

CIRCULAIRE DU 10 JANVIER 1986

Aux Chefs des établissements d'enseignement primaire, secondaire, supérieur, spécial, de promotion sociale et artistique de l'Etat, provinciaux, communaux et libres;

Aux Chefs des centres P.M.S. de l'Etat, provinciaux, communaux et libres;

Aux Chefs de l'administration centrale.

Objet :

Suspension de l'exécution du contrat de travail. — Réf. : Trav. 4.

La matière de la *conclusion* des contrats de travail a fait l'objet des circulaires ci-après :

Trav. 6 : Limites imposées à la conclusion du contrat de travail à durée déterminée.

Trav. 8 : Projets-type de contrat de travail.

Trav. 9 : Actes juridiques posés dans le cadre de l'autonomie de gestion.

Le problème de la *rupture* des contrats de travail a été traité dans les rapports suivants :

Trav. 1 : Résiliation du contrat de travail pour motif grave.

Trav. 2 : Incapacité de travail résultant d'un accident du travail.

Trav. 5 : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée moyennant préavis.

Trav. 7 : Lettres-type de rupture.

Trav. 10 : Délais de préavis.

Je crois utile de compléter votre information par la synthèse juridique ci-jointe portant sur la *suspension* des contrats de travail.

Le Secrétaire général,
A. BILTIAU.

SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL.

LISTE DES CIRCULAIRES RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

- Trav. 1 :* **Résiliation des contrats de travail pour motif grave**
(20 mars 1985)
- Trav. 2 :* **Suspension et rupture du contrat de travail d'ouvrier**
Incapacité de travail résultant d'un accident du travail
(2 mai 1985 et 17 juin 1985)
- Trav. 3 :* **Personnel sous contrat et personnel sous statut**
(en préparation)
- Trav. 4 :* **Suspension de l'exécution du contrat de travail**
(10 janvier 1986)
- Trav. 5 :* **Rupture du contrat de travail à durée indéterminée moyennant préavis**
(3 juin 1985)
- Trav. 6 :* **Limites imposées à la conclusion du contrat de travail à durée déterminée**
(10 juin 1985)
- Trav. 7 :* **Lettres-type de rupture du contrat de travail**
(10 juin 1985)
- Trav. 8 :* **Projets-type de contrat de travail**
(10 juin 1985)
- Trav. 9 :* **Actes juridiques posés dans le cadre de l'autonomie de gestion**
(17 juin 1985)
- Trav. 10 :* **Délais de préavis**
Personnel ouvrier sous contrat
Personnel administratif temporaire (sous statut)
(30 octobre 1985)

SOMMAIRE

- I. **Contrat de travail - Notion**
- II. **Durée du contrat**
- III. **Effets de la suspension du contrat de travail**
- IV. **Causes de suspension du contrat d'employé**
1. *Enumération des causes de suspension*
 2. *Règles particulières à certains cas de suspension*
 - a) Suspension pour cause de grossesse ou d'accouchement
 - b) Suspension pour cause d'obligations militaires
 - c) Suspension pour cause d'incapacité de travail
 - d) Suspension à l'occasion d'événements familiaux ou de mission civique
- V. **Causes de suspension du contrat de travail d'ouvrier**
1. *Enumération des causes de suspension*
 - a) Suspension pour cause de grossesse ou d'accouchement
 - b) Suspension pour cause d'obligations militaires
 - c) Suspension pour cause d'incapacité de travail
 - d) Suspension à l'occasion d'événements familiaux ou de mission civique
 - e) Suspension pour cause d'accident technique
 - f) Suspension pour cause d'intempéries
 - g) Suspension en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques
- VI. **Tableau synoptique des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963**

I. CONTRAT DE TRAVAIL - NOTION

Le contrat de travail est régi par la loi du 3 juillet 1978 telle qu'elle a été modifiée, notamment par les lois du 22 janvier 1985

(*Moniteur belge* du 14 février 1985), du 17 et du 18 août 1985 (*Moniteur belge* du 31 août 1985), ainsi que par l'arrêté royal du 14 décembre 1984 (*Moniteur belge* du 28 décembre 1984).

1. Contrat de travail d'employé

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 (article 3 de la loi du 3 juillet 1978).

2. Contrat de travail d'ouvrier

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 (article 2 de la loi du 3 juillet 1978).

II. DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat de travail — d'employé ou d'ouvrier — peut être conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée.

1. Durée déterminée

Un contrat de travail à *durée déterminée* ou pour un travail nettement défini doit être constaté par un écrit établi au plus tard au moment de l'entrée en service de l'employé ou de l'ouvrier et indiquant expressément la durée ou le travail pour lequel il est conclu (art. 9 de la loi du 3 juillet 1978).

Sauf motif grave constaté suivant les procédures légales, un tel contrat prend fin à l'*expiration du terme*, sans préavis.

Si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus à *durée indéterminée* (art. 11 de la loi du 3 juillet 1978).

2. Durée indéterminée

Un contrat de travail à *durée indéterminée* résulte :

- soit de la volonté expresse des parties,
- soit d'un engagement sans écrit;
 - de l'omission de constater par écrit un engagement à durée déterminée ou pour un travail nettement défini;
 - de la continuation des prestations à l'échéance d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Sauf motif grave constaté suivant les procédures légales, un tel contrat prend fin à l'expiration du *préavis* légalement requis.

III. EFFETS DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Par la conclusion d'un *contrat de travail*, l'employeur et le travailleur s'engagent à exécuter de manière continue leurs obligations réciproques : le travailleur est tenu de fournir les prestations de travail convenues et l'employeur de les rémunérer aux échéances fixées.

Cependant certains événements suspendent provisoirement l'exécution du contrat.

Durant la suspension, chaque partie est, sauf les exceptions prévues par la loi, libérée de ses obligations à l'égard de l'autre.

L'employeur est donc dispensé du paiement de la rémunération, sauf dans les hypothèses et limites exposées aux points IV, 2, a, c et d, V, 2, a, c, d à g, ci-après.

- En cas de suspension de l'exécution d'un contrat de travail conclu à *durée indéterminée*, les règles de préavis restent d'application dans les limites suivantes.

Sauf les interdictions mentionnées aux points IV, 2, a à c et V, 2, a à d ci-après en ce qui concerne l'employeur, chaque partie peut mettre fin au contrat en notifiant le préavis légalement requis.

Lorsque le congé est donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas en principe pendant cette suspension.

En d'autres termes, sauf certaines exceptions, le préavis notifié par l'employeur

- *en cours d'exécution du contrat* cesse de courir en cas de suspension, en manière telle que sa durée est prolongée d'une durée égale à celle de la période ou des périodes de suspension;
- *en cours de suspension de l'exécution du contrat* ne commence à courir qu'à l'échéance de la période de suspension.

— En cas de suspension de l'exécution d'un contrat de travail conclu à *durée déterminée* ou pour un travail nettement défini, le contrat prend fin à l'expiration du terme initialement fixé.

Les causes de suspension sont, en effet, sans incidence quant à l'échéance d'un tel contrat.

IV. CAUSES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYÉ

1. Enumération des causes de suspension

Les articles 26 à 31 de la loi du 3 juillet 1978 énumèrent les différentes causes de suspension de l'exécution du contrat de travail, — à savoir essentiellement :

- les événements de force majeure rendant momentanément et absolument impossible l'exécution du contrat (article 26);
- les cas où le travailleur apte à travailler n'arrive au travail qu'avec retard ou n'y arrive pas ou ne peut l'entamer ou le poursuivre pour une raison indépendante de sa volonté (article 27);
- les vacances annuelles (article 28, 1°);
- le congé de grossesse ou d'accouchement (article 28, 2°);
- les prestations militaires (article 29, 1° à 6°) et services imposés aux objecteurs de conscience (article 29, 7° et 8°);
- les maladies et accidents (article 31);
- les congés politiques, congés-éducation, détention préventive, etc. (article 28, 3°, 4° et 5°);

- certains événements familiaux, les obligations civiques ou missions civiles, les comparutions en justice (article 30).

2. Règles particulières à certains cas de suspension

a) *Suspension pour cause de grossesse ou d'accouchement*

- Durée de la suspension
- Droit de l'employée au paiement de sa rémunération
- Droit de l'employée à certaines mesures de protection
- Limites et sanction du droit de rupture unilatérale du contrat par l'employeur

Durée de la suspension

L'article 28, 2° de la loi du 3 juillet 1978 dispose que l'exécution du contrat est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption du travail visées aux articles 39, 41 à 43 et 45 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, relatifs à la protection de la maternité.

L'article 39 de ladite loi mentionne qu'à la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement.

A cet effet, la travailleuse lui remet un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de congé sollicitée.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée à sa demande, au-delà de la huitième semaine, d'une durée égale à la période pendant laquelle

elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement.

Cet article prévoit :

- d'une part, *un congé facultatif de six semaines*, soit 42 jours, que l'employeur est tenu d'accorder à l'employée si celle-ci en fait la demande et à son choix, immédiatement avant l'accouchement, sur remise d'un certificat médical attestant de la date présumée de l'accouchement, ou à l'expiration du congé postnatal obligatoire;
- d'autre part, *le congé postnatal obligatoire de huit semaines*, soit 56 jours.

Il importe de noter que le repos de maternité n'est pas lié ou assimilé à la notion d'incapacité de travail, mais fondé sur les considérations d'utilité sociale relatives à l'intérêt de la femme et de l'enfant.

Tel est le motif pour lequel, conformément à l'article 78, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978, les périodes de repos prénatal et/ou postnatal sont exclues du délai de six mois d'incapacité de travail, à l'issue duquel l'employeur peut résilier le contrat (voir point IV, 2, c ci-après).

Droit de l'employée au paiement de sa rémunération

L'employée engagée à 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 être rémunérée par son employeur pendant les trente premiers jours d'une des périodes (de $42 + 56 = 98$ j.) d'interruption de travail prénatale et/ou postnatale (art. 76, al. 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978).

Cependant, si l'employée se trouve en état d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des deux périodes de repos pré ou postnatal, l'employeur est tenu de lui payer une nouvelle fois sa rémunération pendant les trente premiers jours de l'incapacité (art. 70 et 76, al. 3).

En cas d'engagement à l'essai ou 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, le droit de la travailleuse au paiement de sa rémunération est limité à sept jours (art. 76, al. 2).

Droit de l'employée à certaines mesures de protection

Les articles 41 à 44 de la loi du 16 mars 1971 édictent diverses mesures de protection de la santé de la travailleuse ou celle de son enfant, lors de l'exécution du travail, interdisant notamment les heures supplémentaires et les travaux dangereux.

Limites et sanction du droit de rupture unilatérale du contrat par l'employeur

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 interdit à l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse de la travailleuse, jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le ou les motifs du licenciement ne sont pas étrangers à l'état de grossesse ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, en supplément de l'indemnité normale de préavis et sans préjudice de dommages et intérêts éventuels.

b) *Suspension pour cause d'obligations militaires*

— Durée de la suspension

— Limites et sanction du droit de rupture unilatérale du contrat par l'employeur

Durée de la suspension

Aux termes de l'article 29 de la loi du 3 juillet 1978, l'exécution du contrat est suspendue :

- pendant les périodes d'appel ou de rappel du travailleur sous les armes;
- pendant la durée du séjour du travailleur dans un Centre de recrutement et de sélection;
- pendant la mise en observation dans un établissement du Service de santé de l'armée;
- 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;
- 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;
- 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, § 1, desdites lois sur la milice;
- 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;
- 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.

En conséquence, la rémunération n'est pas due par l'employeur durant ces périodes de suspension.

Limites et sanction du droit de rupture unilatérale du contrat par l'employeur

L'article 38, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que, sauf pour motif grave ou pour un motif suffisant, 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 :

- pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1° à 5°, ainsi que 7° et 8°;
- pendant la durée du rengagement visé à l'article 29, 6° si l'employeur a été dûment averti par le travailleur du rengagement, au plus tard un mois avant la date de prise en cours du rengagement;
- 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;
- à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Le motif grave dont il est question est le même motif que celui qui permet de rompre le contrat sans préavis (article 35 de la loi du 3 juillet 1978).

Le motif suffisant est celui qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29 et qui ont suspendu le contrat.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cours de période d'essai.

L'employeur qui met fin au contrat en contravention aux dispositions prérappelées est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes de suspension.

Cette indemnité forfaitaire ne peut cependant excéder six mois et s'ajoute à l'indemnité normale de préavis, sans préjudice de dommages et intérêts éventuels.

c) **Suspension pour cause d'incapacité de travail**

- Durée de la suspension
- Droit de l'employé au paiement de sa rémunération
- Droit de rupture unilatérale du contrat par l'employeur après six mois d'incapacité

Durée de la suspension

Le contrat d'emploi reste légalement suspendu durant toute la période d'incapacité de travail de l'employé en raison d'un accident ou d'une maladie.

Droit de l'employé au paiement de sa rémunération

Sauf exceptions (prévues à l'art. 73, § 2 de la loi du 3 juillet 1978), l'employé conserve le droit, à charge de l'employeur, au paiement de sa rémunération durant les 30 premiers jours d'incapacité, lorsque le contrat est conclu à *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 (art. 70).

Ce droit est limité à 7 jours en cas d'engagement à l'essai ou pour une *durée déterminée* de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation inférieure à trois mois (art. 71).

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre que la maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération de 30 jours ou de 7 jours n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les 14 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.

Dans l'hypothèse où l'employé est victime d'une rechute après une reprise de travail inférieure à 14 jours, la rémunération est due

pour la partie de la période de 30 jours ou de 7 jours restant éventuellement à courir.

Lorsque l'employé établit par un certificat médical que la nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident, la rémunération est due pour une nouvelle période, même si la rechute survient dans les 14 jours.

Droit de rupture unilatérale du contrat par l'employeur après six mois d'incapacité

Pendant la suspension de l'exécution du contrat pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut rompre le contrat moyennant préavis, mais ce préavis ne commencera à courir qu'à partir de la *disparition de la cause de suspension* (art. 38, § 2 de la loi du 3 juillet 1978).

Cependant, aux termes de l'article 78 de la loi, après que l'incapacité 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 pré ou postnatal (voir point IV, 2, a ci-avant) n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des six mois.

d) **Suspension à l'occasion d'événements familiaux ou de mission civique**

L'employé a le droit de s'absenter de son travail avec maintien de sa rémunération normale à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (article 30 de la loi du 3 juillet 1978), pour une durée fixée par l'arrêté royal du 28 août 1963 (*Moniteur belge* du 11 septembre 1963), tel qu'il a été modifié (voir *tableau synoptique* repris au point VI ci-après).

V. CAUSES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL D'OUVRIER

1. Énumération des causes de suspension

Les causes de suspension de l'exécution du contrat d'emploi énumérées au point IV, 1 ci-avant suspendent également l'exécution du contrat de travail d'ouvrier.

La loi prévoit en outre des *causes spécifiques* de suspension du contrat de travail d'ouvrier, à savoir :

- en cas d'accident technique;
- en cas d'intempéries;
- suspension totale ou instauration d'un régime de travail à temps réduit en raison du manque de travail résultant de causes économiques.

2. Règles particulières à certains cas de suspension

a) *Suspension pour cause de grossesse ou d'accouchement*

Durée de la suspension

Il convient de se référer aux dispositions légales concernant la protection de la maternité telles qu'elles sont exposées au point IV, 2, a ci-avant.

Droit de l'ouvrière au paiement de sa rémunération

Qu'elle soit engagée à durée déterminée ou indéterminée, l'ouvrière conserve le droit au salaire pendant les *sept premiers jours* de l'une des deux périodes de repos auxquelles elle a droit :

- soit les six dernières semaines ou 42 jours de la grossesse pendant lesquelles le contrat peut être suspendu à sa demande;
- soit les huit semaines ou 56 jours qui suivent l'accouchement et pendant lesquelles le contrat est obligatoirement suspendu en vertu de la loi du 16 mars 1971 (art. 55 de la loi du 3 juillet 1978).

Si l'ouvrière se trouve en état d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors de ces deux périodes, l'employeur est tenu de lui payer *une nouvelle fois* le salaire hebdomadaire garanti pendant les sept premiers jours de cette incapacité.

Limites et sanction du droit de rupture unilatérale du contrat par l'employeur

Il convient de se référer aux principes énoncés au point IV, 2, a ci-avant.

b) *Suspension pour cause d'obligations militaires*

Les règles énoncées au point IV, 2, b ci-avant s'appliquent au contrat de travail d'ouvrier.

c) *Suspension pour cause d'incapacité de travail*

Durée de la suspension

Comme déjà exposé ci-avant à propos du contrat d'emploi (voir point IV, 2, c), le contrat de travail d'ouvrier est également suspendu durant toute la période d'incapacité de travail de l'ouvrier en raison d'un accident ou d'une maladie de droit commun.

Droit de l'ouvrier au paiement du salaire hebdomadaire garanti

En vertu de l'article 52, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, l'ouvrier a droit (sous les réserves prévues au § 3 de cet article), à charge de l'employeur, à sa rémunération normale pendant une période de *7 jours*, sauf exception, à dater du lendemain du premier jour ouvrable de la période d'incapacité.

Cette rémunération n'est *pas due une nouvelle fois* lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les 14 premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité dont les 7 premiers jours ont déjà été rémunérés, sauf si l'ouvrier établit par un certificat médical

que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident (article 52, § 2).

Droit de rupture unilatérale du contrat par l'employeur après six mois d'incapacité

Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de 6 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 (article 58 de la loi).

Les périodes de congé pré et postnatal (voir point IV, 2, a ci-avant) n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des 6 mois.

d) Suspension à l'occasion d'événements familiaux ou de mission civique

Il convient de se référer aux principes énoncés au point IV, 2, d ci-avant et au tableau synoptique repris au point VI.

e) Suspension pour cause d'accident technique

L'exécution du contrat est suspendue en cas d'*accident* technique se produisant dans l'entreprise, l'établissement ou le service et résultant d'une force majeure.

Pendant une période de 7 jours prenant cours à la date de cet accident, l'ouvrier conserve, à charge de son employeur, le droit à sa rémunération normale.

La journée de travail interrompue en raison de l'accident est considérée comme le premier jour de la période durant laquelle l'ouvrier est tenu d'accepter tout *travail de remplacement* conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec ses qualifications professionnelles, sous peine de perdre son droit à la rémunération.

Dans les 4 jours suivant l'accident, l'employeur est tenu d'aviser l'Office national de l'emploi, conformément à l'article 49, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978.

f) Suspension pour cause d'intempéries

Les *intempéries* dues à la force majeure 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.

Elles ne suspendent pas le cours du préavis de licenciement.

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

A défaut d'avertissement de la suspension et/ou de la reprise du travail, l'employeur est tenu au paiement de la rémunération normale.

Lorsque la période de suspension dépasse *un mois*, l'ouvrier est en droit de mettre fin au contrat sans préavis (article 50 de la loi).

g) Suspension en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques

L'article 51 de la loi accorde à certaines conditions à l'employeur la faculté, lorsque les *circonstances économiques* entraînent un manque de travail,

— *soit* de suspendre totalement l'exécution du contrat pendant 4 semaines au maximum;

— *soit* d'instaurer un régime de travail à temps réduit, pour une période de temps limitée.

Dans l'un et l'autre cas, l'ouvrier peut mettre fin au contrat sans préavis.

**VI. TABLEAU SYNOPTIQUE DES DISPOSITIONS DE
L'ARRETE ROYAL DU 28 AOUT 1963**

MOTIFS DE L'ABSENCE	DUREE DE L'ABSENCE
1. Mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.
3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère d'une belle-sœur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.
4. Accouchement de l'épouse du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement.
5. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

MOTIFS DE L'ABSENCE	DUREE DE L'ABSENCE
6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.
8. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.	Le jour de la cérémonie.
9. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque » là où elle est organisée.	Le jour de la fête.
10. Séjour du travailleur milicien dans un Centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un Centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec maximum de trois jours.

MOTIFS DE L'ABSENCE	DUREE DE L'ABSENCE
10. <i>bis</i> Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de santé admin. ou dans un des établissements hospital. désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire avec maximum de trois jours.
11. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec maximum d'un jour.
12. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec maximum de cinq jours.
12. <i>bis</i> Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
12. <i>ter</i> Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors des élections du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec maximum de cinq jours.

MOTIFS DE L'ABSENCE	DUREE DE L'ABSENCE
13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec maximum de cinq jours.
14. Adoption d'un enfant.	Le temps nécessaire pour accomplir les formalités administratives et judiciaires.

Dans les hypothèses prévues aux numéros 2, 3, 5, 8 et 9, l'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé.

Dans les hypothèses prévues aux numéros 6 et 7, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés.

Les travailleurs à temps partiel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pendant les jours et périodes visés ci-dessus qui coïncident avec les jours et périodes où ils auraient normalement travaillé.

Ils peuvent choisir les jours d'absence dans les mêmes limites.