uit*, maart 2000, blz. 19-21.

(2) Fonck G., «Hoe lang duurt de schande nog», *Het laatste Nieuws*, 13 maart 2001.

(3) Desmet Y., «Sterft, gij oude vormen en gedachten», *De Morgen*, 13 maart 2001.

préavis aient été légèrement allongés par la CCT n° 75(1), il est constant que la Belgique ne satisfait toujours pas à la Charte sociale européenne. À cela s'ajoute que la validité juridique de la CCT n° 75 peut être mise en doute.

L'unification des statuts a des implications importantes pour les relations paritaires.

C'est ainsi qu'il faudra adapter les commissions paritaires de manière à ce qu'il n'y ait qu'une seule commission paritaire par secteur.

Le problème de « l'organisation syndicale » se pose aussi. La séparation entre centrales syndicales des ouvriers et centrales des employés est une réalité qui n'existe plus dans aucun autre pays européen.

Le noyau du problème ne se situe pas uniquement dans les intérêts contraires des employeurs et des travailleurs, il réside tout autant dans la structure et l'organisation propres des organisations syndicales distinctes des ouvriers et des employés et dans les conventions collectives du travail qui leur sont propres(2).

Yves Desmet présente les choses comme suit: Du côté des employeurs, on craint que l'uniformisation du statut ne conduise à un nivellement par le haut, où tout le monde exigera les conditions les plus avantageuses. Les syndicats rechignent, sans doute parce qu'ils devraient, dans ce cas, repenser toute la structure de leur organisation ainsi que leurs positions de force internes(3).

Le statut unique imposerait également des limites aux exigences administratives et aux frais afférents aux doubles négociations.

La double approche des travailleurs a également pour effet que nous avons les employés les mieux protégés et les ouvriers les moins protégés d'Europe. Les syndicats se présentent comme les protecteurs collectifs de ce groupe faible. Ils craignent de voir s'effriter ce pouvoir si ce dernier groupe se met, lui aussi, à penser de manière individualiste — selon la

(1) Herck N., «Arbeiders kunnen bij ontslag iets vrijer ademen», *Kijk uit*, mars 2000, pp. 19-21.

(2) Fonck G., «Hoe lang duurt de schande nog», *Het laatste Nieuws*, 13 mars 2001.

(3) Desmet Y., «Sterft, gij oude vormen en gedachten», *De Morgen*, 13 mars 2001.

gewezen personeelsmanager van Alcatel Bell(1). Het is gemakkelijker voor de bonden als de arbeiders «niemand» blijven. Als ze zwak beschermd blijven kunnen de bonden zich opwerpen als de grote beschermers en blijven de arbeiders trouwe klanten.

Op de achtergrond spelen nog hardnekkigere elementen. Onder meer het bestaan van structuren die op dit onderscheid geënt werden: aparte arbeiders- en bediendenvakbonden, talloze kassen en fondsen en andere structuren die hun leven te danken hebben aan dit onderscheid en die voor hun voortbestaan vechten(2).

Professor Roger Blanpain stelt hieromtrent: «Het onderscheid arbeider-bediende is de «categorie mère» in het arbeidsrecht, wat de soorten arbeids-overeenkomst betreft. Het is het zwaard van Damocles en ter zelfder tijd de basis van waaruit groepen werknemers in zekere mate sociologisch getypeerd worden en een stuk maatschappelijke ordening wordt opgebouwd. Het afschaffen van het onderscheid zou een rechtvaardiging van heel wat maatschappelijke structuren op drijfzand zetten; een van de redenen van het instandhouden ervan.»(3)

Na meer dan 30 jaar debat, geloven wij niet in een spontane toenadering van de statuten op basis van een initiatief van de sociale partners. Teveel factoren spelen hierin een rol:

- de grote verschillen inzake onder meer de opzeggingstermijnen;
- het probleem van de vakbondsorganisaties met hun aparte structuren en de angst om leden te verliezen;
- de talloze kassen en fondsen en andere structuren die hun leven te danken hebben aan dit onderscheid en die voor hun voortbestaan vechten;
- het voordeel dat de werkgevers genieten om, als het wat slechter gaat, arbeiders tijdelijk werkloos te kunnen maken op kosten van de werkloosheidsverzekering;
- de grote profileringsdrang vanwege vakbonden en werkgeversorganisaties;

(1) Schrooten R., «Verschil tussen arbeider en bediende blijft belediging voor arbeiders», *Financieel-Economische Tijd*, 8 augustus 2001.

(2) Tegenbos G., «Statuten zijn taaie structuren in België», *De Standaard*, 27 augustus 2001.

(3) Blanpain R., «Gelijke behandeling: twee opmerkelijke arresten van het Hof van Justitie en het Arbitragehof», *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, maart 1993, blz. 328.

thèse de M. Bob Van Meert, ancien directeur du personnel d'Alcatel Bell(1). Il est plus facile pour les organisations syndicales que les ouvriers restent des «non personnes». S'ils restent peu protégés, les syndicats peuvent continuer à s'ériger en grands protecteurs et les ouvriers demeurent des clients fidèles.

À l'arrière-plan jouent des éléments plus tenaces encore. Entre autres l'existence de structures qui ont été greffées sur cette distinction: syndicats distincts pour ouvriers et pour employés, innombrables caisses et fonds et autres structures qui doivent leur existence à cette distinction et qui luttent pour leur survie(2).

À ce sujet, le professeur Roger Blanpain estime que la distinction ouvrier-employé est la «catégorie mère» du droit du travail en ce qui concerne les types de contrat de travail. C'est à la fois l'épée de Damoclès et la base à partir de laquelle des groupes de travailleurs font en quelque sorte l'objet d'une typologie sociologique et sur laquelle une partie de l'ordre social est bâtie. Si cette distinction était abolie, dit-il, bien des structures sociales se retrouveraient en terrain mouvant, et c'est là l'un des motifs de son maintien(3).

Après un débat de plus de 30 ans, nous ne croyons pas à un rapprochement spontané des statuts sur la base d'une initiative des partenaires sociaux. Bien trop de facteurs y font obstacle:

- les différences considérables, notamment en matière de délais de préavis;
- le problème des organisations syndicales avec leurs structures séparées et la crainte de perdre des membres;
- les innombrables caisses et fonds et autres structures qui doivent leur existence à cette distinction et se battent pour survivre;
- l'avantage dont bénéficient les employeurs et qui consiste, quand les choses ne vont plus si bien, à pouvoir mettre les ouvriers en chômage temporaire aux frais de l'assurance-chômage;
- le besoin considérable de s'affirmer qui existe chez les syndicats et les organisations d'employeurs;

(1) Schrooten R., «Verschil tussen arbeider en bediende blijft belediging voor arbeiders», *Financieel-Economische Tijd*, 8 août 2001.

(2) Tegenbos G., «Statuten zijn taaie structuren in België», *De Standaard*, 27 août 2001.

(3) Blanpain R., «Gelijke behandeling: twee opmerkelijke arresten van het Hof van Justitie en het Arbitragehof», *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, mars 1993, p. 328.

— de verwevenheid met andere gegevens: het onderscheid arbeider/bediende wordt ondersteund door het al even achterhaalde statusonderscheid tussen algemeen, technisch en beroepsopleiding dat ons land handhaaft;

— de sociale partners zijn én rechter én partij.

Gelet op de ernstige maatschappelijke en economische kostprijs van dit onderscheid, zoals de zeer beperkte doorgroeikansen en opleidingsmogelijkheden van de arbeiders waarbij die vastzitten in een carcan van «niet nadenken», gelet op de sociale onrechtvaardigheid waarbij de werknemers die het minste kwalificaties hebben de minste bescherming genieten, gelet op het hoge aantal knelpuntberoepen, gelet op het denigrerend statuut dat een nefaste invloed heeft op de studiekeuze van de jongeren, gelet op de aangehaalde problemen in de rechtspraak, waarbij de rechtszekerheid op het spel staat en vermits de problematiek wederom op de Griekse kalender wordt geschoven, waarbij er geen duidelijke timing is vastgelegd, zien wij ons als wetgever genoodzaakt op te treden.

7. Constitutieve elementen van het voorstel

Zoals blijkt uit bovenstaande analyse is het duidelijk dat er meer op het spel staat dan het louter opheffen van de discriminatie tussen arbeiders en bedienden en het invoeren van een eenheidsstatuut. Men dient rekening te houden met de nieuwe economische en technologische realiteiten, die de structuur van de onderneming en de aard van het werk fundamenteel beïnvloeden. Het voorstel dat werd gelanceerd door professor Blanpain in het eerder aangehaalde werk dient als leidraad.

7.1. *Individueel arbeidsrecht*

7.1.1. *Het eenheidsstatuut, een eerlijk vergelijk*

De arbeidsovereenkomst voor werknemers is de overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt, tegen loon, onder gezag van de werkgever, arbeid te verrichten.

Kernpunt van dit eenheidsstatuut is het afschaffen van de afroaming door de fiscus en de sociale zekerheid van de opzegvergoedingen en zo de financiële gevolgen van de gelijkstelling van de statuten te neutraliseren.

De ontslagvergoeding wordt losgekoppeld van de opzeggingstermijn. Er wordt een uniforme opzeggingstermijn ingevoerd met een minimum van 3 maanden. Na 10 jaar anciënniteit wordt dit 4 maanden, na 15 jaar 5 maanden en na 20 jaar 6 maanden.

— l'interconnexion avec d'autres éléments: la distinction ouvrier-employé est sous-tendue par la distinction tout aussi dépassée de statut entre enseignement général, technique et professionnel, que maintient notre pays;

— les partenaires sociaux sont à la fois juge et partie.

Compte tenu du coût social et économique très élevé de cette distinction, notamment les possibilités très limitées d'avancement et de formation des ouvriers, ceux-ci se trouvant enfermés dans un carcan «d'irréflexion», vu l'injustice sociale qui veut que les travailleurs disposant des moindres qualifications bénéficient de la moindre protection, vu le nombre élevé de professions à problèmes, vu le statut dépréciatif qui exerce une influence néfaste sur le choix des études par les jeunes, vu les problèmes cités dans la jurisprudence, où la sécurité juridique est en jeu et compte tenu du fait que la problématique est à nouveau renvoyée aux calendes grecques, sans fixer un échéancier clair et net, nous nous voyons contraints d'intervenir en qualité de législateur.

7. Eléments constitutifs de la proposition

Ainsi qu'il appert de l'analyse qui précède, il est évident que l'enjeu dépasse largement la simple suppression de la discrimination entre ouvriers et employés et l'instauration d'un statut unique. Il convient de tenir compte des nouvelles réalités économiques et technologiques qui exercent une influence fondamentale sur la structure de l'entreprise et la nature du travail. La proposition énoncée par le professeur Blanpain dans l'ouvrage déjà cité nous servira de fil conducteur.

7.1. *Droit individuel du travail*

7.1.1. *Le statut unique, un compromis équitable*

Le contrat de travail des travailleurs est le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération, à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur.

Le point central de ce statut unique est la suppression de l'écramage par le fisc et par la sécurité sociale des indemnités de licenciement, de manière à neutraliser les effets financiers de l'harmonisation des statuts.

L'indemnité de congé est dissociée du délai de préavis. Il est instauré un délai de préavis unique, de 3 mois minimum. Après 10 ans d'ancienneté, il sera de 4 mois, après 15 ans de 5 mois et après 20 ans de 6 mois.

De opzegvergoeding wordt een vierde van een maandwedde per jaar anciënniteit (maximum 24 jaar) en wordt fiscaal niet meer beschouwd als een loon, doch als een morele schadevergoeding, waarop geen belastingen en socialezekerheidsbijdragen worden geheven. Iemand met 20 jaar anciënniteit heeft aldus recht op vijf maanden nettoloon tegenover 18 maanden bruto.

Er wordt tevens in een statuut voor verworven rechten voorzien, waarbij de mensen met tien jaar anciënniteit de keuze wordt gelaten uit een van de twee systemen.

Dit voorstel resulteert in een neutraal systeem voor de bedienden en een goed systeem voor de arbeiders.

Wat betreft de kostprijs van het voorstel dient men rekening te houden met het gegeven dat dubbele systemen worden uitgeschakeld, dat geen geschillen omtrent het statuut zullen voorkomen voor de rechtbanken en, primordiaal, dat de vraag op de arbeidsmarkt beter zal overeenstemmen met het aanbod. De mobiliteit zal toenemen en talent zal kunnen doorgroeien. Deze gegevens primeren op het beperkte kostenplaatje voor de overheid.

7.1.2. *Dichten van de kenniskloof*

Het eenheidstatuut zal de mogelijkheden voor de werknemer om opleidingen te volgen drastisch verhogen. Deze basisbehoefte werd uitvoerig besproken in punt 4.2. Opleidingen zullen niet meer voorbehouden blijven voor bepaalde statuten, doch worden opengetrokken voor elke werknemer. Dit wetsvoorstel geeft een eerste invulling van dit recht op opleiding. Er wordt een minimumaantal werkdagen vastgelegd, op jaarbasis, waarbij de werknemer zich kan bijscholen.

7.1.3. *Proefbeding*

De duur wordt afgestemd op het systeem van de bedienden, waarbij de maximumduur 6 maanden bedraagt, zonder onderscheid wat de hoogte van het jaarloon betreft. Zes maanden proef is voor beide partijen ruim voldoende om te zien of de behoeftes (geschiktheid, arbeidsvoorwaarden en werkomgeving) van beide partijen op elkaar kunnen worden afgestemd.

7.1.4. *Gewaarborgd loon en carensdag*

Hier neemt men de principes van het bediendestatuuut over. De carensdag wordt onmiddellijk afge-

L'indemnité de congé sera égale au quart de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté (avec un maximum de 24 ans). Fiscalement, elle ne sera plus considérée comme une rémunération, mais comme un dédommagement moral sur lequel il ne sera plus perçu ni impôts, ni cotisations de sécurité sociale. Un travailleur comptant une ancienneté de 20 ans aura ainsi droit à cinq mois de salaire net, contre 18 mois de salaire brut.

Il est prévu, en outre, un statut des droits acquis, les travailleurs comptant une ancienneté de dix ans ayant le libre choix entre les deux systèmes.

Cette proposition se traduit par un système neutre pour les employés et par un bon système pour les ouvriers.

Quant au coût de la proposition, il faut tenir compte du fait que les systèmes doubles se trouvent éliminés, qu'il ne se présentera plus de litiges au sujet du statut devant les tribunaux et, surtout, que la demande sur le marché du travail correspondra mieux à l'offre. Il y aura une mobilité accrue et talent pourra s'imposer. Ces éléments sont plus importants que la facture modeste à payer par les pouvoirs publics.

7.1.2. *Comblement du fossé de la connaissance*

Le statut unique augmentera de manière très sensible les possibilités offertes au travailleur de suivre des formations. Ce besoin fondamental a été exposé de manière détaillée au point 4.2. Les formations ne seront plus réservées à certains statuts, mais ouvertes à tous les travailleurs. La présente proposition de loi constitue une première mesure concrète de réalisation de ce droit à la formation. Il est prévu un nombre minimum annuel de jours ouvrables pendant lesquels le travailleur pourra suivre une formation complémentaire.

7.1.3. *Clause d'essai*

La durée est celle du système des employés, où il existe une durée maximale de 6 mois, sans distinction en ce qui concerne le montant de la rémunération annuelle. Une période d'essai de six mois suffit amplement pour que les deux parties puissent constater si leurs besoins respectifs (aptitude, conditions du travail et environnement de travail) peuvent concorder.

7.1.4. *Rémunération garantie et jour de carence*

Sur ce point, la proposition reproduit les principes du statut des employés. Le jour de carence est

schaft, daar hij denigrerend is en er bij uitvoering van de wet 13 juni 1999 betreffende controlegeneeskunde wordt gewerkt aan een betere regeling voor de controle van de arbeidsongeschiktheid, waardoor de *ratio legis* wegvalt.

7.1.5. Gedeeltelijke werkloosheid

Daar wij voorstander zijn van een flexibel beleid dat de concurrentiepositie van de ondernemingen niet in het gedrang brengt, willen wij voorkomen dat werknemers te snel afvloeien wegens economische redenen en daar de gemeenschap bijdraagt in de kosten van die met de schorsing gepaard gaan wordt deze regeling uitgebreid tot alle werknemers.

7.1.6. Opzeggingstermijnen

Hierbij wordt uitgegaan van volgende uitgangspunten:

- vereenvoudiging is aangewezen;
- een uniforme regeling voor alle werknemers wordt nagestreefd, er wordt paal en perk gesteld aan de paradox van de minimale bescherming van de zwakkere werknemers;
- wij inspireren ons op de regelingen die van toepassing zijn in onze buurlanden en rechtstreekse concurrenten;
- er wordt een onderscheid gemaakt tussen de termijn en de ontslagvergoeding, die wordt gekwalificeerd als een morele schadevergoeding en waarop dus geen belastingen en sociale lasten verschuldigd zijn, waardoor het effect voor de werknemers in hun nettovergoeding quasi neutraal is;
- de voorgestelde opzeggingstermijnen zijn minima die gerust kunnen worden verhoogd bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten;
- daar de duur die vereist is voor het vinden van een nieuwe betrekking voor alle werknemers dezelfde is, is een goede uitgangspositie aangewezen, waarbij die duur eerder langzaam zou moeten toenemen;
- men dient rekening te houden met de verworven rechten van de werknemers.

a) Aanvang van de opzeggingstermijn

Deze begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarop kennis is gegeven van de opzegging, vermits de opzeggingstermijn wordt uitgedrukt in maanden.

supprimé sur-le-champ, puisqu'il revêt un caractère dépréciatif et qu'un meilleur contrôle de l'incapacité de travail est en voie d'élaboration en exécution de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ce qui entraînera la disparition de la *ratio legis*.

7.1.5. Chômage partiel

Étant partisan d'une politique flexible qui ne compromet pas la compétitivité des entreprises, nous tenons à éviter le départ précipité de travailleurs pour des motifs économiques, et dès lors que la société intervient dans les frais découlant de la suspension, ce régime est étendu à tous les travailleurs.

7.1.6. Délais de préavis

Les points de départ sont les suivants:

- une simplification est souhaitable;
- la proposition tend à instaurer un régime uniforme pour tous les travailleurs; il est mis fin au paradoxe de la protection minimale pour les travailleurs les plus faibles;
- nous nous inspirons des régimes applicables dans les pays voisins et chez nos concurrents directs;
- une distinction est établie entre le délai et l'indemnité de congé, celle-ci étant qualifiée de dédommagement moral et ne faisant, dès lors, l'objet ni d'aucune taxation ni de charges sociales, ce qui neutralisera pratiquement les effets de la mesure pour le montant net de l'indemnité perçue par les travailleurs;
- les délais de préavis proposés sont des minima, qui pourront fort bien être allongés par des conventions individuelles ou collectives de travail;
- la durée requise pour trouver un nouvel emploi étant la même pour tous les travailleurs, une bonne norme de départ est souhaitable, avec un accroissement plutôt lent de cette durée;
- il convient de tenir compte des droits acquis des travailleurs.

a) Date initiale du délai de préavis

Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois suivant celui pendant lequel le préavis a été notifié, puisque le délai de préavis est exprimé en mois.

b) Duur van de opzeggingstermijn

In Duitsland is er een minimumopzeggingstermijn van 4 weken, die naargelang van de anciënniteit verlengd wordt met:

- 1 maand, na 2 jaar anciënniteit;
- 2 maanden, na 5 jaar anciënniteit;
- 3 maanden, na 8 jaar;
- 4 maanden, na 10 jaar;
- 5 maanden, na 12 jaar;
- 6 maanden, na 15 jaar;
- 7 maanden, na 20 jaar.

CAO's kunnen in langere termijnen voorzien.

Wat betreft de ontslagvergoeding voorzien noch de wet, noch de overeenkomsten hierin.

In Frankrijk hangt de duur af van de anciënniteit.

- minder dan 6 maanden anciënniteit, geen opzeggingstermijn;
- 6 maanden tot 2 jaar anciënniteit: 1 maand opzeggingstermijn;
- meer dan 2 jaar anciënniteit: 2 maanden opzeggingstermijn.

De ontslagvergoeding belooft een tiende van een maand per jaar anciënniteit (voor elke werknemer met twee jaar anciënniteit). Werknemers met meer dan tien jaar anciënniteit hebben recht op een vijftiende van een maand per jaar anciënniteit. Er zijn gunstigere bepalingen in CAO's.

In Nederland bedraagt het wettelijk minimum:

- minder dan 5 jaar anciënniteit: 1 maand;
- plus 1 maand per schijf van 4 jaar anciënniteit.

Werknemers van vijfenveertig jaar en ouder hebben bijkomende opzeggingstermijnen.

Gelet op het bovenstaande, bepaalt in het voorstel het volgende:

- minimum 3 maanden;
- 10 jaar anciënniteit: 4 maanden;
- 15 jaar anciënniteit: 5 maanden;
- 20 jaar anciënniteit: 6 maanden.

De door de werknemer te eerbiedigen termijn door de werknemer bedraagt de helft van de termijn die de werkgever dient te respecteren, met een maximum van 2 maanden.

b) Durée du délai de préavis

En Allemagne, le délai de préavis minimum est de 4 semaines, qui est prolongé, en fonction de l'ancienneté, de:

- 1 mois, après 2 ans d'ancienneté;
- 2 mois, après 5 ans d'ancienneté;
- 3 mois, après 8 ans;
- 4 mois, après 10 ans;
- 5 mois, après 12 ans;
- 6 mois, après 15 ans;
- 7 mois, après 20 ans.

Des CCT peuvent prévoir des délais plus longs.

Ni la loi, ni les conventions ne prévoient une indemnité de congé.

En France, la durée est en fonction de l'ancienneté.

- moins de 6 mois d'ancienneté, aucun délai de préavis;
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté: délai de préavis d'1 mois;
- plus de 2 ans d'ancienneté: délai de préavis de 2 mois.

L'indemnité de congé est d'un dixième de mois par année d'ancienneté (pour tout travailleur comptant une ancienneté de deux ans). Les travailleurs comptant une ancienneté supérieure à dix ans ont droit à un quinzième de mois par année d'ancienneté. Des CCT prévoient des conditions plus favorables.

Aux Pays-Bas, le minimum légal est fixé comme suit:

- moins de 5 ans d'ancienneté: 1 mois;
- avec un mois supplémentaire par tranche de 4 ans d'ancienneté.

Il existe des délais de préavis supplémentaires pour les travailleurs âgés d'au moins quarante-cinq ans.

Compte tenu de ce qui précède, la proposition prévoit ce qui suit:

- un minimum de 3 mois;
- 10 ans d'ancienneté: 4 mois;
- 15 ans d'ancienneté: 5 mois;
- 20 ans d'ancienneté: 6 mois.

Le délai à observer par le travailleur est égal à la moitié du délai à respecter par l'employeur, avec un maximum de 2 mois.

Deze regeling kan stellig de vergelijking met onze rechtstreekse buurlanden aan en is zeker niet minder gunstig, integendeel.

c) Ontslagvergoeding

De ontslagvergoeding is in navolging van Frankrijk een morele schadevergoeding wegens het verlies van de dienstbetrekking. Bijgevolg dient op deze vergoeding sociale zekerheid, noch inkomstenbelasting te worden betaald. Door het aanwenden van nettovergoedingen wordt de kost voor de werkgever verlaagd en compenseert zij anderzijds het verlies van een baan.

Deze bedraagt een vierde maandloon per jaar anciënniteit met een maximum van 6 maanden.

Dit betekent concreet dat een werknemer met een brutomaandloon van 2 000 euro en zestien jaar anciënniteit een netto-ontslagvergoeding van 8 000 euro geniet.

d) Verworven rechten

Bepaalde bedienden met een grote anciënniteit en een opzeggingstermijn vanaf vierentwintig maanden genieten een voorkeurrecht, waarbij zij kunnen kiezen tussen het behoud van het oude systeem of het nieuwe systeem.

Anders bepalen zou hun normale en rechtmatige verwachtingen te sterk te kort doen.

Deze keuze geldt voor bedienden die op het ogenblik van de afkondiging van de wet meer dan tien jaar dienst hebben bij dezelfde werkgever.

Deze keuze dient te gebeuren binnen de twee maanden na de publicatie van de desbetreffende wet in het *Belgisch Staatsblad*, volgens een specifieke procedure.

e) Pensionering

In geval van pensionering is een opzeggingstermijn van zes maanden aangewezen.

f) Afwezigheid om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken

De werknemer heeft het recht om gedurende de opzeggingstermijn één of tweemaal per week van het werk te blijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken mits de duur van de afwezigheid in totaal die van 1 arbeidsdag per week niet overschrijdt.

g) Tegenopzegging

De werknemer kan, na opzegging door de werkgever, aan de overeenkomst een einde maken met een

Ce régime peut indubitablement soutenir la comparaison avec nos voisins directs et il n'est assurément pas moins favorable; au contraire.

c) Indemnité de congé

À l'instar du régime français, l'indemnité de congé constitue un dédommagement moral pour la perte d'emploi. Par conséquent, cette indemnité n'est soumise ni à la sécurité sociale, ni à l'impôt sur les revenus. L'instauration d'indemnités nettes réduit le coût pour l'employeur et compense d'autre part la perte d'emploi.

L'indemnité est d'un quart de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté, avec un maximum de 6 mois.

Concrètement, cela signifie qu'un travailleur avec un salaire mensuel brut de 2 000 euros et comptant seize ans d'ancienneté reçoit une indemnité de congé nette de 8 000 euros.

d) Droits acquis

Certains employés ayant une longue ancienneté et bénéficiant d'un délai de préavis à partir de vingt-quatre mois obtiennent le privilège de choisir entre le maintien de l'ancien système ou le nouveau système.

En disposer autrement irait trop directement à l'encontre de leurs espérances normales et justifiées.

Ce choix est accordé aux employés qui, au moment de la promulgation de la loi, comptent plus de dix ans de service chez le même employeur.

Il doit être effectué dans les deux mois de la publication de la loi au *Moniteur belge*, selon une procédure spécifique.

e) Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, un délai de préavis de six mois est indiqué.

f) Absence en vue de chercher un nouvel emploi

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail une ou deux fois par semaine au cours du délai de préavis, en vue de chercher un nouvel emploi, à condition que la durée totale des absences ne soit pas supérieure à 1 journée de travail par semaine.

g) Contre-préavis

Après préavis donné par l'employeur, le travailleur peut mettre fin au contrat moyennant un délai de

verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden. Deze termijn bedraagt dan één maand.

h) Willekeurig ontslag

De regeling van willekeurig ontslag wordt in het kader van het eenheidsstatuut afgeschaft. De gemeenrechtelijke bepalingen inzake rechtsmisbruik blijven van toepassing.

7.1.7. Tijdstip van uitbetaling loon

Werknemers worden minstens om de maand uitbetaald

7.1.8. Vervoerskosten

De loongrens wordt afgeschaft en de regeling geldt voor alle werknemers.

7.1.9. Jaarlijkse vakantie

Dit verschil kan gemakkelijk zonder een verlaging van de rechten van arbeiders en bedienden en zonder verhoging van de kostprijs voor de werkgever weggevoerd worden.

Een en ander zal in een apart wetsvoorstel gegoten worden. Immers, niet alleen de berekening en de betaling van het vakantiegeld is verschillend voor arbeiders en bedienden. Ook de materiële en administratieve organisatie verschilt: bij arbeiders verloopt alles via vakantiekassen en de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV), terwijl bij de bedienden iedere verantwoordelijkheid bij de werkgever ligt. Het zou het bestek van dit wetsvoorstel te buiten gaan, indien de herwerking van de Jaarlijkse Vakantiewet er ook nog eens deel zou van uitmaken.

7.1.10. Concurrentiebeding

Alle bepalingen, die verband houden met het jaarloon worden afgeschaft. De andere desbetreffende bepalingen van de wet van 1978 op de arbeidsovereenkomsten blijven behouden met dien verstande dat het afwijkingsbeding voor bedienden wordt veralgemeend.

7.2. Collectief arbeidsrecht

7.2.1. Op het vlak van de onderneming

De verschillende lijsten van arbeiders en bedienden worden vervangen door één lijst van werknemers.

préavis écourté, lorsqu'il a trouvé un autre emploi. Ce délai est alors d'un mois.

h) Licenciement arbitraire

Dans le cadre du statut unique, les règles en matière de licenciement arbitraire sont abrogées. Les dispositions de droit commun en matière d'abus de droit restent applicables.

7.1.7. Date de paiement de la rémunération

Les travailleurs sont payés au moins chaque mois.

7.1.8. Frais de déplacement

Le plafond salarial est supprimé et le régime est applicable à tous les travailleurs.

7.1.9. Vacances annuelles

La différence peut être aisément éliminée sans porter atteinte aux droits des ouvriers et des employés et sans augmentation du coût pour l'employeur.

Les nouvelles dispositions seront inscrites dans une proposition de loi distincte. En effet, les différences entre ouvriers et employés concernant le pécule de vacances ne portent pas seulement sur le calcul et le paiement. L'organisation matérielle et administrative diffère également: pour les ouvriers, tout se passe par le truchement des caisses de vacances et de l'Office national des vacances annuelles (ONVA), tandis que dans le cas des employés, toute la responsabilité incombe à l'employeur. La refonte de la législation en matière de vacances annuelles n'entre pas dans le cadre de la présente proposition de loi.

7.1.10. Clause de non-concurrence

Toutes les dispositions relatives à la rémunération annuelle sont abrogées. Les autres dispositions y relatives de la loi de 1978 relative aux contrats de travail sont maintenues, étant entendu que la clause dérogaire en faveur des employés est généralisée.

7.2. Droit collectif du travail

7.2.1. Au niveau de l'entreprise

Les listes différentes d'ouvriers et d'employés sont remplacées par une liste unique de travailleurs. Il

Uiteraard dienen ter zake de uitgevaardigde koninklijke besluiten *mutatis mutandis* aangepast te worden.

7.2.2. Op het vlak van de bedrijfstak

Hier ligt het initiatief bij de sociale partners, die uiteraard rekening dienen te houden met de gewijzigde situatie na invoering van het eenheidsstatuut. Wellicht zal men komen tot een eenheidsparitaïrcomité.

7.3. *Gerechtigd recht*

De onderscheiden kamers voor werklieden en bedienden worden vervangen door één kamer van werknemers.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikelen 2 tot 7

Het is een logisch gevolg van de invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden dat de termen «werklieden» en «bedienden» uit artikel 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten verdwijnen.

Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om ook de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders en de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten in het allereerste artikel van de wet van 3 juli 1978 op te nemen.

Artikel 8

Dit artikel brengt in titel II het eenheidsstatuut voor de werknemer onder, in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk I bevat een algemene bepaling.

Hoofdstuk II bepaalt de loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. Ook hiervoor wordt geput uit de huidige bedienderegeling. Gevolg is dat de carensdag wordt afgeschaft.

Hoofdstuk III betreft het einde van de overeenkomst. Het referentiekader is dat van de bedienden. Opvallend is uiteraard de nieuwe regeling van de opzegtermijnen en de ontslagvergoeding.

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om een discriminatie in verband met de vroegtijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd weg te werken. Tot op heden moeten zowel werkgever als werknemer in dergelijk geval een verbrekingsvergoeding betalen die overeenstemt met de duur van het contract die nog had moeten worden uitgevoerd (wel-

conviendra évidemment d'adapter *mutatis mutandis* les arrêtés royaux édictés en la matière.

7.2.2. Au niveau sectoriel

Ici l'initiative appartient aux partenaires sociaux, qui devront nécessairement tenir compte de la situation modifiée à la suite du statut unitaire. L'on aboutira probablement à une commission paritaire unitaire.

7.3. *Droit judiciaire*

Les chambres distinctes pour ouvriers et pour employés sont remplacées par une chambre unique des travailleurs.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Articles 2 à 7

L'instauration d'un statut unique pour les ouvriers et les employés entraîne logiquement la disparition des termes «ouvriers» et «employés» de l'article 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

On profite de l'occasion pour inscrire également à l'article 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 le contrat pour l'occupation de domestiques et le contrat pour l'occupation d'étudiants.

Article 8

Cet article instaure le statut unique des travailleurs sous un titre II de la loi relative aux contrats de travail.

Le chapitre I^{er} contient une disposition générale.

Le chapitre II contient les règles relatives à la rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat. Ici aussi, les règles actuelles, applicables aux employés, servent de modèle. Il en résulte la suppression du jour de carence.

Le chapitre III a trait à la fin du contrat. Le régime des employés sert de cadre de référence. Les points essentiels en sont évidemment les règles nouvelles concernant les délais de licenciement et l'indemnité de congé.

On profite de l'occasion pour mettre fin à une discrimination touchant à la fin prématurée du contrat de travail à durée déterminée. À ce jour, tant l'employeur que le travailleur doivent, en pareil cas, payer une indemnité de rupture correspondant à la durée du contrat qui restait à exécuter (limitée, il est vrai, au double du délai de préavis qui aurait dû être

iswaar beperkt tot het dubbel van de opzeggingstermijn die nageleefd had moeten in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur).

Thans bepaalt het nieuwe artikel 68 van de arbeidsovereenkomstenwet dat de verbrekingsvergoeding die de werknemer in geval van vroegtijdige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient te betalen, nooit meer dan 2 maanden loon kan zijn. Dit zal uiteraard de arbeidsmobiliteit van de werknemers ten goede te komen.

Artikelen 9 tot 26

Deze artikelen hebben voornamelijk tot doel de overblijvende bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten in overeenstemming te brengen met de nieuwe titel II van de wet.

Artikel 27

Dit artikel strekt ertoe de ontslagvergoeding in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vrij te stellen van de betaling van socialezekerheidsbijdragen.

Artikel 28

Dit artikel strekt ertoe de ontslagvergoeding in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vrij te stellen van de betaling van inkomstenbelastingen.

Artikel 29

In het kader van de eenmaking van de statuten van arbeiders en bedienden heeft dit wetsvoorstel de optie genomen dat de werkgever zowel voor arbeiders als voor bedienden het loon verder blijft uitbetalen tijdens de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid wegens een ongeval anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op weg naar of van het werk of wegens een ziekte anders dan een beroepsziekte.

De tussenkomst van de ziekte- en invaliditeitsverzekering tot medefinanciering van het gewaarborgd loon van de arbeiders gedurende de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid wordt dan ook opgeheven. Artikel 16 voorziet hierin.

Artikel 30

Omvat de regeling van uitbetaling van het loon.

Artikel 34

Dit artikel bepaalt dat de wet onmiddellijk van toepassing is op de lopende overeenkomsten.

respecté dans le cas d'un contrat de travail à une durée indéterminée).

L'article 68, nouveau, de la loi relative aux contrats de travail prévoit que l'indemnité de rupture à payer par le travailleur en cas de fin prématurée du contrat de travail à durée déterminée ne pourra en aucun cas être supérieure à 2 mois de salaire. Cette mesure favorisera évidemment la mobilité des travailleurs.

Articles 9 à 26

Ces articles visent essentiellement à harmoniser avec le titre II, nouveau, de la loi les dispositions restantes de la loi relative aux contrats de travail.

Article 27

Cet article tend à exempter l'indemnité de congé du paiement des cotisations de sécurité sociale en cas de résiliation d'un contrat de travail à une durée indéterminée.

Article 28

Cet article tend à exempter l'indemnité de congé du paiement des impôts sur les revenus en cas de résiliation d'un contrat de travail à une durée indéterminée.

Article 29

Dans le cadre de l'unification des statuts d'ouvrier et d'employé, la présente proposition de loi prévoit que, pour les ouvriers comme pour les employés, l'employeur continue à payer la rémunération au cours des 30 premiers jours de l'incapacité de travail en raison d'un accident autre qu'un accident de travail ou un accident sur le chemin du travail, ou en raison d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle.

Il est dès lors mis fin à l'intervention de l'assurance maladie-invalidité dans le financement du salaire garanti des ouvriers au cours des 30 premiers jours de l'incapacité de travail. L'article 16 le prévoit.

Article 30

Cet article règle le paiement de la rémunération.

Article 34

Cet article dispose que la loi est d'application immédiate aux contrats en cours.

Het bevat een overgangsbepaling voor bedienden die nog willen genieten van de oude regeling van opzeg en ontslag.

Het leek passend dat de bedienden hun keuze voor het behoud van de oude ontslagregeling op dezelfde wijze aan de werkgever kenbaar maken als een opzegging die van hun kant uitgaat. Om die reden bepaalt artikel 18 dat de kennisgeving van de keuze voor het behoud van de oude ontslagregeling kan gebeuren op de drie wijzen van kennisgeving die bepaald zijn in artikel 37, § 1, derde lid van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Vincent VAN QUICKENBORNE.
Jean-Marie DEDECKER.

*
* *

Il comporte une disposition transitoire en faveur des employés qui veulent continuer à bénéficier du régime antérieur en matière de préavis et de licenciement.

Il a paru opportun que les employés fassent connaître à l'employeur leur choix en faveur du maintien du régime antérieur en matière de licenciement de la même manière qu'un préavis émanant d'eux-mêmes. C'est pourquoi l'article 18 dispose que la notification du choix en faveur du maintien du régime antérieur en matière de licenciement peut intervenir selon les trois modes de notification prévus à l'article 37, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

*
* *

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK I****Algemene bepaling**

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet, met uitzondering van de artikelen 31 en 32 die een aangelegenheid regelen als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II**Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**

Art. 2

Artikel 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt vervangen als volgt:

«Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werknemers, met inbegrip van de specifieke bepalingen voor handelsvertegenwoordigers en dienstboden. Zij is ook van toepassing op de overeenkomst voor tewerkstelling van huiswerknemers en de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.»

Art. 3

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

A. het woord «werklieden» wordt vervangen door het woord «werknemers»;

B. de woorden «de werkman» worden geschrapt;

C. de woorden «in hoofdzaak handarbeid» worden vervangen door het woord «arbeid».

Art. 4

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

Art. 5

In artikel 5 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt het woord «handarbeid» vervangen door het woord «arbeid».

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE PREMIER****Disposition générale**Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution, à l'exception des articles 31 et 32, qui régulent une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

CHAPITRE II**Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**

Art. 2

L'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est remplacé comme suit:

«La présente loi règle les contrats de travail des travailleurs, y compris les dispositions spécifiques relatives aux représentants de commerce et aux domestiques. Elle s'applique également au contrat d'occupation de travailleurs à domicile et au contrat d'occupation d'étudiants.»

Art. 3

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

A. Les mots «d'ouvrier» sont remplacés par les mots «de travailleur»;

B. Les mots «l'ouvrier» sont supprimés;

C. Les mots «principalement d'ordre manuel» sont supprimés.

Art. 4

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

Art. 5

À l'article 5 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, les mots «d'ordre manuel» sont supprimés.

Art. 6

De artikelen 39, 39*bis*, ingevoegd bij de wet van 22 januari 1985, en 40 van dezelfde wet worden opgeheven.

Art. 7

In artikel 41 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 23 juni 1981, worden de woorden «onder de bij de artikelen 64, 85 en 115 bepaalde voorwaarden» vervangen door de woorden «onder de bij de artikelen 73 en 104 bepaalde voorwaarden».

Art. 8

De titels II en III van dezelfde wet, bestaande uit de artikelen 47 tot 87 worden een titel II, bestaande uit de artikelen 47 tot 72, luidende:

«Titel II. **De arbeidsovereenkomst voor werknemers**

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Art. 47

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

Art. 48

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

De proeftijd mag niet minder dan één maand bedragen. Hij mag niet meer belopen dan zes maanden. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, is de proeftijd één maand.

Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

HOOFDSTUK II

Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst

Art. 49

In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst.

Art. 6

Les articles 39, 39*bis*, insérés par la loi du 22 janvier 1985, et 40 de la même loi sont abrogés.

Art. 7

À l'article 41 de la même loi, modifié par la loi du 23 juin 1981, les mots «dans les conditions fixées aux articles 64, 85 et 115» sont remplacés par les mots «dans les conditions fixées aux articles 73 et 104».

Art. 8

Les Titres II et III de la même loi, comprenant les articles 47 à 87, deviennent un Titre II, comprenant les articles 47 à 72, et rédigé comme suit:

«Titre II. **Le contrat de travail des travailleurs**

CHAPITRE I^{er}**Généralités**

Art. 47

Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail des travailleurs.

Art. 48

Le contrat de travail peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure à six mois. En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est d'un mois.

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.

CHAPITRE II

Rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat

Art. 49

L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise.

Tijdens een periode van zeven dagen, te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werknemer zijn recht op het normale loon. De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werknemer betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

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

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

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

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

De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is betekent, binnen de door de Koning vastgestelde voorwaarden en nadere regelen, zijn weigering tot erkenning van de ingeroepen omstandigheden die een technische stoornis vormen in de zin van deze wet. In dat geval blijft het loon van de werknemer ten laste van de werkgever voor de volledige duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

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

Uiterlijk de vierde dag die de datum van de technische stoornis volgt, deelt de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad aan de vakbondsafvaardiging de aard van

Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, le travailleur conserve le droit à sa rémunération normale. La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée au travailleur en vertu de l'article 27, est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

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

Au plus tard le premier jour ouvrable suivant le jour où s'est produit l'accident technique, l'employeur communique au bureau de chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise, soit sous pli recommandé à la poste, soit par la voie électronique selon les modalités à fixer par le Roi:

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

Dans les six jours qui suivent celui au cours duquel s'est produit l'accident technique, l'employeur communique au bureau du chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise, soit sous pli recommandé à la poste, soit par la voie électronique selon les modalités à fixer par le Roi, une liste mentionnant les nom, prénoms et adresse des travailleurs dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Le directeur du bureau du chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise notifie, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, son refus de reconnaître les circonstances invoquées comme constituant un accident technique aux termes de la présente loi. Dans ce cas, la rémunération du travailleur restera à charge de l'employeur pendant toute la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

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

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

de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.

Art. 50

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

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

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

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

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

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

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

Art. 51

§ 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeen-

l'accident technique justifiant cette période de chômage.

Art. 50

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

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

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

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

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

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

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

Art. 51

§ 1^{er}. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension

komst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt :

1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling ter kennis wordt gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

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

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

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

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

2° de data waarop de werknemers werkloos zullen zijn.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven :

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

2° hetzij de naam, de voornamen en het adres van de werkloos gestelde werknemers, hetzij de afdelingen van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.

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

totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal indique :

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail;

2° la durée de ce nouveau régime;

3° le nombre maximal des journées de chômage;

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée par l'employeur, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, au bureau du chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise, sous pli recommandé à la poste ou par la voie électronique, selon les modalités à fixer par le Roi.

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

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

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

2° les dates auxquelles les travailleurs seront en chômage.

L'information prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre :

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

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

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

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

De kennisgeving moet vermelden :

1^o hetzij naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werknemers, hetzij de afdelingen van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2^o het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werknemer werkloos zal zijn;

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

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

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

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

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

§ 4. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige

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

La notification doit indiquer :

1^o soit les nom, prénoms et commune du domicile des travailleurs mis au chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2^o le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque travailleur sera en chômage;

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

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

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée par l'employeur, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, au bureau du chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise, sous pli recommandé à la poste ou par la voie électronique, selon les modalités à fixer par le Roi.

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

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

§ 4. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime

schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee arbeidsdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1. De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

Wanneer de in de §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

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

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

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

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

de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois.

Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. À défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1^{er}. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois.

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

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

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

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

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

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

§ 10. Telkens de werkgever, tijdens een periode van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van een regeling van gedeeltelijk arbeid, die overeenkomstig de bepalingen van de §§ 1 en 2 werd medegedeeld, het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen vermindert of één of meer dagen waarop voorheen niet werd gewerkt door één of meer andere vervangt, zonder ze te vermeerderen, is hij verplicht uiterlijk de eerste werkdag die volgt op de inwerkingtreding van deze wijzigingen, het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is schriftelijk op de hoogte te brengen van :

1° hetzij van het aantal betrokken werknemers wanneer deze wijzigingen betrekking hebben op een afdeling van de onderneming, hetzij, in de andere gevallen, van de naam, voornamen en het adres van de werkloos gestelde werknemers.

2° de data waarop deze werknemers werkloos zullen zijn.

Deze wijzigingen kunnen eveneens worden meegegeeld op elektronische wijze, waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning.

Het eerste lid is niet van toepassing ingeval een verplichting tot mededeling bestaat met toepassing van de bepalingen van § 7.

§ 11. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangegeven.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij § 1, § 2, eerste lid, en § 4, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

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

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

§ 10. Chaque fois qu'au cours d'une période de suspension totale de l'exécution du contrat ou d'un régime de travail à temps réduit notifiés conformément aux dispositions des §§ 1^{er} et 2, l'employeur diminue le nombre de journées de chômage initialement prévu ou qu'il procède au remplacement d'un ou de plusieurs jours précédemment chômés par un ou plusieurs autres sans en augmenter le nombre, il est tenu de communiquer par écrit au bureau du chômage de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise et au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la prise de cours de ces modifications :

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

2° les dates auxquelles ces travailleurs seront en chômage.

Les modifications peuvent être communiquées également par la voie électronique, selon les modalités à déterminer par le Roi.

L'alinéa premier n'est pas applicable lorsqu'une obligation de communication existe en application des dispositions du § 7.

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

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les travailleurs par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, et § 4, alinéa 1^{er}. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

§ 12. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 9 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werknemer zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 4, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werknemer te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 7 is verplicht aan de werknemer zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 7 bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werknemer zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werknemer, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

Art. 52

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan bij toepassing van de artikelen 49, 50 en 51 maar worden geschorst, wanneer de werknemer al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge de artikelen 16 en 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en artikel 11 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, reeds heeft toegekend gekregen.

De in het eerste lid bedoelde schorsing moet eveneens worden verdaagd zolang, in geval van toepassing van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, de prestaties van de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorafgaat, overschrijden.

§ 12. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1^{er}, 2 et 9, est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des §§ 1^{er}, 2, alinéa 1^{er}, et 4, alinéa 1^{er}, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 7 est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 7, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1^{er} et 3, est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer au travailleur, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

Art. 52

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en application des articles 49, 50 et 51 que lorsque le travailleur se sera vu octroyer tous les jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit conformément aux articles 16 et 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et à l'article 11 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

La suspension visée à l'alinéa 1^{er} doit également être reportée aussi longtemps que, en cas d'application de l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les prestations du travailleur dépassent la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période qui précède la suspension de l'exécution du contrat de travail.

De werkgever mag volledige rustdagen toekennen om deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.

Art. 53

§ 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens een ongeval, anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op weg naar of van het werk, heeft de werknemer ten laste van zijn werkgever, recht op zijn normaal loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

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 de anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij op het in het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen.

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon. Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1^o voor het nog te lopen gedeelte van de periode van veertien dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van veertien dagen;

2^o wanneer de werknemer door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werknemer:

1^o 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^o wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

L'employeur peut, pour rétablir le respect de cette durée hebdomadaire moyenne de travail, octroyer des jours complets de repos.

Art. 53

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, le travailleur a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que le travailleur soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois. Lorsque le travailleur atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération visée à l'alinéa 1^{er} pour les jours restants.

§ 2. La rémunération visée au § 1^{er} n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1^{er}. Toutefois, la rémunération visée au § 1^{er} est due:

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

2^o 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.

§ 3. La rémunération visée au § 1^{er} n'est pas due au travailleur:

1^o 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^o dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1^{er}, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

Art. 54

De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité en bij een in de Ministerraad overlegd besluit:

1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 53, § 1, tweede lid, wijzigen;

2° de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3° bijkomende voorwaarden, buiten die gesteld in de artikelen 31 en 53, opleggen.

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

Art. 55

§ 1. De werknemer als bedoeld in artikel 50 heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

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

§ 2. In afwijking van de artikelen 22 en 25 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij, verzekeringskas of het Fonds voor Arbeidsongevallen, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor de Beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werknemer verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen, niet verschuldigd. De werkgever is verplicht aan de werknemer de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst, bij toepassing van artikel 50 of 51, wordt geschorst.

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

Art. 54

Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 53, § 1^{er}, alinéa 2;

2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;

3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 31 et 53.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 55

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, le travailleur visé à l'article 50 a droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

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

§ 2. Par dérogation aux articles 22 et 25 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux articles 34 et 35 des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, la société, la caisse d'assurance ou le Fonds des accidents du travail visé aux articles 49 et 58 de la loi sur les accidents du travail, ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues au travailleur pour la même période.

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

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

§ 3. Het totaal bedrag van het loon en van de dagelijkse vergoedingen, dat aan de door ongeval of ziekte getroffen werknemer door de werkgever is verschuldigd bij toepassing van dit artikel, mag het bedrag van het loon niet overschrijden waarop deze werknemer normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de in § 1 bedoelde ongeval of ziekte een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Art. 56

Zo de vrouwelijke werknemer 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 de artikelen 49 en 50 van toepassing.

Art. 57

Tijdens de periodes en verloven, vastgesteld bij de bepalingen van de artikelen 28, 2^obis, 30, 49 tot 53, 55 en 56, heeft de werknemer enkel recht op het normale loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken. De Koning kan op advies van de Nationale Arbeidsraad afwijken van de regel bepaald in het eerste lid.

Het normale loon wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een andere wijze van berekening van het normale loon vaststellen.

Art. 58

In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, zoals bepaald bij de artikelen 27, 29, 30, 49 tot 53, 55 en 56, voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast.

Art. 59

Het commissieloon waarop de werknemer recht heeft, wordt berekend op grond van het maandge-

§ 3. Le montant total de la rémunération et des indemnités journalières dû par l'employeur au travailleur accidenté ou malade, en application du présent article, ne peut dépasser le montant de la rémunération auquel ce travailleur peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident ou de la maladie visés au § 1^{er} d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou en vertu d'une convention individuelle ou collective de travail.

Art. 56

En cas d'incapacité de travail de la travailleuse résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions des articles 49 et 50 sont applicables.

Art. 57

Le travailleur n'a droit à la rémunération normale pendant les périodes et congés fixés par les articles 28, 2^obis, 30, 49 à 53, 55 et 56 que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler. Le Roi peut, sur avis du Conseil national du Travail, déroger à la règle prévue à l'alinéa 1^{er}.

La rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Art. 58

Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 27, 29, 30, 49 à 53, 55 et 56, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Art. 59

La commission à laquelle le travailleur a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des

middelste der commissielonen die hem zijn toegekend gedurende de twaalf maanden vóór de in artikel 28, 2º, bedoelde arbeidsonderbreking en de in de artikelen 53 en 55 bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was.

HOOFDSTUK III

Einde van de overeenkomst

Art. 60

Nadat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor onbepaalde tijd aangevoren werknemer meer dan zes maanden heeft geduurd, kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de werknemer in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is begonnen te lopen.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet meegerekend voor de berekening der zes maanden.

Art. 61

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

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

Art. 62

Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de

commissions allouées pendant les douze mois qui précèdent l'interruption de travail visée à l'article 28, 2º, et l'incapacité de travail visée aux articles 53 et 55 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

CHAPITRE III

Fin du contrat

Art. 60

Après que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, a duré plus de six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard du travailleur, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois.

Art. 61

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

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

Art. 62

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

overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Art. 63

§ 1. Onverminderd de toepassing van artikel 61, 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, § 1, tweede tot vierde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking.

§ 2. De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn gesteld in § 1, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

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

Art. 64

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.

Art. 65

§ 1. De opzeggingstermijn die door de werkgever in acht genomen moet worden, bedraagt minimum drie maanden. Deze termijn wordt vermeerderd met:

- een maand indien de werknemer minstens tien jaar dienst heeft bij dezelfde werkgever;
- twee maanden indien de werknemer minstens vijftien jaar dienst heeft bij dezelfde werkgever;
- drie maanden indien de werknemer minstens twintig jaar dienst heeft bij dezelfde werknemer.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werknemer worden de hogergenoemde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze twee maanden mogen overschrijden.

engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

Art. 63

§ 1^{er}. Sans préjudice de l'application de l'article 61, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

§ 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1^{er}, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours, y compris les avantages acquis en vertu du contrat, correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

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

Art. 64

Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

Art. 65

§ 1^{er}. Le délai de préavis à respecter par l'employeur est d'au moins trois mois. Ce délai est augmenté:

- d'un mois, si le travailleur compte au moins dix années de services auprès du même employeur;
- de deux mois, si le travailleur compte au moins quinze années de services auprès du même employeur;
- de trois mois, si le travailleur compte au moins vingt années de services auprès du même employeur.

Si le préavis est donné par le travailleur, les délais de préavis susvisés sont réduits de moitié, sans qu'ils puissent excéder deux mois.

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

Art. 66

In geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd door de werkgever is deze laatste aan de werknemer een ontslagvergoeding verschuldigd die gelijk is aan een vierde van het maandloon. De maximale ontslagvergoeding bedraagt ten hoogste zes maandlonen.

Art. 67

§ 1. De werkgever kan de bij artikel 66 bedoelde ontslagvergoeding in maandtermijnen betalen, wanneer het ontslag wordt gegeven door een onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

De Koning bepaalt bij in de Ministerraad overlegd besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat moet worden verstaan onder onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

§ 2. De ontslagvergoeding die in maandtermijnen wordt betaald, is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens dezelfde modaliteiten als die welke van toepassing waren op het loon van de werknemer wiens overeenkomst een einde heeft genomen.

Art. 68

§ 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigd zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten. Ingeval het initiatief tot voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgaat van de werknemer, kan de door hem verschuldigde vergoeding nooit meer zijn dan een bedrag gelijk aan 2 maanden loon.

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

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

Art. 66

Si l'employeur met fin à un contrat de travail à durée indéterminée, il est redevable au travailleur d'une indemnité de congé, égale au quart de la rémunération mensuelle. L'indemnité de congé peut atteindre au maximum six fois le montant de la rémunération mensuelle.

Art. 67

§ 1^{er}. L'employeur peut payer l'indemnité de congé visée à l'article 66 par mensualités en cas de licenciement effectué par une entreprise en difficulté ou qui connaît des circonstances économiques exceptionnellement défavorables.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, après avis du Conseil national du travail, ce qu'il faut entendre par entreprise en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables.

§ 2. L'indemnité de congé payée mensuellement est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les mêmes modalités que celles qui étaient applicables à la rémunération du travailleur dont le contrat a pris fin.

Art. 68

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme. Dans le cas où c'est le travailleur qui a pris l'initiative de mettre fin prématurément au contrat de travail, l'indemnité dont il est redevable ne peut jamais dépasser un montant égal à 2 fois la rémunération mensuelle.

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

Art. 69

Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd bereikt, wordt de opzeggingstermijn in afwijking van artikel 64 vastgesteld op zes maanden wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat. Deze opzeggingstermijn bedraagt drie maanden wanneer het ontslag van de werknemer uitgaat.

Art. 70

Van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 41, mag een- of tweemaal per week worden gebruikgemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag per week niet overschrijdt.

Art. 71

De werknemer die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 65, 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, § 1, tweede tot vierde lid.

Niettegenstaande elk strijdig beding bedraagt deze opzeggingstermijn een maand.

Art. 72

§ 1. Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

§ 2. Het concurrentiebeding kan rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomsten worden ingeschreven, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten. Bij ontstentenis van bij paritaire organen gesloten overeenkomst en na mislukking van de verzoeningsprocedure, kunnen deze categorieën van functies of deze functies worden vastgesteld op ondernemingsniveau volgens de in § 2, tweede en derde lid, van dit artikel bepaalde procedure.

Art. 69

Si le congé est donné afin de mettre fin à un contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois suivant celui durant lequel le travailleur atteint l'âge légal de la retraite, le délai de préavis est fixé, par dérogation à l'article 64, à six mois lorsque la résiliation émane de l'employeur. Ce délai de préavis est de trois mois lorsque la résiliation émane du travailleur.

Art. 70

Le droit de s'absenter, prévu à l'article 41, peut être exercé une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Art. 71

Le travailleur auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 65, 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, § 1^{er}, alinéas 2 à 4.

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

Art. 72

§ 1^{er}. Par la clause de non-concurrence, on entend celle par laquelle le travailleur s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

§ 2. La clause de non-concurrence peut valablement figurer dans les contrats de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou pour des fonctions exclues par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. À défaut de convention conclue au sein des organes paritaires et après échec de la procédure de conciliation, la détermination de ces catégories de fonctions ou de ces fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise, selon la procédure prévue au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article.

De geldigheid van elk concurrentiebeding is bovendien ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden :

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

2° het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werknemer de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;

4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werknemer dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werknemer heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de werknemers met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt. De paritaire comités of de paritaire subcomités kunnen deze modaliteiten nader bepalen in het licht van de voorwaarden die eigen zijn aan hun bedrijfstak.

Het beding dat aan de bepalingen van dit artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werknemer om dringende reden.

Indien de werknemer het concurrentiebeding overtreedt, is hij ertoe gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatste ter toepassing van het in § 2, tweede lid, 4°, van dit artikel neergelegde beginsel heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de werknemer kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen.

La validité de toute clause de non-concurrence est en outre subordonnée aux conditions suivantes :

1° elle doit se rapporter à des activités similaires;

2° elle doit être géographiquement limitée aux lieux où le travailleur peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action. Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national;

3° elle ne peut excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin;

4° elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute du travailleur correspondant à la durée d'application effective de la clause. La base de ce montant est constituée par la rémunération brute du travailleur payée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat.

Pour les travailleurs ayant une rémunération totalement ou partiellement variable, ce montant est calculé, pour la partie variable, sur la moyenne de la rémunération brute des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat.

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par un écrit déterminant les modalités d'application des conditions énoncées ci-dessus. Les commissions ou les sous-commissions paritaires peuvent préciser ces modalités selon les conditions propres aux divers secteurs d'activité.

La clause conforme aux dispositions du présent article ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par le travailleur pour motif grave.

En cas de violation de la clause de non-concurrence par le travailleur, ce dernier sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier aura payée, en application du principe énoncé au § 2, alinéa 2, 4°, du présent article et devra en outre lui payer une somme équivalente. Cependant, à la demande du travailleur, le juge peut réduire le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder

De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

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

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

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

2^o over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

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

Art. 9

Titel IV van dezelfde wet, bestaande uit de artikelen 87 tot 107, wordt Titel V, bestaande uit de artikelen 73 tot 93, met dien verstande dat:

A. in het hernummerde artikel 73 de woorden «Titel III» worden vervangen door de woorden «Titel II» en de woorden «artikel 86» worden vervangen door de woorden «artikel 72»;

B. in het hernummerde artikel 74 de woorden «artikel 90» worden vervangen door de woorden «artikel 76»;

C. in het hernummerde artikel 77 de woorden «onverminderd de bepalingen van de artikelen 71 tot 74 en 77» worden vervangen door de woorden «onverminderd de bepalingen van Titel II in verband met de loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst»;

une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

§ 3. En ce qui concerne les entreprises et les travailleurs 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 2, 2^o et 3^o, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 6, 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:

1^o avoir un champ d'activité international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux.

2^o disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux travailleurs 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. 9

Le Titre IV de la même loi, comprenant les articles 87 à 107, devient le Titre V, comprenant les articles 73 à 93, étant entendu que:

A. à l'article 73 (nouvelle numérotation), les mots «du titre III» sont remplacés par les mots «du Titre II», et les mots «l'article 86» sont remplacés par les mots «l'article 72»;

B. à l'article 74 (ancien article 88), les mots «à l'article 90» sont remplacés par les mots «à l'article 76»;

C. à l'article 77 (nouvelle numérotation), les mots «Sans préjudice des dispositions des articles 70 à 73 et 76» sont remplacés par les mots «Sans préjudice des dispositions du Titre II relatives à la rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat»;

D. in het hernummerde artikel 78 de woorden «artikel 91» worden vervangen door de woorden «artikel 77»;

E. in het hernummerde artikel 81 de woorden «de bepalingen van de artikelen 91, 92, 93, tweede lid, en 94» worden vervangen door de woorden «de bepalingen van de artikelen 77, 78, 79, tweede lid, en 80»;

F. in het hernummerde artikel 84 de woorden «artikel 97» worden vervangen door de woorden «artikel 83»;

G. in het hernummerde artikel 85, tweede lid, de woorden «de artikelen 91 en 93, tweede lid» worden vervangen door de woorden «de artikelen 77 en 79, tweede lid» en in het derde lid, de woorden «de artikelen 92 en 94» worden vervangen door de woorden «de artikelen 78 en 80»;

H. in het hernummerde artikel 88 de woorden «de artikelen 39 en 40» worden vervangen door de woorden «artikel 68»;

I. in het hernummerde artikel 89 de woorden «artikel 101» worden vervangen door de woorden «artikel 87».

Art. 10

Titel V van dezelfde wet, bestaande uit de artikelen 108 tot 118, wordt Titel IV, bestaande uit de artikelen 94 tot 104, met dien verstande dat:

A. in het hernummerde artikel 99 de woorden «artikel 112» worden vervangen door de woorden «artikel 98»;

B. in het hernummerde artikel 100, eerste lid, de woorden «onverminderd de bepalingen van de artikelen 112, 116 en 117» worden vervangen door de woorden «onverminderd de bepalingen van de artikelen 98, 102 en 103»;

C. in het hernummerde artikel 101 de woorden «de bepalingen van de artikelen 59 en 64, eerste lid» worden vervangen door de woorden «de bepalingen van de artikelen 65 en 70»;

D. in het hernummerde artikel 103 de woorden «artikel 112» worden vervangen door de woorden «artikel 98».

Art. 11

Titel VI van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, met het opschrift «De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders» en bestaande uit de artikelen 119.1 tot 119.12, wordt Titel V, met het opschrift «De tewerkstelling van huiswerknemers» en bestaande uit de artikelen 105 tot 116.

D. à l'article 78 (nouvelle numérotation), les mots «l'article 91» sont remplacés par les mots «l'article 77»;

E. à l'article 81 (nouvelle numérotation), les mots «des articles 91, 92, 93, alinéa 2, et 94» sont remplacés par les mots «des articles 77, 78, 79, alinéa 2, et 80»;

F. à l'article 84 (nouvelle numérotation), les mots «l'article 97» sont remplacés par les mots «l'article 83»;

G. à l'article 85 (nouvelle numérotation), alinéa 2, les mots «aux articles 91 et 93, alinéa 2» sont remplacés par les mots «aux articles 77 et 79, alinéa 2», et à l'alinéa 3, les mots «aux articles 92 et 94» sont remplacés par les mots «aux articles 78 et 80»;

H. à l'article 88 (nouvelle numérotation), les mots «des articles 39 et 40» sont remplacés par les mots «de l'article 68»;

I. à l'article 89 (nouvelle numérotation), les mots «à l'article 101» sont remplacés par les mots «à l'article 87».

Art. 10

Le Titre V de la même loi, comprenant les articles 108 à 118, devient le Titre IV, comprenant les articles 94 à 104, étant entendu que:

A. à l'article 99 (nouvelle numérotation), les mots «de l'article 112» sont remplacés par les mots «de l'article 98»;

B. à l'article 100 (nouvelle numérotation), les mots «Sans préjudice des articles 112, 116 et 117» sont remplacés par les mots «Sans préjudice des articles 98, 102 et 103»;

C. à l'article 101 (nouvelle numérotation), les mots «Les dispositions des articles 59 et 64, alinéa 1^{er}» sont remplacés par les mots «Les dispositions des articles 65 et 70»;

D. à l'article 103 (nouvelle numérotation), les mots «de l'article 112» sont remplacés par les mots «de l'article 98».

Art. 11

Le Titre VI de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996 et portant l'intitulé «Le contrat d'occupation de travailleur à domicile», et comprenant les articles 119.1 à 119.12, devient le Titre V, portant l'intitulé «L'occupation de travailleurs à domicile» et comprenant les articles 105 à 116.

Art. 12

In het hernummerde artikel 105 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, wordt de tweede zin geschrapt.

Art. 13

In het hernummerde artikel 106 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

«§ 1. Voor zover er in deze titel niet wordt van afge-
weken, zijn op de overeenkomst voor de tewerkstel-
ling van huiswerknemers de bepalingen betreffende
de arbeidsovereenkomst voor werknemers van toe-
passing.»;

B. in § 2 worden de woorden «werklieden en
bedienden» vervangen door het woord
«werknemers»;

C. in § 2 worden de woorden «de artikelen 119.4 en
119.5» vervangen door de woorden «de artikelen 108
en 109».

Art. 14

In het hernummerde artikel 107, ingevoegd bij de
wet van 6 december 1996, wordt het woord
«huisarbeider» vervangen door het woord
«huiswerknemer».

Art. 15

In het hernummerde artikel 108, ingevoegd bij de
wet van 6 december 1996, wordt het woord
«huisarbeiders» vervangen door het woord
«huiswerknemers» en het woord «huisarbeider»
wordt vervangen door het woord «huiswerknemer».

Art. 16

In het hernummerde artikel 109, ingevoegd bij de
wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzi-
gingen aangebracht:

A. de woorden «artikel 119.4» worden vervangen
door de woorden «artikel 108»;

B. het woord «huisarbeider» wordt vervangen
door het woord «huiswerknemer».

Art. 17

In het hernummerde artikel 110, ingevoegd bij de
wet van 6 december 1996, worden de woorden
«artikel 119.4, § 2, 4^o» vervangen door de woorden
«artikel 108, § 2, 4^o».

Art. 12

À l'article 105 (nouvelle numérotation) de la même
loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, la seconde
phrase est supprimée.

Art. 13

À l'article 106 (nouvelle numérotation) de la même
loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, sont appor-
tées les modifications suivantes:

A. le § 1^{er} est remplacé comme suit:

«§ 1^{er}. Dans la mesure où les dispositions du
présent titre n'y dérogent pas, les dispositions relati-
ves au contrat de travail des travailleurs sont applica-
bles au contrat d'occupation de travailleur à domi-
cile.»;

B. au § 2, les mots «d'ouvrier ou d'employé» sont
remplacés par les mots «des travailleurs»;

C. au même paragraphe, les mots «des articles
119.4 et 119.5» sont remplacés par les mots «des arti-
cles 108 et 109».

Art. 14

Dans le texte néerlandais de l'article 107 (nouvelle
numérotation), inséré par la loi du 6 décembre 1996,
le mot «huisarbeider» est remplacé par le mot
«huiswerknemer».

Art. 15

Dans le texte néerlandais de l'article 108 (nouvelle
numérotation), inséré par la loi du 6 décembre 1996,
le mot «huisarbeiders» est remplacé par le mot
«huiswerknemers», et le mot «huisarbeider» est
remplacé par le mot «huiswerknemer».

Art. 16

À l'article 109 (nouvelle numérotation), inséré par
la loi du 6 décembre 1996, sont apportées les modifi-
cations suivantes:

A. les mots «de l'article 119.4» sont remplacés par
les mots «de l'article 108»;

B. dans le texte néerlandais, le mot «huisarbeider»
est remplacé par le mot «huiswerknemer».

Art. 17

À l'article 110 (nouvelle numérotation), inséré par
la loi du 6 décembre 1996, les mots «à l'article 119.4,
§ 2, 4^o» sont remplacés par les mots «à l'article 108,
§ 2, 4^o».

Art. 18

In het hernummerde artikel 111, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, wordt het woord «huisarbeiders» vervangen door het woord «huiswerknemers».

Art. 19

In het hernummerde artikel 113, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, wordt het woord «huisarbeider» vervangen door het woord «huiswerknemer».

Art. 20

In het hernummerde artikel 114, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. paragraaf 1 wordt opgeheven;

B. in § 2 worden de woorden «artikel 56» vervangen door de woorden «artikel 57»;

C. in § 2 worden de woorden «de artikelen 51, 52, 54 en 55» vervangen door de woorden «de artikelen 51, 53, 55 en 56».

Art. 21

In het hernummerde artikel 115, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, wordt het woord «huisarbeider» vervangen door het woord «huiswerknemer».

Art. 22

In het hernummerde artikel 116, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. paragraaf 1 wordt opgeheven;

B. in § 2 worden de woorden «de artikelen 70, 71 en 73» vervangen door de woorden «de artikelen 53 en 55»

C. in § 2 wordt het woord «huisarbeider» vervangen door het woord «huiswerknemer».

Art. 18

Dans le texte néerlandais de l'article 111 (nouvelle numérotation), inséré par la loi du 6 décembre 1996, le mot «huisarbeiders» est remplacé par le mot «huiswerknemers».

Art. 19

Dans le texte néerlandais de l'article 113 (nouvelle numérotation), inséré par la loi du 6 décembre 1996, le mot «huisarbeider» est remplacé par le mot «huiswerknemer».

Art. 20

À l'article 114 (nouvelle numérotation), inséré par la loi du 6 décembre 1996, sont apportées les modifications suivantes:

A. le § 1^{er} est abrogé;

B. au § 2, les mots «à l'article 56» sont remplacés par les mots «à l'article 57»;

C. au même paragraphe, les mots «des articles 51, 52, 54 et 55» sont remplacés par les mots «des articles 51, 53, 55 et 56».

Art. 21

Dans le texte néerlandais de l'article 115 (nouvelle numérotation), inséré par la loi du 6 décembre 1996, le mot «huisarbeider» est remplacé par le mot «huiswerknemer».

Art. 22

À l'article 116 (nouvelle numérotation), inséré par la loi du 6 décembre 1996, sont apportées les modifications suivantes:

A. le § 1^{er} est abrogé;

B. au § 2, les mots «aux articles 70, 71 et 73» sont remplacés par les mots «aux articles 53 et 55»;

C. dans le texte néerlandais du même paragraphe, le mot «huisarbeider» est remplacé par le mot «huiswerknemer».

Art. 23

Titel VII van dezelfde wet, bestaande uit de artikelen 120 tot 130^{ter}, wordt titel VI, met dien verstande dat:

A. de artikelen 120 tot 126, de artikelen 117 tot 123 worden;

B. in het hernummerde artikel 121 de woorden «artikel 123» worden vervangen door de woorden «artikel 120»;

C. in het hernummerde artikel 122, eerste lid, de woorden «artikel 123» worden vervangen door de woorden «artikel 120»;

D. in het hernummerde artikel 123, de woorden «de artikelen 123 en 124» worden vervangen door de woorden «de artikelen 120 en 121»

E. het huidige artikel 127 wordt opgeheven;

F. de artikelen 128 tot 130^{ter}, de artikelen 124 tot 128 worden.

Art. 24

In het hernummerde artikel 118 worden de woorden «een arbeidsovereenkomst voor werklieden, een arbeidsovereenkomst voor bedienden» vervangen door de woorden «een arbeidsovereenkomst voor werknemers».

Art. 25

Het hernummerde artikel 126, derde lid, wordt vervangen als volgt:

«De bepalingen van artikel 37 gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn bekend werd.»

Art. 26

Titel VIII van dezelfde wet, bestaande uit de artikelen 131 tot 137 wordt Titel VII, bestaande uit de artikelen 129 tot 135, met dien verstande dat in het hernummerde artikel 129 de woorden «de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85 en 104» telkens worden vervangen door de woorden «het artikel 92».

Art. 23

Le titre VII de la même loi, comprenant les articles 120 à 130^{ter}, devient le titre VI, étant entendu que :

A. les articles 120 à 126 deviennent les articles 117 à 123;

B. à l'article 121 (nouvelle numérotation), les mots «à l'article 123» sont remplacés par les mots «à l'article 120»;

C. à l'article 122 (nouvelle numérotation), alinéa 1^{er}, les mots «à l'article 123» sont remplacés par les mots «à l'article 120»;

D. à l'article 123 (nouvelle numérotation), les mots «des articles 123 et 124» sont remplacés par les mots «des articles 120 et 121»;

E. l'article 127 actuel est abrogé;

F. les articles 128 à 130^{ter} deviennent les articles 124 à 128.

Art. 24

À l'article 118 (nouvelle numérotation), les mots «d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé» sont remplacés par les mots «d'un contrat de travail de travailleur».

Art. 25

L'article 126, alinéa 3 (nouvelle numérotation) est remplacé comme suit :

«Les dispositions de l'article 37 sont applicables au délai de préavis visé à l'alinéa 2. Ce délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine au cours de laquelle le délai de préavis a été notifié.»

Art. 26

Le Titre VIII de la même loi, comprenant les articles 131 à 137, devient le Titre VII, comprenant les articles 129 à 135, étant entendu qu'à l'article 129 (nouvelle numérotation), les mots «des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85 et 104» et «aux articles 65, 67, 69, 82, 84, 85 et 104» sont remplacés respectivement par les mots «de l'article 92» et «à l'article 92».

HOOFDSTUK III

**Wijziging van het koninklijk besluit van
28 november 1969 tot uitvoering van
de wet van 27 juni 1969
tot herziening van de besluitwet
van 28 december 1944
betreffende de maatschappelijke zekerheid
der arbeiders**

Art. 27

Artikel 19, § 2, 2^o, a), van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der werknemers, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 oktober 1999, wordt vervangen als volgt:

«a) de vergoedingen wegens beëindiging van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk wegens beëindiging voor afloop van de termijn of de voltooiing van het werk;»

HOOFDSTUK IV

**Wijziging van het Wetboek van
de inkomstenbelastingen 1992**

Art. 28

Artikel 31, tweede lid, 3^o, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd door de wet van 4 mei 1999, wordt aangevuld als volgt: «met uitzondering van de in artikel 66 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde ontslagvergoeding».

HOOFDSTUK V

**Wijziging van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994
betreffende de verplichte verzekering voor
geneeskundige verzorging en uitkeringen**

Art. 29

Artikel 87, tweede lid, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, vervangen bij het koninklijk besluit van 13 november 1996, wordt vervangen als volgt:

«Het recht op de primaire ongeschiktheidsuitkering ontstaat voor werknemers wier arbeidsovereenkomst geregeld wordt door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, pas vanaf de

CHAPITRE III

**Modification de l'arrêté royal
du 28 novembre 1969
pris en exécution de la loi du 27 juin 1969
révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944
concernant la sécurité sociale des travailleurs**

Art. 27

L'article 19, § 2, 2^o, a), de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 5 octobre 1999, est remplacé comme suit:

«a) des indemnités dues pour rupture de l'engagement à durée déterminée ou pour un travail nettement défini avant l'expiration du délai ou avant l'achèvement du travail;»

CHAPITRE IV

**Modification du Code des impôts
sur les revenus 1992**

Art. 28

L'article 31, alinéa 2, 3^o, du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 4 mai 1999, est complété comme suit: «à l'exception de l'indemnité de congé visée à l'article 66 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail».

CHAPITRE V

**Modification de la loi relative
à l'assurance obligatoire soins de santé
et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994**

Art. 29

L'article 87, alinéa 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, remplacé par l'arrêté royal du 13 novembre 1996, est remplacé comme suit:

«Pour les travailleurs dont le contrat de travail est régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le droit à l'indemnité d'incapacité primaire ne naît qu'à partir du trente et unième jour de

eenendertigste dag van de arbeidsongeschiktheid. Voor de gerechtigden die personen ten laste hebben of die de voorwaarden vervullen van verlies van enig inkomen overeenkomstig artikel 93 mag de hoegrootheid van de uitkering niet lager zijn dan 60% van het gederfde loon.»

HOOFDSTUK VI

Wijziging van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Art. 30

Artikel 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 maart 1971 en de wet van 27 juni 1981, wordt vervangen als volgt:

«Art. 9. — Het loon moet ten minste om de maand worden uitbetaald behalve wat betreft:

1° het commissieloon voor de handelsvertegenwoordigers, uitbetaald volgens de bepalingen van Titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

2° het commissieloon van andere werknemers dan de handelsvertegenwoordigers, dat ten minste om de drie maanden moet worden uitbetaald;

3° de aandelen in de winst en andere gelijksoortige prestaties, waarvan de betaling geschiedt overeenkomstig het akkoord tussen partijen, het arbeidsreglement of enig ander vigerend reglement.

Van het bepaalde in het eerste lid kan worden afgeweken bij beslissing van het bevoegd paritair comité die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard.

Onverminderd het bepaalde in het eerste lid, moet het loon worden uitbetaald op de tijdstippen en binnen de termijnen die worden bepaald door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, moet het loon worden uitbetaald op de tijdstippen en binnen de termijnen die zijn vastgesteld in het arbeidsreglement of in enig ander vigerend reglement; de bepalingen van deze reglementen mogen de datum van uitbetaling van het loon niet later vaststellen dan de zevende werkdag na de arbeidsperiode waarvoor de uitbetaling geschiedt.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst of van bepalingen in het arbeidsreglement of in enig ander vigerend reglement, moet het loon uiterlijk worden uitbetaald op de vierde werkdag na de arbeidsperiode waarvoor de uitbetaling geschiedt.»

l'incapacité de travail. Pour les titulaires qui ont des personnes à charge ou qui remplissent les conditions de perte de revenu unique conformément à l'article 93, le taux de l'indemnité ne peut être inférieur à 60% de la rémunération perdue.»

CHAPITRE VI

Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Art. 30

L'article 9 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, modifié par l'arrêté royal du 1^{er} mars 1971 et par la loi du 27 juin 1981, est remplacé comme suit:

«Art. 9. — La rémunération doit être payée au moins tous les mois, sauf en ce qui concerne:

1° les commissions dues aux représentants de commerce, payées selon les dispositions du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

2° les commissions dues aux travailleurs autres que les représentants de commerce, qui doivent être payées au moins tous les trois mois;

3° les participations aux bénéfices et autres prestations similaires qui sont réglées conformément à l'accord des parties, au règlement d'atelier ou à tout autre règlement en vigueur.

Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa 1^{er} par voie de décision de la commission paritaire compétente, rendue obligatoire par le Roi.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 1^{er}, la rémunération doit être payée aux époques et dans les délais déterminés par une convention collective de travail.

À défaut de convention collective de travail, la rémunération doit être payée aux époques et dans les délais fixés par le règlement de travail ou par tout autre règlement en vigueur; les dispositions de ces règlements ne peuvent fixer la date du paiement de la rémunération au-delà du septième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.

À défaut de convention collective de travail ou de dispositions contenues dans le règlement de travail ou dans tout autre règlement en vigueur, la rémunération doit être payée au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.»

HOOFDSTUK VII

Wijziging van het Gerechtelijk Wetboek

Art. 31

In artikel 81 van het Gerechtelijk Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 7 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. het derde en het vierde lid worden opgeheven;

B. in het vijfde lid worden de woorden «de artikelen 578, 4^o, 5^o, 6^o, 8^o en 10^o» vervangen door de woorden «de artikelen 578, 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 5^o, 6^o, 7^o, 8^o en 10^o»

Art. 32

In artikel 104 van het Gerechtelijk Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 7 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. het tweede en het derde lid worden opgeheven;

B. in het vierde lid worden de woorden «de artikelen 578, 4^o, 5^o, 6^o, 8^o en 10^o» vervangen door de woorden «de artikelen 578, 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 5^o, 6^o, 7^o, 8^o en 10^o».

HOOFDSTUK VIII

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

Art. 33

In artikel 20 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, laatst gewijzigd bij de wet van 7 juli 1994, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. in het tweede lid worden de woorden «werklieden, bedienden» vervangen door het woord «werknemer»;

B. in het vijfde lid worden de woorden «werklieden, bedienden» vervangen door het woord «werknemer»;

C. het zevende lid wordt opgeheven;

D. in het achtste lid wordt het woord «eveneens» geschrapt;

E. in het negende lid worden de tweede en de derde zin geschrapt.

CHAPITRE VII

Modification du Code judiciaire

Art. 31

À l'article 81 du Code Judiciaire, modifié en dernier lieu par la loi du 7 mai 1999, sont apportées les modifications suivantes:

A. les alinéas 3 et 4 sont abrogés;

B. à l'alinéa 5, les mots «aux articles 578, 4^o, 5^o, 6^o, 8^o et 10^o» sont remplacés par les mots «aux articles 578, 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 5^o, 6^o, 7^o, 8^o et 10^o».

Art. 32

À l'article 104 du Code Judiciaire, modifié en dernier lieu par la loi du 7 mai 1999, sont apportées les modifications suivantes:

A. les alinéas 2 et 3 sont abrogés;

B. à l'alinéa 4, les mots «aux articles 578, 4^o, 5^o, 6^o, 8^o et 10^o» sont remplacés par les mots «aux articles 578, 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 5^o, 6^o, 7^o, 8^o et 10^o».

CHAPITRE VIII

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

Art. 33

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

A. à l'alinéa 2, les mots «d'ouvriers, d'employés» sont remplacés par les mots «de travailleurs»;

B. à l'alinéa 5, les mots «d'ouvriers, d'employés» sont remplacés par les mots «de travailleurs»;

C. l'alinéa 7 est abrogé;

D. à l'alinéa 8, le mot «également» est supprimé;

E. à l'alinéa 9, la deuxième et la troisième phrase sont supprimées.

HOOFDSTUK IX

Overgangsbepaling

Art. 34

De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op de lopende overeenkomsten.

Bedienden die op het ogenblik van de afkondiging van deze wet een anciënniteit hebben van 10 jaar bij dezelfde werkgever kunnen er uitdrukkelijk voor opteren dat het opgeheven artikel 82, §§ 2 en 3, op hen van toepassing blijft in zoverre het ontslag door de werkgever betreft. De bedienden dienen hun keuze kenbaar te maken binnen een periode van twee maanden na het verschijnen van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

De bedienden kunnen hun keuze kenbaar maken door afgifte aan de werkgever van een geschrift. De handtekening van de werkgever op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van de ontvangst van de kennisgeving. De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaarders-exploot.

19 maart 2002.

Vincent VAN QUICKENBORNE.
Jean-Marie DEDECKER.

CHAPITRE IX

Disposition transitoire

Art. 34

Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours.

Les employés qui, au moment de la promulgation de la présente loi, comptent une ancienneté de 10 ans auprès du même employeur peuvent opter expressément pour que l'article 82, §§ 2 et 3, abrogé, leur reste applicable en tant qu'il est relatif au licenciement par l'employeur. Les employés doivent faire connaître leur choix dans un délai de deux mois suivant la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

Les employés peuvent faire connaître leur choix en remettant un écrit entre les mains de l'employeur. La signature de l'employeur sur le double de cet écrit ne vaut qu'à titre d'accusé de réception de la notification. La notification peut être faite également, soit sous pli recommandé à la poste, produisant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la date d'envoi, soit par exploit d'huissier de justice.

19 mars 2002.