

LOI RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL (EXTRAIT)

L. 03-07-1978

M.B. 22-08-1978

Modifications

N r	Typ e	Remarque	Date de disposition	Date du Moniteur	Remarqu e	Ref. document
1	L.		10-03-80	10-10-80		
2	L.		30-03-81	28-04-81/27-05-81		
3	L.		23-06-81	01-09-81		
4	L.		29-06-83	06-07-83		
5	L.		29-11-83	21-12-83		
6	A.R. .	n°225 du	07-12-83	15-12-83		
7	A.R. .	n°254 du	31-12-83	21-01-84		
8	A.R. .		14-12-84	28-12-84		
9	L.		22-01-85	24-01-85		
10	L.		17-07-85	31-08-85		
11	L.		18-07-85	31-08-85		
12	A.R. .	n°465 du	01-10-86	18-10-86		
13	L.		07-11-87	17-11-87		
14	L.		22-12-89	30-12-89		
15	L.		20-07-90	15-08-90		
16	L.		29-12-90	09-01-91		
17	L.		29-05-91	10-07-91		
18	L.		12-06-91	09-07-91		
19	L.		20-07-91	01-08-91		
20	L.		20-07-91	01-08-91		
21	L.		26-06-92	30-06-92		

2 2	L.		10-06-93	30-06-93		
2 3	L.		30-03-94	31-03-94		
2 4	L.		21-03-95	21-04-95		
2 5	L.		03-04-95	10-05-95		
2 6	L.		13-04-95	02-06-95		
2 7	L.		26-07-96	01-08-96		
2 8	L.		06-12-96	24-06-96		

TITRE Ier.- LES CONTRATS DE TRAVAIL EN GENERAL

CHAPITRE Ier.- DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1er. - La présente loi règle les contrats de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce et de domestique.

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

modifié par L. 17-07-1985

ARTICLE 2. - Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité d'un employeur.

modifié par L. 17-07-1985

ARTICLE 3. - Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur.

inséré par L. 10-03-1980

ARTICLE 3bis. - Tout pharmacien exerçant une activité professionnelle

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

complété par L. 13-04-1995

ARTICLE 4. - Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.

Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce.

Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi: le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise, au sens de la loi relative au contrat d'agence commerciale, de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant.

modifié par L. 17-07-1985

ARTICLE 5. - Le contrat de travail domestique est le contrat par lequel un travailleur, le domestique, s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille.

inséré par L. 10-06-1993

ARTICLE 5bis. - Des prestations de services complémentaires exécutées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en application d'un contrat de travail sans que la preuve du contraire puisse être apportée lorsque le prestataire des services et le bénéficiaire de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités similaires.

ARTICLE 6. - Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

ARTICLE 7. - Le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée.

Il ne peut jamais être conclu à vie.

ARTICLE 8. - Lorsque des travailleurs engagés dans les conditions définies aux articles 2, 3, 4 et 5 doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires de l'employeur dans leurs rapports avec les travailleurs faisant partie de ces groupes ou brigades.

La preuve du contraire n'est pas admise.

ARTICLE 9. - Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

complété par L. 22-12-1989

ARTICLE 10. - Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Le Roi peut déterminer les cas dans lesquels l'employeur ne peut apporter cette preuve.

Les dispositions du présent article sont également applicables aux contrats conclus pour un travail nettement défini.

inséré par L. 30-03-1994

ARTICLE 10bis. - § 1er. Jusqu'au 31 décembre 1997 au plus tard, par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux §§ 2 et 3 du présent article.

La répercussion sur l'emploi des contrats successifs pour une durée déterminée est évaluée annuellement de la façon prévue à l'article 89 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales.

§ 2. Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans.

§ 3. Moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, il peut être conclu des contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à six mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser trois ans.

le Roi fixe la procédure à suivre pour obtenir l'autorisation du fonctionnaire visé à l'alinéa 1er.

Les dispositions du § 2 de cet article ne sont applicables qu'aux contrats à durée déterminée conclus à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, aura été publiée au Moniteur belge.

remplacé par L. 17-07-1985

ARTICLE 11. - Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

inséré par L. 23-06-1981; complété par L. 22-12-1989

modifié par L. 26-07-1996

ARTICLE 11bis. - Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence

l'exécution de son contrat.

Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.

L'horaire de travail à temps partiel peut être variable. La durée hebdomadaire du travail calculée selon les règles fixés à l'article 26bis, §1er, alinéa 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doit toutefois être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre au maximum. Cette période peut être prolongée à un an maximum par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou, à défaut, le règlement de travail. Elle peut être prolongée par le Roi pour les travailleurs et les employeurs qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui :

- soit sont prévus par le règlement de travail;
- soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat visé à l'alinéa 1er ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur d'activité.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et aux conditions qu'Il détermine, autoriser qu'il soit dérogé à la limite d'un tiers dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises ou pour les catégories de travailleurs ou de travaux auxquels cette limite ne peut être appliquée.

Cette même dérogation peut être prévue par convention collective de travail, conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires à condition que cette convention collective de travail a été approuvée par le Ministre de l'Emploi et du Travail, après avis de l'organe paritaire compétent.

Toutefois, le Ministre peut marquer son accord si l'avis de l'organe paritaire n'a pas été rendu dans les deux mois de la saisie de celui-ci.

Lorsque le contrat prévoit des prestations inférieures aux limites fixées par ou en vertu de la présente loi, la rémunération est néanmoins due sur base de ces limites minimales.

inséré par L. 22-01-1985; modifié par L. 20-07-1991

ARTICLE 11ter. - § 1er. Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grèves ou de lock-out, peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.

Le motif, l'identité du ou des travailleur(s) remplacé(s) et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

La durée du contrat de remplacement conclu en application des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans.

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail de remplacement successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, la durée totale de ces contrats successifs ne peut dépasser deux ans.

A défaut d'écrit ou en cas de dépassement de la période de deux ans prévue aux alinéas 3 et 4, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

§ 2. Les dispositions du § 1er peuvent aussi être appliquées pour l'engagement d'un travailleur engagé en remplacement d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel.

ARTICLE 12. - La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

ARTICLE 13. - Les travailleurs et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

ARTICLE 14. - La nullité du contrat ne peut être opposée aux droits du travailleur qui découlent de l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies :

- 1° en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;
- 2° dans les salles de jeu.

modifié par L.22-01-1985

ARTICLE 15. - Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

En cas d'application de l'article 39bis, l'action naissant du non-paiement de l'indemnité de congé est prescrite un an après le dernier paiement effectif d'une mensualité par l'employeur.

CHAPITRE II.- OBLIGATIONS DES PARTIES.

ARTICLE 16. - L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat.

ARTICLE 17. - Le travailleur a l'obligation :

- 1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;
- 2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont

données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;

5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

ARTICLE 18. - En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

ARTICLE 19. - Le travailleur n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal des choses, ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

ARTICLE 20. - L'employeur a l'obligation :

1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;

3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4° de fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir;

5° de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi;

6° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier des jeunes travailleurs;

7° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; il n'a en aucun cas le

droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

modifié par L. 18-07-1985

ARTICLE 21. - Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur tous les documents sociaux et un certificat constatant uniquement la date du début et de fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur.

ARTICLE 22. - L'employeur répond des malfaçons provenant de matières premières, de données, d'outillage ou d'appareillages défectueux fournis par lui.

modifié par L. 18-07-1985

ARTICLE 23. - Le travailleur ne peut être tenu de fournir un cautionnement qu'en conformité des stipulations d'une convention collective de travail, ou, à défaut d'une telle convention, d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal.

Tout cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur doit être déposé à la Banque Nationale de Belgique, à la Caisse des Dépôts et Consignations, à la Caisse générale d'Épargne et de Retraite, au Crédit communal de Belgique, à une banque ou à une caisse d'épargne privée régie par les dispositions de l'arrêté royal du 23 juin 1967.

Le dépôt se fait au nom du travailleur avec mention de l'affectation.

L'employeur effectue le dépôt du cautionnement dans les quinze jours de la date à laquelle il a été versé par le travailleur ou prélevé sur sa rémunération.

Par le seul fait du dépôt, l'employeur acquiert privilège sur le cautionnement pour toute créance résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations du travailleur.

Le montant du cautionnement ne peut être restitué au travailleur ou versé à l'employeur que de l'accord des parties ou sur production d'un extrait d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

Le montant du cautionnement ne peut excéder l'équivalent de six mois de rémunération.

inséré par L. 18-07-1985

ARTICLE 23bis. - Les cautionnements constitués avant l'entrée en vigueur de la présente loi doivent être adaptés aux stipulations des conventions collectives de travail visées à l'article 23, alinéa premier, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans un délai de six mois prenant cours le jour où l'employeur est lié par la convention collective de travail.

modifié par L. 17-07-1985

ARTICLE 24. - Seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou de l'une de ces peines seulement :
1° tout employeur qui enfreint les dispositions des alinéas 2, 3, 4 et 7 de l'article 23;
2° ceux qui auront mis comme condition à l'octroi d'un emploi ou même de remises et commissions, l'obligation de souscrire, de verser ou d'acheter des actions, parts d'intérêts ou obligations quelconques ou qui se seront fait remettre des fonds, à un titre autre que celui de

cautionnement du travailleur.

ARTICLE 25. - Toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle.

CHAPITRE III.- SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT

ARTICLE 26. - Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement, ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties.

modifié par L. 18-07-1985

ARTICLE 27. - A droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le travailleur apte à travailler au moment de se rendre au travail :

1° qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu du travail, pourvu que ce retard ou cette absence soient dus à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2° qui, hormis le cas de grève, ne peut pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

3° qui, ne se trouvant pas dans les conditions pour voter par procuration, s'absente du travail le temps nécessaire pour remplir son devoir d'électeur en territoire belge.

Le Roi peut déroger aux dispositions de l'alinéa 1er, après avis conforme et unanime de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail.

modifié par L. 29-11-1983; L. 22-01-1985; L. 17-07-1985;

L. 18-07-1985; L. 03-04-1995

ARTICLE 28. - L'exécution du contrat est suspendue :

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;

2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;

4° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de :

a) la loi du 1er juillet 1963 portant instauration d'une indemnité de promotion sociale;

b) la section 6 du chapitre III de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;

c) la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.

5° pendant la durée de l'absence du travailleur qui fait l'objet de mesures privatives de liberté à caractère préventif.

modifié par L. 17-07-1985

ARTICLE 29. - L'exécution du contrat est suspendue :

- 1° pendant les périodes d'appel ou de rappel du travailleur sous les armes;
- 2° pendant la durée du séjour du travailleur dans un centre de recrutement et de sélection;
- 3° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;
- 4° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;
- 5° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile en application de l'article 2, § 5, et du chapitre XIII des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962;
- 6° pendant la présence sous les armes découlant d'un rengagement prenant cours à l'expiration du terme de service, pour autant que la durée du rengagement ne porte pas la durée totale du terme de service au-delà du terme prévu à l'article 66, § 1er, alinéa 1er, desdites lois sur la milice;
- 7° pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience par l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience;
- 8° pendant la durée du séjour du travailleur-objecteur de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience.

modifié par L. 18-07-1985

ARTICLE 30. - Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1er. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

inséré par L. 29-05-1991

ARTICLE 30bis. - Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses.

Les modalités de l'exercice de ce droit et notamment la durée de l'absence, les événements retenus à cet effet, ainsi que, le cas échéant, le nombre de jours d'absence pour de tels motifs, sont fixées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et, en ce qui concerne les travailleurs auxquels la convention collective de travail n'est pas d'application, par le Roi.

Sans préjudice de dispositions plus favorables et pour les travailleurs qui ne sont pas visés par la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, le Roi peut fixer le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération.

ARTICLE 31. - § 1er. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

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

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

En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du travailleur estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin du travailleur et le médecin délégué et rémunéré par l'employeur.

CHAPITRE IV.- FIN DU CONTRAT

ARTICLE 32. - Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

1° par l'expiration du terme;

2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;

3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;

4° par la mort du travailleur;

5° par la force majeure.

ARTICLE 33. - La mort de l'employeur ne met pas fin au contrat.

Lorsqu'elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé ou lorsque le contrat avait été conclu en vue d'une collaboration personnelle, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et en fixe le montant.

ARTICLE 34. - abrogé par L. 17-07-1985

modifié par L. 18-07-1985

ARTICLE 35. - Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

ARTICLE 36. - Sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

inséré par L. 12-06-1991

ARTICLE 36bis. - Sont nulles les clauses du contrat de travail autorisant l'employeur à résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque la rémunération du travail fait l'objet d'une saisie à la suite de contrats de crédit définis par la loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation.

modifié par L. 07-11-1987; L. 20-07-1991

ARTICLE 37. - § 1er. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé, doit mentionner le début et la durée du préavis.

Lorsque le congé est donné par le travailleur, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit à l'employeur. La signature de l'employeur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être

faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

§ 2. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée déterminée dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, le travailleur peut le résilier moyennant un préavis. Les mentions qui doivent y figurer et les modalités de notification sont conformes au § 1er.

modifié par L. 29-11-1983; L. 17-07-1985

ARTICLE 38. - § 1er. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1°, 2° et 5°, 29 et 31.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

inséré par A.R. n° 225 du 07-12-1983

ARTICLE 38bis. - En cas de congé donné par l'employeur, le délai de préavis ne court pas pendant les jours de repos compensatoire octroyés

en application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

ARTICLE 39. - § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40, de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

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

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

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

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, 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.

inséré par L. 22-01-1985

ARTICLE 39bis. - § 1er. L'employeur peut payer l'indemnité de congé visée à l'article 39, § 1er, 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.

ARTICLE 40. - § 1er. 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.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1er, 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.

modifié par L. 23-06-1981

ARTICLE 41. - Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux articles 64, 85 et 115, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

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

ARTICLE 42. - La quittance pour solde de compte remise par le travailleur dès le moment où le contrat prend fin, ne signifie pas pour celui-ci qu'il renonce à ses droits.

CHAPITRE V. - DISPOSITIONS PARTICULIERES

CONCERNANT LES TRAVAILLEURS MINEURS D'AGE.

modifié par L. 30-03-1981; L. 21-03-1995

ARTICLE 43. - Le travailleur mineur est capable de conclure et de résilier un contrat de travail moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de sa mère ou de son tuteur. A défaut de cette autorisation, il peut y être suppléé par le tribunal de la jeunesse à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé.

modifié par L. 21-03-1995

ARTICLE 44. - L'employeur ou le tiers qui en est éventuellement débiteur, remet valablement la rémunération au mineur, sauf opposition faite par le père, la mère ou le tuteur du mineur.

ARTICLE 45. - Si l'intérêt du mineur l'exige, le tribunal de la jeunesse peut, à la requête du ministère public ou d'un membre de la famille, autoriser le mineur à encaisser la rémunération de son travail et à en disposer en tout ou en partie, ou lui désigner un tuteur ad hoc, toujours révocable, chargé de disposer de cette rémunération pour les besoins du pupille. Le père, la mère ou le tuteur est préalablement entendu ou appelé.

modifié par L. 30-03-1981

ARTICLE 46. - Sans préjudice de l'article 43, le juge compétent, pour connaître d'une contestation relative aux contrats visés par la présente loi peut nommer un tuteur ad hoc pour remplacer dans l'instance le tuteur absent ou empêché.

inséré par L. 17-07-1985

ARTICLE 46bis. - Les dispositions du présent chapitre s'appliquent également aux travailleurs mineurs d'âge autres que ceux visés par la présente loi.

TITRE II.- LE CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER

CHAPITRE Ier.- GENERALITES

ARTICLE 47. - Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'ouvrier.

ARTICLE 48. - § 1er. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

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

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

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

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

CHAPITRE II.- REMUNERATION EN CAS DE SUSPENSION DE L'EXECUTION DU

CONTRAT

modifié par A.R. n° 254 du 31-12-1983; L. 26-06-1992

ARTICLE 49. - L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident

technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

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

L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1er, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatibles 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, par lettre recommandée à la poste, au bureau régional de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise :

- 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 selon les mêmes modalités une liste mentionnant les nom, prénoms et adresse des ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.

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

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

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

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

complété par L. 26-06-1992

ARTICLE 50. - Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

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

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

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

contrat sans préavis.

complété par A.R. n° 254 du 31-12-1983; L. 29-12-1990; L. 26-06-1992
ARTICLE 51. - § 1er. Sur l'avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal doit indiquer :

- 1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;
- 2° la durée de ce nouveau régime;
- 3° le nombre maximal des journées de chômage;
- 4° le mode et le délai de l'information qui doit être adressée au bureau régional de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

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 2, 4°, doivent mentionner :

- 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 ouvriers seront en chômage.

L'information prévue à l'alinéa 2, 4°, doit en outre, mentionner:

- 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 ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

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

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

La notification doit indiquer :

- 1° soit les nom, prénoms et commune du domicile des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;
- 2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage;
- 3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque

ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée par l'employeur, sous pli recommandé à la poste, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle, au bureau régional de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise.

L'employeur communique, en outre, à ce bureau régional les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

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

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

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 §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

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

§ 3ter. Le Roi peut, après avis favorable 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.

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

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

§ 5bis. Chaque fois qu'au cours d'une période de suspension totale de l'exécution du contrat ou d'un régime de travail à temps réduit notifiés conformément aux dispositions des §§ 1er 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 régional de l'Office national de l'emploi du lieu où est située l'entreprise et au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la prise de cours de ces modifications :

- 1° soit le nombre d'ouvriers concernés dans les cas où ces modifications concernent une section de l'entreprise, soit, dans les autres cas, les nom, prénoms et adresse des ouvriers mis en chômage;
- 2° les dates auxquelles ces ouvriers seront en chômage.

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

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er. 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, dernier alinéa.

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

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

inséré par A.R. n° 225 du 07-12-1983; modifié par L. 22-01-1985

ARTICLE 51bis. - 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 1er 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.

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

modifié par L. 23-06-1981; L. 17-07-1985; A.R. n° 465 du 01-10-1986
ARTICLE 52. - § 1er. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident de travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze jours, le premier jour ouvrable de la période d'incapacité est un jour de carence; la période de salaire garanti prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 27 au paiement de la rémunération pour la journée au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit tandis que la journée payée en application de l'article 27 est considérée comme le premier jour de la période de salaire garanti.

En cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail où le travailleur aurait normalement travaillé.

Pour la détermination du jour de carence, le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

Lorsque l'ouvrier atteint cette ancienneté pendant la période de salaire garanti, il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants.

§ 2. La rémunération visée au § 1er 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 § 1er.

Toutefois, la rémunération visée au § 1er est due :

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

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

§ 3. La rémunération visée au § 1er n'est pas due à l'ouvrier :

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

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

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1er, 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.

ARTICLE 53. - Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des ministres :

- 1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 52, § 1er, dernier alinéa;
- 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 52.

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

ARTICLE 54. - § 1er. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, l'ouvrier a droit à la rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

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

§ 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 visés aux articles 49 et 58 de la loi sur les accidents du travail, ainsi que le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 desdites lois coordonnées du 3 juin 1970, sont tenus de verser à l'employeur les indemnités journalières dues à l'ouvrier pour la même période.

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

L'employeur est tenu de verser à l'ouvrier les indemnités journalières afférentes soit aux journées d'inactivité habituelle de l'entreprise, soit aux journées de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 50 ou de l'article 51.

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

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

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident ou de la maladie visés au § 1er 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.

modifié par A.R. n° 465 du 01-10-1986; L. 22-12-1989

ARTICLE 55. - En cas d'incapacité de travail de l'ouvrière résultant de

la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l'article 52 sont applicables.

modifié par L. 10-06-1993; L. 03-04-1995

ARTICLE 56. - L'ouvrier n'a droit à la rémunération normale pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 28, 2°bis, 30, 49, 51, 52, 54 et 55 que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles il aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

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.

ARTICLE 57. - Dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération telles qu'elles sont définies aux articles 27, 29, 30, 49 à 52, 54 et 55, dans la mesure où une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE III.- FIN DU CONTRAT

ARTICLE 58. - Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

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

ARTICLE 59. - Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.

Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Ces délais sont doublés lorsqu'il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans.

Ils doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

ARTICLE 60. - Quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de six mois de service ininterrompu dans la même entreprise, le contrat peut déroger aux dispositions de l'article 59, sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à sept jours. La durée du préavis à

respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le préavis donné par l'employeur.

modifié par L. 20-07-1991

ARTICLE 61. - § 1er. Sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut modifier les délais de préavis dans l'intérêt de certaines catégories spéciales de travailleurs ou en ce qui concerne les préavis donnés pour des motifs économiques ou sociaux.

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

modifié par L. 17-07-1985

ARTICLE 62. - L'ouvrier comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application de l'article 50 ou 51.

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

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

complété par L. 22-01-1985

ARTICLE 63. - Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec les indemnités prévues à l'article 39, §§ 2 et 3, de la présente loi, à l'article 21, § 7, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou à l'article 1 bis, § 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales.

modifié par L. 18-07-1985

ARTICLE 64. - Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut s'exercer une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application de l'article 60, le droit de s'absenter ne peut excéder une demi-journée de travail.

Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, en application

de l'article 61, le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, modifier la durée de l'absence par dérogation à l'alinéa 1er.

modifié par A.R. 14-12-1984

ARTICLE 65. - § 1er. Par la clause de non-concurrence, on entend celle par laquelle l'ouvrier s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

§ 2. La clause de non-concurrence est réputée inexistante dans les contrats de travail pour lesquels la rémunération annuelle ne dépasse pas 650.000 (*) francs.

Lorsque le montant de la rémunération annuelle se situe entre 659.000(*) et 1.300.000 (**) francs, la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions déterminées par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire.

(*) 896.000 francs à partir du 01-01-1996 (M.B. 01-11-1995)

(**) 1.792.000 francs à partir du 01-01-1996 (M.B. 01-11-1995)

A défaut de convention conclue par les organes paritaires précités, soit que ces organes ne fonctionnent pas, soit qu'ils n'aient pu réaliser un accord et après échec de la procédure de conciliation, cette détermination des catégories de fonctions ou des fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente par voie d'accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

En cas de désaccord persistant entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs, la partie la plus diligente peut solliciter l'avis de la commission des bons offices instituée par la convention collective de travail du 12 février 1970 concernant la clause dérogatoire de non-concurrence.

Lorsque la rémunération annuelle dépasse 1.300.000 (**), francs la clause de non-concurrence peut valablement figurer dans les contrats de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail conclue en commission ou en sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue au sein des organes paritaires précités et après échec de la procédure de conciliation, la détermination de ces catégories de fonctions ou de ces fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise selon la procédure prévue au § 2, alinéas 2 et 3, du présent article.

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

1° elle doit se rapporter à des activités similaires;

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

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

4° elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et de caractère forfaitaire par l'employeur, sauf si ce dernier

renonce dans un délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat à l'application effective de la clause de non-concurrence.

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

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

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

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

En cas de violation de la clause de non-concurrence par l'ouvrier, ce dernier sera tenu de rembourser à l'employeur la somme que ce dernier aura payée, en application du principe énoncé au § 2, alinéa 5, 4^o, du présent article et devra en outre lui payer une somme équivalente. Cependant, à la demande de l'ouvrier, le juge peut réduire le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte notamment du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice.

TITRE III.- LE CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE

CHAPITRE Ier.- DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 66. - Les dispositions du présent titre s'appliquent au contrat de travail d'employé.

modifié par L. 22-01-1985

ARTICLE 67. - § 1er. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque

employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à six ou douze mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 780.000 (*) francs.
(*) 1.076.000 francs à partir du 01-01-1996 (M.B. 01-11-1995)

En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de un mois.

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

ARTICLE 68. - abrogé par L. 22-01-1985

modifié par A.R. 14-12-1984

ARTICLE 69. - Par dérogation à l'article 13, la clause d'arbitrage est valable à l'égard de l'employé dont la rémunération annuelle dépasse 1.300.000 (*) francs et qui est chargé de la gestion journalière de l'entreprise ou assume dans une division de l'entreprise ou dans une unité d'exploitation, des responsabilités de gestion comparables à celles exercées au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

(*) 1.792.000 francs à partir du 01-01-1996 (M.B. 01-11-1995)

CHAPITRE II.- REMUNERATION EN CAS DE SUSPENSION DE L'EXECUTION DU

CONTRAT.

ARTICLE 70. - L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

modifié par L. 17-07-1985; A.R. n°465 du 01-10-1986

ARTICLE 71. - L'employé engagé à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à sa rémunération pour une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Les dispositions des articles 52, § 1er, et 53 sont applicables à cette rémunération.

modifié par L. 17-07-1985

ARTICLE 72. - L'employé visé à l'article 71 a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail, à sa rémunération pour une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

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

Les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1er et 2, sont applicables à cette rémunération.

modifié par A.R. n°465 du 01-10-1986

ARTICLE 73. - § 1er. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71.

Toutefois, la rémunération visée aux articles 70 et 71 est due :

- 1° pour la partie de la période de trente ou de quatorze jours restent à courir si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71 durant une période de trente ou de quatorze jours;
- 2° lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 2. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due à l'employé :

- a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;
- b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

ARTICLE 74. - En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1er et 2, sont applicables à la rémunération à laquelle l'employé visé à l'article 70 a droit.

ARTICLE 75. - L'employeur dispose contre les tiers responsables des accidents, des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ayant entraîné une suspension de l'exécution du contrat au sens des articles 70, 71 et 72, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles il est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

modifié par A.R. n°465 du 01-10-1986; L. 22-12-1989

ARTICLE 76. - En cas d'incapacité de travail de l'employée résultant de

la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions des articles 70 et 71 sont applicables.

ARTICLE 77. - La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'interruption du travail visée à l'article 28, 2°, et l'incapacité de travail visée aux articles 70, 71 et 72 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

CHAPITRE III.- FIN DU CONTRAT

ARTICLE 78. - Après que l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'un employé engagé pour une durée indéterminée, a duré plus de six mois, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération correspondant au délai de préavis à observer à l'égard de l'employé, sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail ou, le cas échéant, depuis la date où le préavis a pris cours.

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

ARTICLE 79. - Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours.

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

ARTICLE 80. - Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de l'employé engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l'objet du contrat ne soit pas réalisé, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel l'employé a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

modifié par L. 18-07-1985

ARTICLE 81. - § 1er. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

§ 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1er, 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.

modifié par A.R. 14-12-1984; complété par L. 30-03-1994

ARTICLE 82. - § 1er. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 650.000 (*) francs, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1er et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède 650.000 (*) francs, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à 650.000 (*) francs sans excéder 1.300.000 (**) francs, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède 1.300.000 (**) francs.

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

§ 5. Par dérogation au § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse 1.300.000 francs au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

(*) 896.000 francs à partir du 01-01-1996 (M.B. 01-11-1995)

(*) 1.792.000 francs à partir du 01-01-1996 (M.B. 01-11-1995)

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

A défaut de convention, les dispositions du § 3 restent applicables.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables que pour autant que l'entrée en service se situe après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, aura été publiée au Mousiteur belge.

modifié par L. 20-07-1990; L. 20-07-1991 (2)

ARTICLE 83. - § 1er. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis, par dérogation à l'article 82, est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur. Cet âge est réduit à soixante ans et le délai de préavis est réduit à trois mois si le congé est donné par l'employé. Le délai de préavis à respecter par l'employeur ou par l'employé est réduit de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise. Pour les membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile, les âges de 65 ans et de 60 ans sont remplacés par l'âge de 55 ans.

Pendant les délais de préavis fixés par l'alinéa 1er, l'employé bénéficie des dispositions de l'article 85.

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

modifié par A.R. 14-12-1984; L. 17-07-1985

ARTICLE 84. - L'employé auquel l'employeur a donné congé dans les conditions fixées à l'article 82, peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

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

Nonobstant toute convention contraire, ce préavis est de un mois si la rémunération annuelle ne dépasse pas 650.000 (*) francs et de deux mois si elle dépasse 650.000 (*) francs sans excéder 1.300.000 (**) francs.

Si la rémunération annuelle dépasse 1.300.000 (**) francs, le préavis visé à l'alinéa 1er est fixé par la convention conclue à partir du moment où le congé est donné, ou par le juge, sans pouvoir excéder quatre mois.

modifié par A.R. 14-12-1984

ARTICLE 85. - Le droit de s'absenter prévu à l'article 41 peut être exercé une ou deux fois par semaine, par l'employé dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 650.000 (*) francs, pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

Lorsque sa rémunération annuelle dépasse 650.000 (*) francs, l'employé peut s'absenter dans les limites fixées à l'alinéa 1er, pendant les six derniers mois du délai de préavis; durant la période antérieure, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

(*) 896.000 francs à partir du 01-01-1996 (M.B. 01-11-1995)

(*) 1.792.000 francs à partir du 01-01-1996 (M.B. 01-11-1995)

ARTICLE 86. - § 1er. Les dispositions de l'article 65 s'appliquent au contrat de travail d'employé.

§ 2. En ce qui concerne les entreprises et les employés visés ci-après, il peut être dérogé, dans les formes et conditions fixées par une convention conclue au sein du Conseil national du travail, aux dispositions de l'article 65, § 2, alinéa 5, 2° et 3°, ainsi qu'aux dispositions du § 2, alinéa 9, du même article, en ce qu'elles prévoient que la clause ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat

soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave. Ces clauses dérogatoires donnent droit au paiement d'une indemnité par l'employeur, sauf si ce dernier renonce à l'application effective de la clause de non-concurrence.

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

- a) avoir un champ d'activité internationale ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur les marchés internationaux;
- b) disposer d'un service de recherches propres.

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

(...)

Les titres IV, V et VI, articles 87 à 119.12, concernant le travail de représentant de commerce, le contrat de travail domestique et le contrat d'occupation de travailleur à domicile ne sont pas repris ici.

(...)

numérotation modifiée par L. 06-12-1996

TITRE VII.- LE CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANTS

ARTICLE 120. - Le présent titre règle l'occupation d'étudiants qui fournissent, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.

ARTICLE 121. - Nonobstant toute stipulation expresse, le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail jusqu'à preuve du contraire. Selon le cas, il s'agira d'un contrat de travail d'ouvrier, d'un contrat de travail d'employé, d'un contrat de travail de représentant de commerce ou d'un contrat de travail de domestique, tels qu'ils sont réglés par la présente loi.

ARTICLE 122. - Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du travail ou, à défaut de propositions des commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la présente loi, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations.

ARTICLE 123. - Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, tombant sous l'application du présent titre, doit être constaté par un écrit, pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

complété par L. 21-03-1995

ARTICLE 124. - L'écrit visé à l'article 123 doit mentionner :

- 1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;
- 2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
- 3° le lieu de l'exécution du contrat;
- 4° une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer;
- 5° la durée journalière et hebdomadaire du travail;
- 6° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;
- 7° la rémunération convenue et, au cas où celle-ci pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;
- 8° l'époque du paiement de la rémunération;
- 9° la clause éventuelle d'essai;
- 10° le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;
- 11° la commission paritaire compétente.
- 12° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos; les jours d'arrêt régulier du travail;
- 13° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre, en application du Règlement général pour la protection du travail;
- 14° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;
- 15° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise;
- 16° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de l'entreprise;
- 17° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des membres de la délégation syndicale;
- 18° l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises;
- 19° l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Quand les mentions prévues aux 12° à 19° figurent au règlement de travail, il suffit, dans l'écrit visé à l'article 123, de s'y référer expressément.

modifié par L. 21-03-1995

ARTICLE 125. - Une copie du contrat visé à l'article 123 est communiquée par l'employeur, dans les sept jours suivant le début de l'exécution du contrat, au fonctionnaire désigné par le Roi, accompagnée de la copie de l'accusé de réception par l'étudiant du règlement de travail visé à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Après avis de la commission paritaire compétente, le Roi peut fixer des modalités particulières de communication de la copie du contrat.

remplacé par L. 21-03-1995

ARTICLE 126. - A défaut d'écrit conforme aux dispositions des articles 123 et 124 ou de la communication d'une copie du contrat visée à l'article 125, les étudiants pourront à tout moment mettre fin aux contrats relatifs à une occupation visée par la présente loi, sans préavis ni indemnité.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions de l'article 123, ou, lorsqu'il y a un écrit, à défaut d'indications, dans celui-ci, concernant les dates du début et de la fin de l'exécution du contrat, l'horaire de travail ou la référence à l'horaire applicable figurant dans le règlement de travail, les conditions relatives au contrat de

travail de durée indéterminée applicables à l'employeur sont également valables en ce qui concerne ce contrat.

L'alinéa précédent n'est pas d'application quand l'employeur peut prouver que le défaut de mentions concernant l'horaire de travail ou de référence à l'horaire applicable dans le règlement de travail n'occasionne aucun dommage à l'étudiant.

ARTICLE 127. - Le contrat peut comporter une clause d'essai. Quelle que soit la nature du contrat, la clause d'essai est soumise aux dispositions de l'article 48.

ARTICLE 128. - L'employeur doit assurer à l'étudiant interne atteint d'une incapacité de travail, un logement convenable et des soins appropriés, aussi longtemps que cela sera nécessaire.

Sans préjudice des dispositions de la législation sur les accidents du travail, les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ne seront pas à la charge de l'employeur.

Si l'étudiant le demande, l'employeur sera tenu, en cas de maladie ou d'accident de l'étudiant, d'avertir la personne désignée par ce dernier; si l'étudiant est un mineur non émancipé, l'employeur devra avertir la personne qui a habituellement la garde de l'étudiant.

ARTICLE 129. - L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de mettre fin au contrat si elle a une durée de plus de sept jours, moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

ARTICLE 130. - Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois jours et celui à observer par l'étudiant d'un jour. Ces délais sont fixés respectivement à sept jours et à trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions des articles 37 et 59, alinéas 1er et 4, sont applicables aux délais de préavis visés à l'alinéa 2.

Sur proposition de la commission paritaire compétente, le Roi peut déroger aux dispositions concernant la durée des délais de préavis et la date de leur prise de cours.

inséré par L. 29-06-1983; modifié par L. 21-03-1995

ARTICLE 130bis. - Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles des mineurs de quinze ans ou plus, et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein, peuvent conclure des contrats d'occupation d'étudiants.

inséré par L. 17-07-1985

ARTICLE 130ter. - Les étudiants visés au présent titre conservent, à l'égard des différents régimes de sécurité sociale, leur qualité de personnes à charges.

numérotation modifiée par L. 06-12-1996

TITRE VIII.- DISPOSITIONS FINALES

modifié par L. 22-01-1985

ARTICLE 131. - Pour l'application des articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104, les commissions et avantages variables sont calculés sur le montant de la rémunération des douze mois antérieurs.

Les montants de rémunération prévus aux articles 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 et 104 sont adaptés, chaque année, à l'indice des salaires conventionnels pour employés du troisième trimestre conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. Le résultat obtenu est arrondi au millier supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur le 1er janvier de l'année qui suit celle de leur adaptation.

Pour l'application de l'alinéa 2, il faut entendre par :

- 1° indice des salaires conventionnels pour employés : l'indice établi par le Ministère de l'Emploi et du Travail sur base du calcul de la moyenne du traitement des employés adultes du secteur privé tel qu'il est fixé par convention collective de travail;
- 2° montant de base : le montant en vigueur au 1er janvier 1985;
- 3° nouvel indice : l'indice du troisième trimestre 1985 et des années suivantes;
- 4° indice de départ : l'indice du troisième trimestre 1984.

inséré par L. 26-06-1992

ARTICLE 131bis. - L'organe consulté en application de la présente loi fait parvenir son avis dans les deux mois de la demande qui lui est faite, à défaut de quoi il sera passé outre.

ARTICLE 132. - Par dérogation à l'article 9, la constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas requise, pendant les six mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, dans les branches d'industrie et pour les catégories d'ouvriers où cette forme de contrats correspond à l'usage.

ARTICLE 133. - Les dispositions de la présente loi sont applicables aux contrats en cours.

ARTICLE 134. - Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de mettre leur texte en concordance avec les dispositions de la présente loi.

ARTICLES 135 à 137. Dispositions modificatives et abrogatoires

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le Moniteur belge.