

Sur la proposition de Notre Ministre des Affaires sociales et des Pensions et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. L'article 49, alinéa 1^{er} des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970, remplacé par l'arrêté royal du 30 mars 1978, est remplacé par la disposition suivante :

« Les salaires servant de base à la fixation des indemnités se déterminent conformément aux dispositions du chapitre II, section 4, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et aux dispositions du chapitre II, section I^{er}bis de l'arrêté royal du 21 décembre 1971 portant exécution de certaines dispositions de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. »

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur à une date déterminée par le Roi.

Art. 3. Notre Ministre des Affaires sociales et des Pensions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, 10 juin 2001.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre des Affaires sociales et des Pensions,
F. VANDENBROUCKE

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Pensioenen en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Artikel 49, eerste lid van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970, vervangen bij het koninklijk besluit van 30 maart 1978, wordt vervangen als volgt :

« De lonen die tot basis dienen voor de berekening van de vergoedingen worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk II, afdeling 4 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling Ibis van het koninklijk besluit van 21 december 1971 houdende uitvoering van sommige bepalingen van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. »

Art. 2. Dit besluit treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

Art. 3. Onze Minister van Sociale Zaken en Pensioenen is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 juni 2001.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Sociale Zaken en Pensioenen,
F. VANDENBROUCKE

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT
ET MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

F. 2001 — 2009 [C - 2001/22461]

10 JUIN 2001. — Arrêté royal portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions

RAPPORT AU ROI

Sire,

L'arrêté, qui est soumis à Votre signature a pour objet d'exécuter l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

1. Contexte

La loi précitée prévoit la base légale utile pour une harmonisation des notions de base en vue d'une simplification radicale des obligations administratives en ce qui concerne le mode de collecte des données indispensables à l'application de la sécurité sociale.

Elle dispose également que la gestion des données se fait conformément aux dispositions de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-Carrefour de la sécurité sociale qui charge cette dernière de l'échange et de la collecte de données sociales.

En exécution de la note du Conseil des Ministres de juillet 1996 relative aux « directives concernant la simplification des obligations administratives dans le chef des employeurs et des travailleurs », plusieurs projets ont été mis sur pied dont notamment la préparation de l'instauration d'une collecte unique et multifonctionnelle de données relatives aux salaires et au temps de travail.

L'instauration d'une déclaration multifonctionnelle a pour objet de permettre à l'employeur de ne communiquer qu'une seule fois, par voie électronique, les données relatives aux salaires et au temps de travail des travailleurs qui sont nécessaires au calcul et à la perception des cotisations ainsi qu'au calcul des allocations de sécurité sociale.

A l'heure actuelle, l'employeur doit déclarer trimestriellement à l'ONSS les données relatives aux salaires et au temps de travail de ses travailleurs.

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN,
VOLKSGEZONDHEID EN LEEFMILIEU
EN MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

N. 2001 — 2009 [C - 2001/22461]

10 JUNI 2001. — Koninklijk besluit tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het koninklijk besluit dat U ter ondertekening wordt voorgelegd, beoogt uitvoering te geven aan artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

1. Situering

Voormelde wet voorziet in de nodige wettelijke basis voor een harmonisatie van de basisbegrippen met het oog op een grondige vereenvoudiging van de administratieve verplichtingen inzake de wijze van inzameling van gegevens nodig voor de toepassing van de sociale zekerheid.

Zij bepaalt tevens dat het beheer van de gegevens gebeurt overeenkomstig de bepalingen van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid, waarin deze belast wordt met de uitwisseling en de inzameling van sociale gegevens.

In uitvoering van de nota van de Ministerraad van juli 1996 betreffende « de krachtlijnen m.b.t. de vereenvoudiging van de administratieve verplichtingen van de werkgevers en de werknemers » werden een aantal projecten op gang gebracht waaronder de invoering van een eenmalige, multifunctionele inzameling van loon- en arbeidstijdgegevens.

De invoering van een multifunctionele aangifte heeft als doel de werkgever toe te laten de gegevens inzake lonen en arbeidstijden van werknemers, nodig voor de berekening en de inning van de bijdragen en de berekening van uitkeringen van sociale zekerheid, eenmalig en elektronisch mee te delen.

Voor het ogenblik moet de werkgever driemaandelijks aangifte doen van de loon- en arbeidstijdgegevens van de door hem tewerkgestelde werknemers aan de RSZ.

Par ailleurs, l'employeur doit, lors de la survenance d'un risque social, compléter de nombreux formulaires papier sur lesquels il doit une nouvelle fois indiquer des données en matière de salaire et de temps de travail.

La déclaration multifonctionnelle unique décharge l'employeur de ces formalités administratives multiples.

Dès que les données ont été communiquées, l'objectif est qu'elles soient mises à la disposition de tous les secteurs de la sécurité sociale par le biais du réseau de la Banque-Carrefour.

Ainsi, une multitude de formulaires papier pourra par conséquent être supprimée (1) ou du moins être radicalement simplifiée (2).

Outre une simplification quantitative, une conception uniforme et précise de la déclaration multifonctionnelle améliore par ailleurs considérablement la qualité des données de telle sorte que l'employeur ne doit pas à chaque fois les réinterpréter en fonction des différentes réglementations.

Cette simplification qualitative va de pair avec le souci de neutralité, tant en ce qui concerne les droits des assurés sociaux qu'au niveau des règles spécifiques valables dans les différentes réglementations.

2. Methodologie

A la demande du groupe de travail chargé de la préparation de la simplification et de la modernisation des obligations administratives, la Banque-Carrefour a élaboré une méthodologie par étapes en vue de la préparation de l'instauration de la déclaration multifonctionnelle.

Cette méthodologie vise à définir, de manière pragmatique, à l'aide des formulaires existants, les besoins d'information à travers les différents secteurs et à déterminer ensuite, après suppression d'une série de facteurs susceptibles de complications qui ne se justifient plus, un tout nouveau set de formulaires de demande (électroniques).

La méthode comprend différentes phases à réaliser progressivement :

- élaboration d'un inventaire des données figurant sur les formulaires émanant des secteurs de sécurité sociale qui doivent être remplis par l'employeur;

- analyse des données demandées et division en éléments constitutifs (éléments salariaux, composantes relatives au temps de travail, autres composantes);

- élaboration de projets de simplification et d'harmonisation;

- mise au point d'un modèle des données (modèle de type entités-relations) à l'aide des propositions précitées;

- élaboration de nouveaux formulaires électroniques.

Le présent arrêté concerne un aspect déterminé du modèle de données, plus précisément l'introduction de nouvelles notions univoques concernant les temps de travail.

Il convient de signaler que le Conseil national du travail a dès le début suivi de près l'évolution du dossier. La note concernant les directives a été présentée au Conseil et la méthodologie proposée lui a été expliquée.

Les documents préparatoires relatifs aux données en matière de temps de travail ont été mis à la disposition du Conseil.

3. Objectif du présent arrêté

Vu le contexte dans le cadre de la simplification des obligations administratives, le présent projet d'arrêté exécute l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Il vise à définir de manière uniforme les notions relatives à un type de données du modèle de données, à savoir les données relatives au temps de travail.

En effet, sur la base des analyses des données en matière de temps de travail, il a été constaté que les notions actuelles telles que la journée de travail, la journée prestée, la journée rémunérée, la journée assimilée pouvaient avoir une signification différente en fonction du secteur.

Afin de pouvoir garantir une collecte unique de données en matière d'emploi, de salaire et de temps de travail, il est nécessaire d'harmoniser certaines notions de base en matière de temps de travail.

Daarnaast moet de werkgever, wanneer zich een sociaal risico voordoet, talrijke papieren formulieren invullen waarop nogmaals loon- en arbeidstijdinformatie wordt opgevraagd.

Door de eenmalige multifunctionele aangifte wordt de werkgever ontlast van deze meervoudige administratieve formaliteiten.

De bedoeling is dat eenmaal gegevens meegedeeld zijn, ze via het netwerk van de Kruispuntbank voor alle sectoren van sociale zekerheid beschikbaar zijn.

Tal van papieren formulieren kunnen aldus afgeschafte (1) of sterk vereenvoudigd (2) worden.

Naast een kwantitatieve vereenvoudiging wordt bovendien door een eenvormige en duidelijke conceptie van de multifunctionele aangifte de kwaliteit van de gegevens dermate verbeterd dat de werkgever niet telkens moet herinterpreteren in functie van de verschillende reglementeringen.

Deze kwalitatieve vereenvoudiging gaat gepaard met de nodige zorg voor neutraliteit zowel vanuit het oogpunt van de rechten van de sociaal verzekerden als vanuit het oogpunt van de specifieke regels binnen de onderscheiden reglementeringen.

2. Methodologie

In opdracht van de werkgroep belast met de voorbereiding van de vereenvoudiging en modernisering van de administratieve verplichtingen, heeft de Kruispuntbank een stapsgewijze methodologie uitgewerkt ter voorbereiding van de invoering van de multifunctionele aangifte.

Deze methodologie is erop gericht op een pragmatische wijze, aan de hand van de bestaande formulieren de informatiebehoefte over de sectoren heen te definiëren, en in functie daarvan, na wegwerking van een aantal complicerende factoren die niet meer te verantwoorden zijn, een totaal nieuwe set aan (elektronische) opvraagformulieren te definiëren.

De methode bevat verscheidene fasen die stapsgewijze gerealiseerd worden :

- opstellen van een inventaris van de gegevens die zich op de formulieren uitgaande van de sectoren van sociale zekerheid bevinden en die door de werkgever ingevuld moeten worden;

- analyse van de opgevraagde gegevens en opdeling ervan in basiscomponenten (looncomponenten, arbeidstijdcomponenten, andere componenten);

- uitwerking van voorstellen tot vereenvoudiging en harmonisatie;

- opstelling van een gegevensmodel (entiteiten-relatiemodel) aan de hand van voormelde voorstellen;

- opstellen van nieuwe elektronische formulieren.

Voorliggend besluit betreft één bepaald aspect van het gegevensmodel; meer bepaald de invoering van nieuwe eenduidige begrippen m.b.t. arbeidstijdgegevens.

Er dient te worden vermeld dat de Nationale Arbeidsraad van bij de aanvang nauw betrokken werd bij de evolutie van het dossier. De krachtlijnennota werd aan de Raad voorgesteld en er werd toelichting gegeven bij de voorgestelde methodologie.

De voorbereidende documenten m.b.t. arbeidstijdgegevens werden ter beschikking gesteld van de Raad.

3. Doel van dit besluit

Gelet op de situering in het kader van vereenvoudiging van administratieve verplichtingen, geeft voorliggend ontwerp van besluit uitvoering aan artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

Het heeft tot doel een eenvormige definiëring te geven van begrippen met betrekking tot één soort gegevens van het gegevensmodel, nl. arbeidstijdgegevens.

Op basis van de analyses van de arbeidstijdgegevens werd immers vastgesteld dat de huidige begrippen zoals arbeidsdag, gewerkte dag, bezoldigde dag, gelijkgestelde dag per sector een andere betekenis hebben.

Teneinde een eenmalige inzameling van tewerkstellings-, loon- en arbeidstijdinformatie te kunnen waarborgen, is het nodig een harmonisatie door te voeren van sommige basisbegrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens.

Cette harmonisation implique la capacité d'abandonner les notions précitées et d'introduire à leur place de nouvelles notions univoques pouvant être utilisées par tous les secteurs de la sécurité sociale en vue du calcul et de la perception des cotisations de sécurité sociale ainsi qu'en vue du calcul des allocations de sécurité sociale liées au temps de travail.

Outre le champ d'application et une série de principes généraux, l'arrêté ci-après traite de trois types de données relatives au temps de travail :

- les données relatives au temps de travail qui portent sur l'exécution du contrat de travail;
- les données relatives au temps de travail qui portent sur la suspension de l'exécution du contrat de travail;
- les données relatives au temps de travail qui portent sur la cessation du contrat de travail.

En ce qui concerne les types précités de données relatives au temps de travail, l'employeur est considéré comme étant la source d'information authentique.

Par ailleurs, nous constatons aussi le besoin de données qui n'ont pas trait à l'exécution, à la suspension ou à la cessation du contrat de travail qui sont mises à la disposition d'une institution de sécurité sociale (p.ex. jours de chômage contrôlé, jours couverts par une allocation de l'AMI,...) ou d'une autre institution publique (p.ex. absences pour appel, rappel sous les drapeaux, services d'objecteur de conscience,...).

Pour ces données, l'employeur n'est pas censé être la source d'information. Ces données ne sont pas reprises dans l'arrêté ci-après.

Il y a lieu de remarquer que le nombre de données relatives au temps de travail définies ne correspond pas au nombre de codes prévus dans la déclaration - soit la déclaration trimestrielle, soit sous forme d'annexe à la déclaration d'un risque social. Certaines définitions sont prévues en vue de la déclaration d'un risque social bien que pour la déclaration-ONSS trimestrielle aucun code spécifique ne soit requis. D'où la définition de différents types de données en matière de temps de travail couvert par un salaire (petits chômeurs, motifs impérieux, salaire journalier garanti, accident technique et fermeture environnement), alors qu'ils peuvent être indiqués à l'aide d'un seul code.

4. Examen des articles

Article 1^{er}

Le présent article définit le champ d'application matériel de l'arrêté, plus précisément à l'usage de quelles réglementations de sécurité sociale les données relatives au temps de travail sont définies de manière uniforme.

La notion de « sécurité sociale » est interprétée de manière restrictive et comprend :

- la réglementation relative à la perception et au recouvrement des cotisations;
- les sept branches du régime général des travailleurs salariés (accidents du travail, maladies professionnelles, prestations familiales, vacances annuelles, pensions de retraite et de survie, chômage et assurance obligatoire soins de santé et indemnités).

La modification de ces réglementations en fonction de cette définition uniforme fait l'objet de deux arrêtés royaux spécifiques et d'un arrêté ministériel relatif à l'harmonisation de la sécurité sociale.

Ne font point du tout partie de la « sécurité sociale » visée à l'article 1^{er} :

- le régime des travailleurs indépendants;
- la sécurité sociale d'outre-mer;
- les régimes d'assistance sociale.

La définition uniforme ne s'étend pas aux réglementations précitées.

Le Conseil d'Etat signale l'insécurité juridique que l'application du présent arrêté est susceptible d'entraîner compte tenu du champ d'application matériel. Celui-ci nous semble néanmoins suffisamment délimité étant donné qu'il rejoint les réglementations visées à l'article 2, alinéa 1^{er}, 1°, a) et g) de la loi sur la Banque Carrefour.

En ce qui concerne le champ d'application personnel, le présent arrêté est applicable aux travailleurs liés par un contrat de travail et qui tombent sous l'application de la loi du 27 juin 1969.

Deze harmonisatie vergt de bereidheid om af te stappen van voormelde noties en in de plaats daarvan nieuwe eenduidige begrippen in te voeren die door alle sectoren van de sociale zekerheid gehanteerd kunnen worden voor de berekening en de inning van de sociale zekerheidsbijdragen, alsook voor de berekening van arbeidstijdgerelateerde uitkeringen van de sociale zekerheid.

Naast het toepassingsgebied en een aantal algemene beginselen, worden in onderstaand besluit een drietal soorten arbeidstijdgegevens behandeld :

- arbeidstijdgegevens die betrekking hebben op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- arbeidstijdgegevens die betrekking hebben op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- arbeidstijdgegevens die betrekking hebben op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Voor voormelde soorten arbeidstijdgegevens wordt de werkgever beschouwd als zijnde de authentieke bron van informatie.

Daarnaast bestaat eveneens behoefte aan gegevens die geen betrekking hebben op de uitvoering, schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die ter beschikking zijn van een sociale zekerheidsinstelling (b.v. dagen gecontroleerde werkloosheid, dagen gedekt door een ZIV-uitkering,...) of een andere overheidsinstelling (b.v. afwezigheden wegens oproeping, wederoproeping, dienst gewetensbezwaarde,...).

Voor deze gegevens wordt de werkgever niet geacht de bron van informatie te zijn. Zij zijn niet opgenomen in onderstaand besluit.

Er dient te worden opgemerkt dat het aantal gedefinieerde arbeidstijdgegevens niet overeenstemt met het aantal codes voorzien in de aangifte - hetzij de trimestriële, hetzij bij wijze van bijlage bij de aangifte van een sociaal risico. Sommige definities zijn bedoeld met het oog op de aangifte ervan bij middel van bijlage bij de aangifte van een sociaal risico, niettegenstaande voor de trimestriële RSZ-aangifte geen aparte codes noodzakelijk zijn. Zo bijvoorbeeld worden verschillende soorten arbeidstijd gedekt door loon gedefinieerd (kort verzuim, dwingende reden, gewaarborgd dagloon, technische stoornis en sluiting leefmilieu), niettegenstaande deze onder één code aangegeven kunnen worden.

4. Onderzoek van de artikelen

Artikel 1

Dit artikel bepaalt het materieel toepassingsgebied van het besluit, meer bepaald ten behoeve van welke sociale zekerheidsregelingen arbeidstijdgegevens eenvormig gedefinieerd worden.

De notie « sociale zekerheid » wordt hier beperkt opgevat en bevat :

- de regeling betreffende de heffing en de inning van de bijdragen;
- de zeven takken van het algemene werknemersstelsel (arbeidsongevallen, beroepsziekten, gezinsbijslagen, jaarlijkse vakantie, rust- en overlevingspensioenen, werkloosheid en verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen).

De wijziging van deze regelingen in functie van deze eenvormige definiëring maakt het voorwerp uit van twee afzonderlijke koninklijke besluiten en een ministerieel besluit tot het in overeenstemming brengen van de sociale zekerheid.

Behoren gezinszins tot de « sociale zekerheid » bedoeld in artikel 1 :

- het stelsel der zelfstandigen;
- de overzeese sociale zekerheid;
- de sociale bijstandsregelingen.

De eenvormige definiëring strekt zich niet uit tot voormelde regelingen.

De Raad van State wijst op de rechtsonzekerheid die de toepassing van dit besluit kan meebrengen gelet op het materieel toepassingsgebied. Dit lijkt ons nochtans voldoende afgebakend aangezien het aansluit bij de regelingen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1°, a) en g) van de Kruispuntbankwet.

Ratione personae strekt onderstaand besluit zich uit tot de werknemers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn en op wie de wet van 27 juni 1969 toepassing vindt.

Pour l'application du présent arrêté, les personnes dont l'assujettissement au régime de la sécurité sociale des travailleurs résulte de l'article 1, § 1^{er}, al. 2, de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, sont réputées être travailleurs ou employeurs, et sont considérées comme concernées par un contrat de travail.

Cette disposition a en premier lieu pour conséquence que le champ d'application personnel du présent arrêté correspond complètement au champ d'application personnel de la loi du 27 juin 1969. Par ailleurs, l'on évite ainsi de devoir renvoyer à chaque article aux modalités et réglementations spécifiques relatives aux personnes auxquelles la loi du 27 juin 1969 est étendue.

Article 2

Cet article définit le mode d'expression du temps de travail qui est exprimé non seulement en « jours » mais aussi en « heures » et « périodes ».

Les réglementations actuelles prévoient plusieurs règles de calcul pour le calcul du nombre de jours à prendre en considération.

Le problème est que ces règles ont été conçues dans l'optique d'un emploi à temps plein dans une semaine de cinq jours, tandis que pareil emploi ne peut plus être considéré comme la règle.

Dans les réglementations sectorielles plusieurs règles de calcul sont inscrites pour la fixation du nombre de jours à prendre en considération.

Etant donné que pour les travailleurs à temps plein le temps de travail sera mentionné en jours, la fixation des jours à prendre en considération se fait en fonction du nombre de jours d'occupation prévu dans le régime de travail (article 11), ou s'il ne s'agit pas d'un nombre fixe de jours par semaine, en fonction du nombre de jours d'occupation de la personne de référence (article 7, 2°).

Pour les travailleurs à temps partiel, le temps de travail sera mentionné en heures.

Le projet de texte du Conseil d'Etat visant l'adaptation de l'article 2 ne fait pas l'objet d'une analyse plus approfondie étant donné que la question de l'exhaustivité terminologique en fonction du type de relation de travail se pose également à l'égard d'autres notions et articles.

Le mode d'adaptation proposé ne tient pas compte de la diversité terminologique dans les réglementations sectorielles actuelles.

Etant donné que l'exhaustivité sur ce point est exclue, ainsi qu'en vue de la lisibilité des dispositions, il a été opté pour une disposition générale à l'article 1^{er}, § 2. Cette disposition implique que la terminologie utilisée doit être interprétée au sens large en fonction du type de relation de travail.

Ainsi, on évite que chaque article ne doive faire mention des références aux modalités spécifiques prévues pour les personnes auxquelles la loi du 27 juin 1969 a été étendue.

Articles 3 à 11

Ces articles définissent plusieurs données en matière de temps de travail qui ne doivent être déclarées qu'une seule fois. En effet, l'employeur ne doit en principe pas rappeler ces données lors d'une prochaine déclaration périodique.

Par « date de début du contrat de travail » on entend : la date à laquelle la relation de travail commence nonobstant la date à laquelle le contrat est signé.

La date de fin du contrat de travail telle que définie à l'article 4 ne peut être déclarée que s'il a effectivement été mis fin au contrat de travail.

La date prévue de fin du contrat de travail telle que définie à l'article 5 ne peut être déclarée qu'en cas de contrat de travail à durée déterminée, ou en cas de résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée dont le délai de préavis n'est pas encore expiré.

Voor de toepassing van onderstaand besluit worden de personen waarvan de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid der werknemers volgt uit artikel 1, § 1, tweede lid, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders, geacht werknemers of werkgevers te zijn en geacht partij te zijn bij een arbeidsovereenkomst.

Deze bepaling heeft in de eerste plaats tot gevolg dat het personeel toepassingsgebied van onderstaand besluit volledig afgestemd wordt op het personeel toepassingsgebied van de wet van 27 juni 1969. Bovendien wordt zo vermeden dat in elk artikel moet worden verwezen naar de specifieke modaliteiten en regelgeving voor de personen waartoe de wet van 27 juni 1969 wordt uitgebreid.

Artikel 2

Dit artikel bepaalt de wijze waarop arbeidstijd uitgedrukt wordt : niet alleen in « dagen », maar ook in « uren » en « periodes ».

In de huidige reglementeringen zijn een aantal rekenregels voorzien voor de berekening van het aantal in aanmerking te nemen dagen.

Probleem hierbij is dat deze regels geconcipeerd zijn vanuit de optiek van een voltijdse tewerkstelling in een vijfddagenweek, terwijl een dergelijke tewerkstelling niet meer als regel kan beschouwd worden.

In de sectoriële reglementeringen worden een aantal rekenregels ingeschreven voor de vaststelling van het aantal in aanmerking te nemen dagen.

Aangezien voor de voltijdse werknemers de arbeidstijd in dagen zal vermeld worden, gebeurt de vaststelling van het in aanmerking te nemen dagen in functie van het aantal dagen van tewerkstelling voorzien in de arbeidsregeling (artikel 11), of indien het geen vast aantal dagen per week betreft, in functie van het aantal dagen van tewerkstelling van de maatpersoon (artikel 7, 2°).

Voor de deeltijdse werknemers zal de arbeidstijd in uren vermeld worden.

Op het tekstvoorstel van de Raad van State tot aanpassing van artikel 2 wordt niet ingegaan aangezien het probleem van terminologische volledigheid in functie van het soort arbeidsverhouding zich eveneens stelt ten aanzien van andere begrippen en artikelen.

De voorgestelde wijze van aanpassing komt niet tegemoet aan de terminologische verscheidenheid in de huidige sectoriële reglementeringen.

Aangezien het onmogelijk is op dit punt exhaustief te zijn, alsook met het oog op de leesbaarheid van de bepalingen, werd geopteerd voor een algemene bepaling in artikel 1, § 2. Deze bepaling impliceert dat de gebruikte terminologie ruim geïnterpreteerd moet worden in functie van het soort arbeidsverhouding.

Op deze wijze wordt vermeden dat in elke artikel moet worden verwezen naar de specifieke modaliteiten voor de personen waartoe de wet van 27 juni 1969 wordt uitgebreid.

Artikelen 3 tot 11

Deze artikelen definiëren een aantal arbeidstijdgegevens die slechts éénmalig moeten aangegeven worden : de werkgever dient deze gegevens in principe niet opnieuw te herhalen bij een volgende periodieke aangifte.

Met « begindatum van de arbeidsovereenkomst » wordt bedoeld : de datum waarop de arbeidsrelatie aanvangt ongeacht de datum waarop de overeenkomst gesloten wordt.

De datum van het einde van de arbeidsovereenkomst zoals gedefinieerd in artikel 4 kan slechts worden opgegeven wanneer de arbeidsovereenkomst effectief beëindigd wordt.

De voorziene datum van het einde van de arbeidsovereenkomst zoals gedefinieerd in artikel 5 kan slechts worden opgegeven in geval van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, of in geval van opzegging van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur waarvan de opzeggingstermijn nog niet beëindigd is.

Les articles 6 et 7 disposent ce qu'il y a lieu d'entendre par durée hebdomadaire de travail moyenne du travailleur et du travailleur de référence.

Il s'agit en l'occurrence du nombre moyen d'heures que l'intéressé doit prêter dans des circonstances normales, abstraction faite d'éventuelles suspensions du contrat de travail.

Pour des occupations à temps plein avec un nombre de jours par semaine non fixe, la personne de référence est définie comme étant le nombre de jours pendant lesquels le travailleur est censé effectuer un travail. Sa déclaration est cruciale afin de permettre aux secteurs d'effectuer les conversions nécessaires pour obtenir le nombre total de jours à prendre en considération.

Pour être complet, il convient de remarquer que pour les travailleurs à temps partiel les données relatives au temps de travail sont déclarées en heures.

L'horaire de travail défini à l'article 8 indique sur combien de jours et sur quels jours de la semaine ces heures sont prestées.

La quantité de travail à prêter telle qu'indiquée dans l'horaire de travail pour une période déterminée ne correspond pas toujours au « nombre moyen normal d'heures par semaine ». L'horaire de travail peut être établi de manière telle que pendant une période donnée, 40 heures sont en moyenne prestées par semaine alors que le « nombre moyen normal d'heures par semaine » ne comporte que 38 heures. Suite à l'octroi de jours de repos compensatoire prévus dans l'horaire de travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail est maintenue. L'employeur n'est pas tenu de déclarer cette modification temporaire de la durée hebdomadaire moyenne de travail. Toutefois, celle-ci s'exprimera dans l'horaire déclaré pour une période donnée.

Les articles 9 et 10 définissent ce qu'il y a lieu d'entendre par travailleur à temps plein et travailleur à temps partiel.

Par « travailleur à temps plein », on entend le travailleur dont la durée contractuelle normale de travail correspond à la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise en vertu de la loi.

La durée maximale légale de travail peut être réduite par CCT sectorielle rendue obligatoire ou non, par CCT au niveau de l'entreprise, par tout autre accord ou par le règlement de travail. Dans les entreprises où aucun règlement de travail ne peut être imposé, la durée maximale légale de travail peut être réduite pour un groupe de travailleurs par conventions individuelles.

On entend par « travailleur à temps partiel » le travailleur dont la durée contractuelle normale de travail est en moyenne inférieure à la durée de travail de la personne de référence.

Enfin, l'article 11 définit à l'usage de plusieurs secteurs la notion de régime de travail fixe. Sa déclaration est cruciale afin de permettre aux secteurs d'effectuer les conversions nécessaires pour obtenir la totalité des jours à prendre en considération.

Articles 12 à 15

Ces articles définissent quatre types de prestations de travail : « travail effectif normal » (article 12), « prestations supplémentaires sans repos compensatoire » (article 13), « prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire » (article 14) et « autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire » (article 15).

Par « travail effectif normal », on entend les prestations qui ne donnent pas lieu à un sursalaire, ni à un repos compensatoire.

Les prestations supplémentaires par contre sont en l'occurrence définies comme des prestations qui donnent lieu à un sursalaire et/ou à du repos compensatoire.

Parmi les prestations supplémentaires qui donnent droit à un sursalaire, une distinction est faite entre les « prestations supplémentaires sans repos compensatoire » (p.ex. travaux urgents aux machines, travaux afin de faire face à un accident survenu ou susceptible de se produire) et les « prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire » (p.ex. travaux d'inventaire et de bilan, travail préparatoire ou travail complémentaire,...).

Enfin, il existe les « autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire » pour lesquelles aucun sursalaire n'est dû parce qu'elles font partie d'un régime de travail, mais qui donnent toutefois lieu à un repos compensatoire (p.ex. dans le cadre du travail en équipes).

De artikelen 6 en 7 bepalen wat begrepen wordt onder gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van respectievelijk de werknemer en de maatwerknemer.

Het betreft hier het gemiddeld aantal uren dat de betrokkene geacht wordt arbeid te verrichten, los van eventuele schorsingen van de arbeidsovereenkomst.

Voor voltijdse tewerkstellingen met een niet-vast aantal dagen per week, wordt de maatpersoon gedefinieerd als zijnde het aantal dagen waarop de werknemer geacht wordt arbeid te verrichten. De aangifte ervan is cruciaal om de sectoren toe te laten de nodige conversies te doen naar het totaal aantal in aanmerking te nemen dagen.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat voor de deeltijdse werknemers de arbeidstijdgegevens in uren worden aangegeven.

Over hoeveel dagen en over welke dagen van de week deze uren gespreid zijn, wordt aangeduid in het in artikel 8 gedefinieerde werkrooster.

De hoeveelheid te presteren arbeid zoals aangeduid in het werkrooster voor een bepaald tijdvak stemt niet noodzakelijk overeen met het « normaal gemiddeld aantal uren per week ». Het werkrooster kan zodanig opgesteld zijn dat gedurende een bepaald tijdvak gemiddeld 40 uren per week gearbeid wordt terwijl het « normaal gemiddeld aantal uren per week » slechts 38 bedraagt. Door toekenning van inhaalrustdagen voorzien in het werkrooster blijft de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gehandhaafd. De werkgever dient deze tijdelijke wijziging van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet aan te geven; zij zal niettemin blijken uit de opgave van het werkrooster voor een bepaalde tijdseenheid.

De artikelen 9 en 10 definiëren wat begrepen wordt onder voltijdse en deeltijdse werknemer.

Onder « voltijdse werknemer » wordt verstaan de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale arbeidsduur die in de onderneming geldt krachtens wet.

De maximale wettelijke arbeidsduur kan worden ingekort bij al dan niet algemeen verbindend verklaarde sectoriële cao, bij cao op het niveau van de onderneming, bij andere akkoorden of bij arbeidsreglement. In ondernemingen waar geen arbeidsreglement kan worden opgelegd kan de maximale wettelijke arbeidsduur worden ingekort voor een groep werknemers bij individuele overeenkomsten.

Onder « deeltijdse werknemer » wordt verstaan de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur gemiddeld lager is dan de arbeidsduur van de maatpersoon.

Tenslotte wordt in artikel 11 ten behoeve van een aantal sectoren de notie vaste arbeidsregeling gedefinieerd. De aangifte ervan is cruciaal om de sectoren toe te laten de nodige conversies te doen naar het totaal in aanmerking te nemen dagen.

Artikelen 12 tot 15

In deze artikelen worden een viertal soorten arbeidsprestaties gedefinieerd : « normale werkelijke arbeid » (artikel 12), « meerprestaties zonder inhaalrust » (artikel 13), « meerprestaties mits inhaalrust » (artikel 14) en « andere meerprestaties mits inhaalrust » (artikel 15).

Met « normale werkelijke arbeid » wordt bedoeld : prestaties die geen aanleiding geven tot overloon, noch tot inhaalrust.

Meerprestaties daarentegen worden hier gedefinieerd als zijnde de prestaties die aanleiding geven tot overloon en/of inhaalrust.

Binnen de meerprestaties die recht geven op overloon wordt een onderscheid gemaakt tussen « meerprestaties zonder inhaalrust » (b.v. dringende arbeid aan machines, arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval), en « meerprestaties mits inhaalrust » (b.v. werken aan inventarissen en balansen, voorbereidend werk of nawerk,...).

Tenslotte zijn er de « andere meerprestaties mits inhaalrust » waarvoor geen overloon verschuldigd is omdat deze deel uitmaken van een regeling van de arbeid, maar wél aanleiding geven tot inhaalrust (b.v. in het kader van ploegenarbeid).

La déclaration du repos compensatoire implique que les prestations supplémentaires visées aux articles 14 et 15 ne sont pas rémunérées et ne sont en principe pas déclarées.

Il est néanmoins proposé que dans ce cas l'employeur fasse tout de même déclaration des prestations supplémentaires et ce pour la raison suivante.

Au moment du risque, les secteurs concernés doivent pouvoir vérifier pour quelle période l'intéressé est encore à charge de l'employeur.

Article 16

La première disposition de cet article définit ce qu'il y a lieu d'entendre par repos compensatoire. Aucune distinction n'est opérée en fonction du fait que ce repos compensatoire est attribué suite aux prestations visées à l'article 14 ou aux prestations visées à l'article 15.

Cela n'a guère de sens de faire une distinction au profit de la sécurité sociale entre les types de repos compensatoire en fonction de la nature des prestations. Dans les deux cas, il s'agit en effet d'une durée de travail qui correspond aux prestations décrites à l'article 14 et/ou 15 qui est rémunérée et qui ne peut être prise en charge par la sécurité sociale.

Les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit dans le cadre de la réduction du temps de travail (article 16, 3°), sont définis séparément étant donné qu'ils sont traités de façon spécifique pour la fixation du salaire et pour l'octroi des prestations sociales. Autrement que le repos compensatoire visé à l'article 16, 2°, ils ne sont pas forcément rémunérés.

Les jours d'absence accordés dans le secteur de la construction sur la base de l'arrêté royal n° 213 du 26 septembre 1983 ou d'une C.C.T. conclue au sein de la commission paritaire de la construction — dans la pratique souvent à tort qualifiés de « jours de congé » — sont dorénavant définis comme « repos compensatoire secteur de la construction » (article 16, 2°). Ces jours sont accordés dans le cadre d'un régime de réduction de la durée du travail.

Dans son avis concernant l'arrêté royal relatif à l'harmonisation de certains arrêtés royaux, le Conseil d'Etat remarque que l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 n'offre pas un fondement juridique suffisant aux modifications résultant de la définition uniforme.

Néanmoins, le Conseil des Ministres avait dans le passé décidé, dans un but de simplification et d'harmonisation, de maintenir la réglementation existante en matière de dispense de cotisations de sécurité sociale à condition que les jours de repos compensatoire de l'arrêté royal ainsi que ceux de la C.C.T. soient considérés comme des journées assimilées.

Ce qui précède implique non seulement que les jours visés soient définis de manière uniforme mais qu'ils soient également assimilés dans les réglementations existantes.

Articles 17, 18 et 19

Les articles précités définissent ce qu'il y a lieu d'entendre par absence du travail pour cause de vacances annuelles. Une distinction est faite entre les « vacances légales » (article 17), les « vacances en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire » (article 18) et les « vacances complémentaires » (article 19).

Les vacances légales sont définies en tant que telles en raison du fait que la source de paiement est différente selon qu'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé (caisses de vacances ou employeur).

Par ailleurs, les jours de vacances légales — autres que les vacances supplémentaires ou complémentaires — dont question dans les différentes législations ne peuvent être considérés comme une simple absence avec maintien de la rémunération.

C'est ainsi qu'il existe des règles spécifiques concernant leur épuisement avant de tomber à charge de la sécurité sociale.

Les jours de vacances accordés en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire sur la base de l'article 6 des lois coordonnées sur les vacances annuelles sont définis séparément à l'article 18.

Etant donné que la qualification des jours de vacances Vacantex en tant que jours de vacances supplémentaires conventionnels signifierait une augmentation de la charge salariale d'environ 1 %, il a dans le passé été décidé de maintenir la réglementation existante.

De aangifte van de inhaalrust veronderstelt dat de in de artikelen 14 en 15 bedoelde meerprestaties onbetaald zijn en in principe niet aangegeven worden.

Niettemin wordt voorgesteld dat de werkgever in dit geval toch aangifte doet van deze meerprestaties en wel om de hierna vermelde redenen.

Op het moment van het risico moeten de betrokken sectoren kunnen nagaan voor hoeveel arbeidstijd de betrokkene nog ten laste is van de werkgever.

Artikel 16

De eerste bepaling van dit artikel definieert wat moet worden begrepen onder inhaalrust. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt naargelang deze inhaalrust toegekend wordt ingevolge de prestaties bedoeld in artikel 14, of ingevolge prestaties bedoeld in artikel 15.

Ten behoeve van de sociale zekerheid is het irrelevant onderscheid te maken binnen de inhaalrust naargelang de aard van de prestaties : in beide gevallen betreft het immers arbeidstijd, overeenstemmende met de in artikel 14 en/of 15 omschreven prestaties, die bezoldigd is en niet ten laste kan worden genomen door de sociale zekerheid.

De inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft in het kader van een vermindering van de arbeidsduur (artikel 16, 3°), worden afzonderlijk gedefinieerd aangezien zij voor de vaststelling van het loon en voor de toekenning van sociale prestaties op een specifieke wijze behandeld worden. Anders dan de in artikel 16, 2° bedoelde inhaalrust zijn zij niet sowieso bezoldigd.

De afwezigheidsdagen die toegekend worden in de bouwsector op grond van het koninklijk besluit nr. 213 van 26 september 1983 of bij een binnen het paritair comité voor het bouwbedrijf afgesloten C.A.O. — in de huidige praktijk niet zelden verkeerdelijk als « vakantiedagen » gekwalificeerd — worden voortaan gedefinieerd als « inhaalrust bouwbedrijf » (artikel 16, 2°). Zij worden toegekend in het kader van een regeling van arbeidsduurvermindering.

In haar advies over het koninklijk besluit tot het in overeenstemming brengen van sommige koninklijke besluiten merkt de Raad van State op dat de wijzigingen ingevolge de eenvormige definiëring geen voldoende rechtsgrond vinden in artikel 39 van de wet van 26 juli 1996.

Nochtans heeft de Ministerraad met het oog op vereenvoudiging en harmonisering eertijds geopteerd de bestaande regeling inzake vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen te behouden, met dien verstande dat zowel de inhaalrustdagen-K.B. als de inhaalrustdagen-C.A.O. beschouwd worden als gelijkgestelde dagen.

Dit impliceert niet alleen dat bedoelde dagen eenvormig gedefinieerd worden; maar dat zij tevens in de bestaande reglementeringen gelijkgesteld worden.

Artikelen 17, 18 en 19

Voormelde artikelen definiëren wat begrepen wordt onder afwezigheid op het werk wegens jaarlijkse vakantie. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen « wettelijke vakantie » (artikel 17), « vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde C.A.O. » (artikel 18) en « bijkomende vakantie » (artikel 19).

De wettelijke vakantie wordt als dusdanig gedefinieerd omwille van de verschillende betalingsbron naargelang het gaat om een arbeider of een bediende (vakantiekassen of werkgever).

Bovendien kunnen de wettelijke vakantiedagen — anders dan de aanvullende of bijkomende vakantie — in de onderscheiden reglementeringen niet beschouwd worden als een loutere afwezigheid met behoud van loon.

Zo bijvoorbeeld gelden specifieke regels wat betreft de uitputting ervan alvorens ten laste te vallen van de sociale zekerheid.

De vakantiedagen toegekend bij algemeen verbindend verklaarde C.A.O. o.b.v. van artikel 6 van de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie worden afzonderlijk gedefinieerd in artikel 18.

Aangezien de kwalificatie van de Vacantex-vakantiedagen als conventioneel aanvullende vakantiedagen een loonkostenverhoging van ongeveer 1 % zou betekenen, werd eertijds geopteerd de bestaande regeling te behouden.

Les vacances définies à l'article 19 sont désignées à l'aide de la notion « vacances complémentaires » pour éviter toute confusion avec la notion de « vacances supplémentaires des jeunes travailleurs » telle que définie dans les lois coordonnées sur les vacances annuelles. Aucune distinction n'est faite en fonction du fait que ces vacances sont accordées par C.C.T. conclue ou non au sein d'un organe paritaire.

Articles 20, 21 et 22

Dans les articles précités, une distinction est faite entre quatre types de jours fériés : « le jour férié pendant le contrat de travail » (article 20, 1°), le « jour de remplacement d'un jour férié » (article 21), « le jour férié ou le jour de remplacement pendant une période de chômage temporaire » (article 22) et le « jour férié après la cessation du contrat de travail » (article 20, 2°).

Le jour de remplacement d'un jour férié est défini séparément étant donné que l'employeur est tenu de continuer à payer le salaire pour les jours de remplacement qui se situent dans la période de trente jours suivant le début de la suspension du contrat de travail suite à une maladie ou un accident de droit commun, à un accident de travail ou une maladie professionnelle, ou suite au repos de maternité. Pour ces jours-là des indemnités ne sont pas octroyées.

Le « jour férié après la cessation du contrat de travail » et le « jour férié ou le jour de remplacement durant une période de chômage temporaire » constituent deux types particuliers de jours pour lesquels, à l'usage de la sécurité sociale, une distinction est faite par rapport aux autres jours fériés et jours de remplacement.

Bien que ces jours se situent dans une période pendant laquelle l'intéressé est en principe à charge de la sécurité sociale, ces jours ne donnent pas lieu à des allocations étant donné que l'employeur est obligé de payer un salaire pour ces jours.

Le secteur du chômage et le secteur des soins de santé et indemnités prennent cependant ces jours en considération pour le calcul du stage d'attente.

Article 23

Bien que le droit du travail n'opère pas de distinction en fonction de la raison de l'absence pour laquelle la rémunération journalière garantie est due, une distinction est faite entre trois types d'absence couverte par une rémunération journalière garantie : « absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail » (article 23, 1°), « absence avec rémunération journalière garantie pour une raison autre qu'une incapacité de travail » (article 23, 2°) et « absence premier jour par suite d'intempéries secteur de la construction » (article 23, 3°).

Le Conseil d'Etat observe que l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 ne part pas de l'hypothèse de l'incapacité de travail. L'application de la sécurité sociale nécessite cependant qu'une distinction soit opérée selon la raison pour laquelle la rémunération journalière garantie est due.

L'« absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail » est définie en tant que telle étant donné qu'il s'agit d'un temps de travail qui peut être pris en charge par l'assurance accidents du travail et qui fait l'objet d'un régime de remboursement spécifique.

Si l'incapacité de travail est la conséquence d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'intéressé a droit à une indemnité égale au salaire normal (100 %) pour le jour de la survenance de l'accident - contrairement aux jours qui suivent pour lesquels l'intéressé a droit à une indemnité égale à 90 %.

L'« absence premier jour par suite d'intempéries secteur de la construction » est définie en tant que telle étant donné qu'un salaire incomplet est payé pour ces jours. Les assurances accidents du travail et maladies professionnelles ne prennent pas ces jours en considération pour le calcul de la rémunération moyenne journalière/par heure.

L'article 23, 2° dispose ce qu'il y a lieu d'entendre par « absence avec rémunération journalière garantie pour une raison autre qu'une incapacité de travail ».

Dans le cadre de la prolongation du repos postnatal, cette absence doit être connue pour le secteur des soins de santé et indemnités. Il suffit cependant de déclarer cette absence en même temps que d'autres absences entrant en considération pour cette finalité.

De in artikel 19 gedefinieerde vakantie wordt aangeduid met de notie « bijkomende vakantie » om verwarring te vermijden met de notie « aanvullende vakantie voor jeugdige werknemers » zoals omschreven in de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie. Er wordt geen onderscheid gemaakt naargelang deze vakantie toegekend wordt bij C.A.O. al dan niet afgesloten in een paritair orgaan.

Artikelen 20, 21 en 22

In de voormelde artikelen worden een viertal soorten feestdagen onderscheiden : « de feestdag tijdens de arbeidsovereenkomst » (artikel 20, 1°), « de vervangingsdag van een feestdag » (artikel 21), « de feestdag of vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid » (artikel 22) en « de feestdag na beëindiging van de arbeidsovereenkomst » (artikel 20, 2°).

De vervangingsdag van een feestdag wordt afzonderlijk gedefinieerd aangezien de werkgever ertoe gehouden is het loon verder te betalen voor vervangingsdagen die zich situeren in de periode van dertig dagen die volgt op de aanvang van de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, of bevallingsrust. Voor deze dagen worden geen uitkeringen toegekend.

De « feestdag na beëindiging van de arbeidsovereenkomst » en de « feestdag of vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid » betreffen twee bijzondere types van dagen die ten behoeve van de sociale zekerheid onderscheiden worden van overige feestdagen en vervangingsdagen.

Ofschoon deze dagen zich situeren in een periode waarin betrokkene in principe ten laste is van de sociale zekerheid worden voor deze dagen geen uitkeringen toegekend aangezien de werkgever verplicht is loon te betalen voor deze dagen.

De sector werkloosheid en de sector geneeskundige verzorging en uitkeringen brengen deze wel in rekening voor de berekening van de wachttijd.

Artikel 23

Ofschoon arbeidsrechtelijk geen onderscheid gemaakt wordt naargelang de reden van afwezigheid waarvoor het gewaarborgd dagloon verschuldigd is, worden ten behoeve van de sociale zekerheid een drietal soorten « afwezigheden gedekt door gewaarborgd dagloon » onderscheiden : « afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid » (artikel 23, 1°), « afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid » (artikel 23, 2°) en « afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf » (artikel 23, 3°).

De Raad van State merkt op dat in artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 niet uitgegaan wordt van de hypothese arbeidsongeschiktheid. Voor de toepassing van de sociale zekerheid dient echter een onderscheid gemaakt te worden naargelang de reden waarvoor het gewaarborgd dagloon verschuldigd is.

De « afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid » wordt als dusdanig gedefinieerd aangezien het arbeidstijd betreft die ten laste kan worden genomen door de arbeidsongevallenverzekering en waarvoor een specifieke terugbetalingsregeling geldt.

Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, dan heeft de betrokkene voor de dag waarop het ongeval zich voordoet recht op een vergoeding gelijk aan het normaal loon (100 %) - in tegenstelling met de dagen die daarop volgen waarvoor de betrokkene recht heeft op een vergoeding gelijk aan 90 %.

De « afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf » wordt als dusdanig gedefinieerd aangezien voor deze dagen een onvolledig loon betaald wordt. Zij worden niet in aanmerking genomen door de arbeidsongevallen- en beroepsziekteverzekering voor de berekening van het gemiddeld dag/uurloon.

In artikel 23, 2° wordt bepaald wat begrepen wordt onder « afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid ».

In het kader van de verlenging van de nabevallingsrust moet deze afwezigheid gekend zijn ten behoeve van de sector geneeskundige verzorging en uitkeringen. Het volstaat nochtans dat deze aangegeven worden samen met ander afwezigheden die voor deze doelstelling in aanmerking komen.

Article 24

Le jour de carence visé à l'article 24 est défini en tant que tel à l'usage du secteur du chômage et du secteur des soins de santé et indemnités.

Pour le secteur des soins de santé et indemnités, ce jour a son importance dans les cas où une intervention est prévue pendant une période d'incapacité de travail de moins de 14 jours, par exemple en cas de chômage temporaire. Dans ce cas, il y a lieu d'allouer des indemnités de maladie pour tous les jours non rémunérés, en ce compris le jour de carence, à la condition que le secteur n'applique pas lui-même le jour de carence.

Dans la réglementation sur le chômage, il faut pouvoir distinguer ce jour des autres jours pour le calcul de l'allocation de garantie de revenus pour les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits.

Articles 25 à 30

Les articles précités comprennent plusieurs définitions de temps de travail qui correspondent à une absence du travail pour cause d'incapacité de travail.

Plusieurs de ces absences sont exclusivement à charge de l'employeur : « incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine » (article 25) et « incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie » (article 27).

Les absences pour cause d'incapacité de travail telles que définies dans les articles 26, 28, 29 et 30 peuvent être prises totalement ou partiellement en charge par l'assurance obligatoire maladie et invalidité des travailleurs salariés, l'assurance accidents de travail ou maladies professionnelles.

« L'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine » définie à l'article 26 est définie séparément puisque ces jours font l'objet d'une rémunération incomplète. Les assurances accidents du travail et maladies professionnelles ne prennent pas ces jours en considération pour le calcul de la rémunération moyenne journalière/par heure.

Par ailleurs les jours d'« incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine » sont pris en considération pour l'ouverture et le maintien du droit aux indemnités d'incapacité de travail, bien que la rémunération garantie deuxième semaine ne soit pas assujettie aux cotisations.

En ce qui concerne « l'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la C.C.T. n° 12bis ou n° 13bis » (article 28), la définition n'opère aucune distinction en fonction de la cause de l'incapacité de travail (maladie/accident de droit commun, accident du travail, maladie professionnelle).

La déclaration de ce temps de travail par l'employeur doit permettre aux secteurs qui peuvent le prendre en charge, de prendre une décision au niveau de l'octroi d'indemnités d'incapacité de travail ou du remboursement de l'avance à l'employeur.

Ces secteurs ont bien entendu besoin de la qualification juridique de la cause. Il n'est cependant pas conseillé de demander cette cause à l'employeur. L'employeur n'est en effet pas au courant de la qualification finale; par ailleurs, d'un point de vue médical, il n'est pas aisé de déterminer si l'incapacité de travail est due à un accident du travail, une maladie professionnelle, une autre cause ou une combinaison des deux.

Par ailleurs, il est possible que la qualification juridique change au cours de la période d'incapacité de travail.

L'article 29 dispose ce qu'il y a lieu d'entendre par « incapacité de travail avec indemnité pour incapacité de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents du travail ».

L'article 54 de la loi sur les accidents du travail permet aux statuts d'une caisse commune de prévoir que les indemnités pour cause d'incapacité de travail temporaire soient pour une période maximale de 6 mois payées directement à l'intéressé par l'employeur pour compte d'une caisse commune.

Dans ce cas, l'indemnité à charge de l'employeur doit être considérée comme une avance sur une allocation de sécurité sociale qui est remboursée à l'employeur par l'assureur.

Artikel 24

De in artikel 24 bedoelde carensdag wordt als dusdanig gedefinieerd ten behoeve van de sector werkloosheid en de sector geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Voor de sector geneeskundige verzorging en uitkeringen is deze dag van belang in de gevallen waar tussenkomst verleend wordt tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid van minder dan 14 dagen, bijvoorbeeld in geval van tijdelijke werkloosheid. In dat geval dienen ziekte-uitkeringen te worden toegekend voor alle niet bezoldigde dagen met inbegrip van de carensdag, op voorwaarde dat de sector zelf de carensdag niet toepast.

Binnen de werkloosheidsreglementering moet deze dag kunnen worden onderscheiden van de andere dagen voor de berekening van de inkomensgarantie-uitkering voor deeltijdse werknemers met behoud van rechten.

Artikelen 25 tot 30

Voormelde artikelen bevatten een aantal definities van arbeidstijd overeenstemmende met afwezigheid op het werk wegens arbeidsongeschiktheid.

Een aantal van deze afwezigheden zijn uitsluitend ten laste van de werkgever : « arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week » (artikel 25) en « arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon » (artikel 27).

De afwezigheden wegens arbeidsongeschiktheid zoals bepaald in de artikelen 26, 28, 29 en 30, kunnen geheel of gedeeltelijk ten laste worden genomen door de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering voor werknemers, de arbeidsongevallen- of beroeps-ziekteverzekering.

De in artikel 26 gedefinieerde « arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week » wordt afzonderlijk gedefinieerd omdat voor deze dagen een onvolledig loon betaald wordt. Zij worden niet in aanmerking genomen door de arbeidsongevallen- en beroepsziekteverzekering voor de berekening van het gemiddeld dag/uurloon.

Bovendien worden de dagen « arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week » in aanmerking genomen voor de opening en het behoud van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, ofschoon het gewaarborgd loon tweede week niet aan bijdragen onderworpen is.

Wat betreft de « arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de C.A.O. nr. 12bis of nr. 13bis » (artikel 28) wordt in de definiëring geen onderscheid gemaakt naargelang de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (ziekte/ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval, beroepsziekte).

De aangifte van deze arbeidstijd door de werkgever moet de sectoren die deze ten laste kunnen nemen, de mogelijkheid bieden een beslissing te nemen inzake de toekenning van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen of inzake terugbetaling van het voorschot aan de werkgever.

Deze sectoren hebben uiteraard behoefte aan de juridische kwalificatie van de oorzaak. Het is evenwel niet aangewezen deze oorzaak op te vragen aan de werkgever. De werkgever is van de uiteindelijke kwalificatie niet op de hoogte en medisch gezien is het trouwens niet eenvoudig om te bepalen of de arbeidsongeschiktheid toe te schrijven is aan een arbeidsongeval, een beroepsziekte, een andere oorzaak of aan een combinatie van beide.

Bovendien is mogelijk dat de juridische kwalificatie in de loop van de arbeidsongeschiktheidsperiode gewijzigd wordt.

Artikel 29 bepaalt wat begrepen wordt onder « arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van artikel 54 van de Arbeidsongevallenwet ».

Artikel 54 Arbeidsongevallenwet laat toe dat de statuten van een gemeenschappelijke kas bepalen dat de vergoedingen wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid voor een periode van ten hoogste 6 maanden rechtstreeks aan de getroffen worden betaald door de werkgever voor rekening van een gemeenschappelijke kas.

In dit geval moet de vergoeding ten laste van de werkgever worden gezien als een voorschot op een sociale zekerheidsuitkering die door de verzekeraar aan de werkgever terugbetaald wordt.

Etant donné que l'employeur et l'assureur ne règlent leur compte qu'a posteriori et que le secteur des accidents du travail ne peut offrir cette information que tardivement au réseau, cette information est dans un premier temps demandée à l'employeur.

Les « absences sans maintien de la rémunération pour incapacité de travail ou par suite de congé prophylactique » sont définies à l'article 30. Il s'agit en l'occurrence d'un temps de travail qui ne tombe pas à charge de l'employeur et pour lequel l'intéressé peut bénéficier d'une indemnité à charge de l'assurance maladie et invalidité, de l'assurance accidents du travail ou maladies professionnelles.

Articles 31 à 34

Ces articles concernent un temps de travail qui peut être pris totalement ou partiellement en charge par l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ou par l'assurance des maladies professionnelles, à savoir l'« éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité » (article 31), le « travail adapté avec perte de salaire » (article 32), le « repos de maternité » (article 33) et le « congé de paternité » (article 34).

Par rapport aux absences définies dans les articles 25 à 30, il s'agit en l'occurrence d'un temps de travail qui suite à la loi du 22 décembre 1989 et à la loi du 4 août 1996 ne peut plus être considéré comme étant une « incapacité de travail ».

Le congé de maternité et le congé de paternité sont des jours qui sont pris en charge par le secteur des soins de santé et indemnités.

Le temps de travail qui correspond à un éloignement complet du travail ou à un travail adapté avec perte de salaire peut, en fonction de la situation, être pris en charge par le secteur des soins de santé et indemnités, par le secteur des accidents du travail ou par le secteur des maladies professionnelles.

La déclaration de ce temps de travail par l'employeur à l'aide de deux codes doit permettre au secteur qui est en mesure de le prendre en charge, de prendre une décision concernant l'octroi d'indemnités.

En ce qui concerne le « travail adapté avec perte de salaire », la distinction est faite entre celui dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité et les autres formes de travail adapté avec perte de salaire.

A l'exception du travail adapté dans le cadre de la protection de la maternité, la nature du risque auquel le concerné est exposé ne doit pas être communiquée étant donné qu'il n'est pas indiqué de demander cette information à l'employeur.

Dans le cas de la protection de la maternité en revanche, l'information doit être demandée à l'employeur étant donné que la mesure émane de l'employeur.

Articles 35 à 38

Les articles précités concernent les absences du travail avec maintien de la rémunération pour des raisons autres que les vacances annuelles, l'incapacité de travail, la maternité, la fin du contrat de travail ou le repos compensatoire.

On entend par là, entre autres, les « petits chômages » (article 35), « l'accident technique se produisant dans l'entreprise » (article 36), les « raisons impérieuses avec maintien de la rémunération » (article 37) et la « fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement » (article 38).

Les absences pour raisons impérieuses avec maintien de la rémunération sont définies séparément au profit du secteur des soins de santé et indemnités en vue de la prolongation du repos postnatal.

Remarquons que l'absence pour cause de « fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement » ou d'« accident technique se produisant dans l'entreprise » - par rapport au temps de travail défini dans les articles 51 et 53 - ne peut pas être prise en charge par l'assurance chômage.

Aangezien de afrekening tussen de werkgever en de verzekeraar slechts na verloop van tijd gebeurt en de sector arbeidsongevallen deze informatie slechts laattijdig aan het netwerk kan aanbieden, wordt deze informatie in eerste instantie bij de werkgever opgevraagd.

« Afwezigheden zonder behoud van loon wegens arbeidsongeschiktheid of ingevolge profylactisch verlof » worden gedefinieerd in artikel 30. Het betreft hier arbeidstijd - die niet ten laste valt van de werkgever en waarvoor de betrokkene een uitkering kan ontvangen ten laste van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de arbeidsongevallen- of beroepsziekteverzekering.

Artikelen 31 tot 34

Deze artikelen betreffen arbeidstijd die geheel of gedeeltelijk ten laste kan worden genomen door de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering of de beroepsziekteverzekering : nl. de « volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming » (artikel 31), « aangepaste arbeid met loonverlies » (artikel 32), « moederschapsrust » (artikel 33) en « vaderschapsverlof » (artikel 34).

Anders dan de in artikelen 25 tot 30 gedefinieerde afwezigheden betreft het hier arbeidstijd die ingevolge de wet van 22 december 1989 en de wet van 4 augustus 1996 niet meer kan beschouwd worden als zijnde « arbeidsongeschiktheid ».

Het moederschaps- en vaderschapsverlof zijn dagen die ten laste genomen worden door de sector geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De arbeidstijd overeenstemmende met volledige werkverwijdering of aangepaste arbeid met loonverlies, betreft arbeidstijd die naargelang de situatie, door de sector geneeskundige verzorging en uitkeringen, door de sector arbeidsongevallen of door de sector beroepsziekten ten laste kan worden genomen.

De aangifte van deze arbeidstijd door de werkgever onder een tweetal codes moet de sector die deze ten laste kan nemen, de mogelijkheid bieden een beslissing te nemen inzake de toekenning van uitkeringen.

Wat betreft de « aangepaste arbeid met loonverlies » wordt een onderscheid gemaakt tussen deze in het kader van een maatregel van moederschapsbescherming en overige aangepaste arbeid met loonverlies.

Met uitzondering van aangepaste arbeid in het kader van moederschapsbescherming, dient de aard van het risico waaraan de betrokkene blootgesteld is, niet meegegeeld te worden aangezien het niet aangegeven is deze informatie aan de werkgever op te vragen.

In geval van moederschapsbescherming daarentegen dient de informatie wel aan de werkgever gevraagd te worden aangezien de maatregel uitgaat van de werkgever.

Artikelen 35 tot 38

De voormelde artikelen betreffen afwezigheden op het werk met behoud van loon om een andere reden dan wegens jaarlijkse vakantie, arbeidsongeschiktheid, moederschap, beëindiging van de arbeidsovereenkomst of inhaalrust.

Hieronder wordt o.a. begrepen : « kort verzuim » (artikel 35), « technische stoornis in de onderneming » (artikel 36), « dwingende redenen met behoud van loon » (artikel 37) en « sluiting van de onderneming ter bescherming van het leefmilieu » (artikel 38).

Afwezigheden om dwingende redenen met behoud van loon worden afzonderlijk gedefinieerd ten behoeve van de sector geneeskundige verzorging en uitkeringen met het oog op de verlenging van de nabevallingsrust.

Er wordt opgemerkt dat de afwezigheid om reden van « sluiting van de onderneming ter bescherming van het leefmilieu » of « technische stoornis in de onderneming » - anders dan de in artikelen 51 en 53 gedefinieerde arbeidstijd - niet ten laste kan worden genomen door de werkloosheidsverzekering.

Articles 39 à 50

Ces articles contiennent plusieurs définitions d'absences sans maintien de la rémunération qui en principe ne peuvent être prises en charge par la sécurité sociale.

On entend par là, entre autres, les « devoirs civiques sans maintien de la rémunération » (article 39), la « fonction de juge social » (article 40), la « mission syndicale » (article 41), la « grève » (article 42), le « lock-out » (article 43), la « promotion sociale » (article 44), les « obligations de milice » (article 45), le « congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération » (article 46), le « mandat public » (article 47), le « congé sans solde » (article 48), la « détention préventive » (article 49) et la « privation de liberté » (article 50).

Remarquons que l'absence en raison de « grève » ou de « lock-out » concerne celle qui - contrairement au temps de travail défini à l'article 56 - n'est pas prise en charge par l'assurance chômage.

En ce qui concerne la définition de la notion « grève » à l'article 42 le même degré de précision que celui contenu dans la réglementation actuelle est maintenu.

En ce qui concerne la notion d'« obligations de milice », aucune distinction n'est faite en fonction de la nature des obligations de milice (appel, rappel sous les drapeaux, protection civile,...) étant donné que l'employeur n'en est pas la source authentique d'information.

L'absence du travail en raison de séjour dans un centre de recrutement et de sélection n'est pas comprise dans les « obligations de milice » visées à l'article 45. Cette absence est qualifiée dans cet arrêté de « petits chômeurs » comme définis à l'article 35.

Articles 51 à 67

Il s'agit en l'occurrence du temps de travail pour lequel le travailleur peut recevoir une allocation de chômage ou une allocation d'interruption.

Les articles 51 à 60 définissent le temps de travail pris en charge par l'assurance chômage, à savoir, « chômage temporaire par suite de force majeure » (article 51), « chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical » (article 52), « chômage temporaire par suite d'un accident technique » (article 53), « chômage temporaire par suite d'intempéries » (article 54), « chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques » (article 55), « chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out » (article 56), « chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés » (article 57), « chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles » (article 58), « chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire » (article 59), « chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail » (article 60).

La déclaration doit permettre au secteur de prendre une décision concernant l'octroi de cette allocation.

Les articles 61 et 62 définissent le temps de travail pas pris en charge par l'assurance chômage, mais pour lequel le travailleur peut recevoir une allocation d'interruption : « interruption complète de la carrière professionnelle » (article 61) « interruption partielle de la carrière professionnelle » (article 62).

Articles 64 à 68

Ces articles définissent le temps de travail durant lequel le travailleur est à charge de l'employeur en cas de cessation du contrat de travail par préavis ou rupture : à savoir « délai de préavis » (article 64), « cessation du contrat de travail de commun accord » (article 65), rupture irrégulière du contrat de travail » (article 66), « rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel » (article 67), « rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux » (article 68).

Bien que cinq définitions soient prévues pour le temps de travail à l'occasion de la cessation du contrat de travail, il suffit que l'employeur déclare celle-ci à l'aide de deux codes.

Artikelen 39 tot 50

Deze artikelen bevatten een aantal definities van afwezigheden zonder behoud van loon die in principe niet ten laste worden genomen door de sociale zekerheid.

Hieronder wordt o.a. begrepen : « burgerplichten zonder behoud van loon » (artikel 39), « functie van rechter in sociale zaken » (artikel 40), « syndicale opdracht » (artikel 41), « staking » (artikel 42), « lock-out » (artikel 43), « sociale promotie » (artikel 44), « militieverplichtingen » (artikel 45), « verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon » (artikel 46), « openbaar mandaat » (artikel 47), « verlof zonder wedde » (artikel 48) en « voorlopige hechtenis » (artikel 49) en « vrijheidsberoving » (artikel 50).

Er wordt opgemerkt dat de afwezigheid om reden van « staking » of « lock-out » deze betreft welke - anders dan de in artikel 56 gedefinieerde arbeidstijd - niet ten laste wordt genomen door de werkloosheidsverzekering.

Wat betreft de definiëring van het begrip « staking » in artikel 42 is dezelfde graad van precisie behouden als in de huidige reglementering.

Wat betreft de notie « militieverplichtingen » wordt geen onderscheid gemaakt naargelang de aard van de militaire verplichting (oproeping, wederoproeping, civiele bescherming,...) aangezien de werkgever hiervan niet de authentieke bron van informatie is.

De afwezigheid op het werk om reden van verblijf in een recruiters- en selectiecentrum wordt niet begrepen onder de in artikel 45 bedoelde « militieverplichtingen ». Deze afwezigheid wordt in dit besluit gekwalificeerd als « kort verzuim » zoals gedefinieerd in artikel 35.

Artikelen 51 tot 67

Het betreft hier arbeidstijd waarvoor de werknemer een werkloosheids- of onderbrekingsuitkering kan ontvangen.

De artikelen 51 tot 60 definiëren de arbeidstijd die ten laste kan worden genomen door de werkloosheidsverzekering : nl. « tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht » (artikel 51), « tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht » (artikel 52), « tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis » (artikel 53), « tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer » (artikel 54), « tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen » (artikel 55), « tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out » (artikel 56), « tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers » (artikel 57), « tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie » (artikel 58), « tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst » (artikel 59), « tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering » (artikel 60).

De aangifte ervan moet de sector de mogelijkheid bieden een beslissing te nemen inzake de toekenning ervan.

De artikelen 61 en 62 definiëren de arbeidstijd die niet ten laste is van de werkloosheidsverzekering, maar waarvoor een onderbrekingsuitkering kan toegekend worden : « volledige beroepsloopbaanonderbreking » (artikel 61), « gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking » (artikel 62).

Artikelen 64 tot 68

Deze artikelen definiëren deze arbeidstijd gedurende dewelke de werknemer ten laste is van de werkgever in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging of verbreking : nl. « opzeggingstermijn » (artikel 64), « beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk akkoord » (artikel 65), « onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst » (artikel 66), « eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor personeelsafgevaardigden » (artikel 67) en « eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor syndicale afgevaardigden » (artikel 68).

Ofschoon een vijftal definities voorzien worden voor arbeidstijd n.a.v. beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstaat het dat de werkgever deze aangeeft onder twee codes.

La déclaration n'opère pas de distinction entre les temps de travail définis dans les articles 65, 66, 67 et 68 étant donné que les secteurs les traitent de la même façon.

Remarquons que la période visée dans l'article 68 est censée prendre cours immédiatement après la fin de la période visée à l'article 64 ou 65.

Les périodes couvertes par une rémunération ou par une indemnité en raison de rupture irrégulière du contrat de travail ne peuvent donc plus coïncider avec la période couverte par une indemnité allouée aux travailleurs protégés.

Article 69

Cet article dispose que les données en matière de temps de travail définies dans cet arrêté sont remplacées de plein droit dans les réglementations reprises à l'article 1^{er}.

Le Conseil d'Etat signale l'insécurité juridique que cette disposition peut entraîner étant donné qu'il ne sera pas toujours clair quelle notion vient à remplacer une autre.

Les notions reprises dans le présent arrêté sont censées avoir un caractère multifonctionnel et sont définies de telle manière que sur le plan du contenu leur portée est minimale.

En principe, il est donc exclu qu'une notion définie dans le présent arrêté soit utilisée dans une réglementation sectorielle dans un sens plus étroit ou plus large, à moins que la réglementation de base ne prévoit une dérogation ou une possibilité de déroger à l'outillage conceptuel.

Le Roi peut déterminer des dérogations aux définitions contenues dans le présent arrêté.

Les dérogations aux définitions contenues dans le présent arrêté ne sont possibles qu'après avis motivé du Conseil national du travail et du Comité général de Coordination près la Banque-Carrefour, organe où les responsables des institutions de sécurité sociale préparent de commun accord l'organisation et le développement du réseau et où ils cherchent une solution pour tous les problèmes y afférents.

Le Conseil d'Etat observe que le Roi n'est nullement habilité à déroger au cadre conceptuel sur la base des autorisations légales sectorielles respectives.

Article 70

Cet article fixe l'entrée en vigueur à une date déterminée par le Roi.

Article 71

Cet article désigne les ministres qui sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Il convient finalement de remarquer que le présent projet d'arrêté royal tient compte des remarques du Conseil d'Etat, sous réserve des remarques explicitement formulées dans le présent Rapport au Roi.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
de votre Majesté,
les très respectueux,
et très fidèles serviteurs,
La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX

Le Ministre des Affaires sociales et des Pensions,
F. VANDENBROUCKE

Notes

(1) 1.057.077 formulaires par an (ce chiffre est le résultat d'estimations par les secteurs)

(2) 5.259.206 formulaires par an (ce chiffre est le résultat d'estimations par les secteurs)

Er wordt in de aangifte geen onderscheid gemaakt binnen de in artikelen 65, 66, 67 en 68 gedefinieerde arbeidstijd aangezien de sectoren deze op dezelfde wijze behandelen.

Er wordt opgemerkt dat de in artikel 68 bedoelde periode geacht wordt onmiddellijk in te gaan na het verstrijken van de in artikel 64 of 65 bedoelde periode.

De periodes gedekt door loon of door een vergoeding wegens onregelmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst kunnen dus niet meer overlappen met de periode die wordt gedekt door een vergoeding aan beschermde werknemers.

Artikel 69

Dit artikel bepaalt dat de in dit besluit gedefinieerde arbeidstijdgegevens van rechtswege vervangen worden in de regelingen opgenomen in artikel 1.

De Raad van State wijst op de rechtsonzekerheid die deze bepaling kan meebrengen aangezien het niet altijd even duidelijk zal zijn welk begrip in de plaats komt van een ander.

De begrippen opgenomen in onderstaand besluit worden geacht een multifunctioneel karakter te hebben en zijn zodanig gedefinieerd dat ze inhoudelijk een minimum lading dekken.

Het is dus in principe uitgesloten dat een begrip dat gedefinieerd wordt in onderstaand koninklijk besluit, in een sectoriële regeling in meer beperkte of ruime betekenis gehanteerd wordt, tenzij in de basisreglementering een afwijking of een mogelijkheid tot afwijken van het begrippenapparaat opgenomen wordt.

De Koning kan afwijkingen bepalen op de in dit besluit genomen definities.

Afwijkingen zijn slechts toegelaten na een met redenen omkleed advies van de Nationale Arbeidsraad en van het Algemeen Coördinatiecomité bij de Kruispuntbank, het orgaan waarin in onderling overleg tussen vertegenwoordigers van instellingen van sociale zekerheid de organisatie en de uitbouw van het netwerk wordt voorbereid en een oplossing gezocht wordt voor alle ermee verwante problemen.

De Raad van State merkt op dat de Koning in geen geval bevoegd is om af te wijken van het begrippenkader o.b.v. de respectievelijke sectoriële wettelijke machtigingen.

Artikel 70

Dit artikel stelt de inwerkingtreding van het besluit vast op een door de Koning te bepalen datum.

Artikel 71

Dit artikel duidt de ministers aan welke belast worden met de uitvoering van dit besluit.

Er wordt tenslotte opgemerkt dat in dit ontwerp van koninklijk besluit rekening werd gehouden met de opmerkingen van de Raad van State, onder voorbehoud van de opmerkingen die uitdrukkelijk worden toegelicht in dit Verslag aan de Koning.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige,
en zeer getrouwe dienaars,
De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Sociale Zaken en Pensioenen,
F. VANDENBROUCKE

Nota's

(1) 1.057.077 formulieren per jaar (het cijfer is het resultaat van schattingen door de sectoren)

(2) 5.259.206 formulieren per jaar (het cijfer is het resultaat van schattingen door de sectoren)

10 JUNI 2001. — Arrêté royal portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, notamment l'article 39;

Vu l'avis du Conseil national du travail, donné le 10 mars 1999;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 18 novembre 1998;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 25 mars 1999;

Vu la délibération du Conseil des Ministres le 26 mars 1999 sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 12 mai 1999, en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi, de Notre Ministre des Affaires sociales et des Pensions, et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I^{er}. — *Champ d'application*

Article 1^{er}. § 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux régimes de la sécurité sociale suivants :

1° l'ensemble des régimes repris à l'article 21, § 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés;

2° l'ensemble des règles relatives à la perception et au recouvrement des cotisations et des autres ressources contribuant au financement des régimes précités.

§ 2. Le présent arrêté est applicable aux travailleurs et aux employeurs. Pour cette application sont considérées comme :

1° « travailleur » : la personne liée à un employeur par un contrat de travail et à qui s'applique la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

2° « employeur » : la personne physique ou la personne morale qui occupe les personnes mentionnées sous 1°, ainsi que le tiers qui substitue l'employeur pour les obligations concernant l'inscription, la déclaration et le paiement des cotisations quand une partie du salaire est payée par l'intervention d'un tiers aux personnes mentionnées sous 1°.

Pour l'application du présent arrêté sont considérées comme travailleurs ou employeurs et comme concernées par un contrat de travail, les personnes dont l'assujettissement au régime de la sécurité sociale des travailleurs résulte de l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

CHAPITRE II. — *Dispositions générales*

Art. 2. Les données relatives au temps de travail peuvent être fixées en heures et/ou en jours et/ou en périodes.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, on entend par :

1° « heure » : la période égale à un vingt-quatrième d'une journée et/ou la période comparable utilisée dans l'entreprise ou la branche d'activité concernée comme unité de temps;

2° « jour » : le jour civil ou, si la prestation de travail continue est répartie sur deux jours civils, les parties correspondantes de la journée des deux jours civils;

3° « période » : durée ininterrompue limitée par une date de début et une date de fin au cours de laquelle un événement donné se produit.

10 JUNI 2001. — Koninklijk besluit tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, inzonderheid op artikel 39;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 10 maart 1999;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 18 november 1998;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 25 maart 1999;

Gelet op het besluit van de Ministerraad van 26 maart 1999 over het verzoek om advies door de Raad van State binnen een termijn van een maand;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 12 mei 1999, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Werkgelegenheid, van Onze Minister van Sociale Zaken en Pensioenen, en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. § 1. Dit besluit is van toepassing in de volgende regelingen van sociale zekerheid :

1° alle regelingen opgesomd in artikel 21, § 1, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers;

2° alle regelingen betreffende de heffing en de inning van de bijdragen en andere inkomsten die tot de financiering van voormelde regelingen bijdragen.

§ 2. Dit besluit vindt toepassing op de werknemers en werkgevers. Voor die toepassing wordt verstaan onder :

1° « werknemer » : de persoon die door een arbeidsovereenkomst met een werkgever verbonden is en op wie de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders toepassing vindt;

2° « werkgever » : de natuurlijke persoon of rechtspersoon die de onder 1° vermelde personen tewerkstelt, alsook de derde die in de plaats treedt van de werkgever voor de verplichtingen betreffende de inschrijving, aangifte en betaling van de bijdragen wanneer een gedeelte van het loon door tussenkomst van een derde wordt betaald aan de onder 1° vermelde personen.

Worden voor de toepassing van dit besluit geacht werknemers of werkgevers te zijn en partij te zijn bij een arbeidsovereenkomst, de personen waarvan de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid der werknemers volgt uit artikel 1, § 1, tweede lid, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders.

HOOFDSTUK II. — *Algemene bepalingen*

Art. 2. De arbeidstijdgegevens kunnen in uren en/of in dagen en/of in periodes worden vastgesteld.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt verstaan onder :

1° « uur » : de tijdsspanne gelijk aan één vierentwintigste van een dag en/of de vergelijkbare tijdsspanne die in de betrokken onderneming of bedrijfstak als tijdseenheid wordt aangewend;

2° « dag » : de kalenderdag of, indien de aaneensluitende arbeidsprestatie gespreid is over twee kalenderdagen, de op elkaar aansluitende daggedeelten van beide kalenderdagen;

3° « periode » : het ononderbroken tijdvak begrensd door een begin- en einddatum waarbinnen een bepaalde gebeurtenis zich voordoet.

Art. 3. Par « date de début du contrat de travail », on entend la date d'entrée en vigueur du contrat de travail.

Art. 4. Par « date de fin du contrat de travail », on entend la date de la cessation du contrat de travail.

Art. 5. Par « date prévue de fin du contrat de travail », on entend la date de fin du contrat de travail fixée dans le contrat de travail à durée déterminée ou dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, la date de fin du délai de préavis telle que visé à l'article 64 du présent arrêté.

CHAPITRE III. — Exécution du contrat de travail

Art. 6. Par « durée hebdomadaire de travail moyenne contractuelle du travailleur », on entend le nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles le travailleur est censé effectuer un travail conformément à son contrat de travail.

Art. 7. Par « durée hebdomadaire de travail moyenne de la personne de référence », on entend :

1° le nombre moyen d'heures par semaine pendant lesquelles la personne de référence est censée effectuer un travail;

2° ou, s'il ne s'agit pas d'un nombre fixe de jours par semaine, le nombre moyen de jours par semaine pendant lesquels la personne de référence est censée effectuer un travail.

Par « personne de référence » on entend la personne occupée à temps plein dans la même entreprise, ou à défaut, dans la même branche d'activités, dans une fonction analogue à celle du travailleur, et dans laquelle il est normalement censé accomplir le même nombre de jours de travail que le travailleur.

Art. 8. Par « horaire de travail normal du travailleur concerné », on entend un horaire indiquant les jours et les heures au cours desquels le travailleur concerné est normalement censé effectuer un travail ou se reposer.

Art. 9. Par « travailleur à temps plein », on entend :

1° le travailleur dont la durée contractuelle normale de travail correspond à la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise en vertu de la loi;

2° le travailleur occupé en vertu d'un régime de travail en application de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible ou en application de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et qui a droit à un salaire qui correspond à celui de la personne de référence;

3° l'enseignant occupé dans un établissement d'enseignement organisé ou subventionné par une Communauté ou par un organe auquel la Communauté a délégué ses compétences en tant que pouvoir organisateur, en vertu d'un régime de travail qui comporte normalement en moyenne par semaine un nombre d'heures égal à celui d'un horaire complet.

Art. 10. Sans préjudice de l'article 9, 2°, on entend par « travailleur à temps partiel » le travailleur dont la durée contractuelle normale de travail est en moyenne inférieure à la durée du travail de la personne de référence.

Art. 11. Par « régime de travail fixe », on entend le nombre de jours par semaine durant lesquels le travailleur est normalement censé effectuer un travail, pour autant que le travailleur travaille un nombre fixe de jours par semaine.

Art. 12. Par « travail effectif normal », on entend l'accomplissement de prestations tel que prévu dans le contrat de travail, pour lesquelles un salaire normal est dû, à l'exception des prestations visées aux articles 13, 14 et 15.

Art. 13. Par « prestations supplémentaires sans repos compensatoire », on entend l'accomplissement de prestations en application des articles 26, § 1^{er}, 1° et 2°, et 26bis, § 2bis, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, pour lesquelles un sursalaire est dû par ou en vertu de l'article 29 de la même loi.

Art. 3. Onder « begindatum van de arbeidsovereenkomst » wordt verstaan de datum waarop de arbeidsovereenkomst in werking treedt.

Art. 4. Onder « einddatum van de arbeidsovereenkomst » wordt verstaan de datum waarop de arbeidsovereenkomst ophoudt te bestaan.

Art. 5. Onder « voorziene einddatum van de arbeidsovereenkomst » wordt verstaan de in de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd vastgestelde einddatum van de overeenkomst of in geval van een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd, de einddatum van de opzeggingstermijn, zoals bedoeld in artikel 64 van dit besluit.

HOOFDSTUK III. — Uitvoering van de arbeidsovereenkomst

Art. 6. Onder « contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer » wordt verstaan het gemiddeld aantal uren per week gedurende dewelke de werknemer ingevolge zijn arbeidsovereenkomst geacht wordt arbeid te verrichten.

Art. 7. Onder « gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon » wordt verstaan :

1° het gemiddeld aantal uren per week gedurende dewelke de maatpersoon geacht wordt arbeid te verrichten;

2° of, indien het geen vast aantal dagen per week betreft, het gemiddeld aantal dagen per week gedurende dewelke de maatpersoon geacht wordt arbeid te verrichten.

Onder « maatpersoon » wordt verstaan de persoon die voltijds is tewerkgesteld in dezelfde onderneming of, bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak, in een functie gelijkaardig aan deze van de werknemer, en waarbij hij normaal geacht wordt een zelfde aantal dagen arbeid te verrichten als de werknemer.

Art. 8. Onder « normaal werkrooster van de betrokken werknemer » wordt verstaan een rooster waarin aangeduid worden de dagen en uren waarop de betrokken werknemer normaal geacht wordt arbeid te verrichten en te rusten.

Art. 9. Onder « voltijdse werknemer » wordt verstaan :

1° de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale arbeidsduur die in de onderneming geldt krachtens wet;

2° de werknemer die tewerkgesteld is krachtens een arbeidsregeling in toepassing van het koninklijk besluit nr. 179 van 30 december 1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid of in toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en die recht heeft op een loon dat overeenstemt met het loon van de maatpersoon;

3° de leerkracht tewerkgesteld in een onderwijsinstelling, opgericht of gesubsidieerd door een Gemeenschap of door een orgaan waaraan de Gemeenschap haar bevoegdheden als inrichtende macht heeft opgedragen, krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is aan dat van een volledig lesrooster.

Art. 10. Onverminderd artikel 9, 2°, wordt onder « deeltijdse werknemer » verstaan de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur gemiddeld lager is dan de arbeidsduur van de maatpersoon.

Art. 11. Onder « vaste arbeidsregeling » wordt verstaan het aantal dagen per week gedurende dewelke de werknemer normaal geacht wordt arbeid te verrichten, voor zover de werknemer een vast aantal dagen per week werkt.

Art. 12. Onder « normale werkelijke arbeid » wordt verstaan het verrichten van prestaties zoals voorzien in de arbeidsovereenkomst, waarvoor normaal loon verschuldigd is, met uitzondering van de in de artikelen 13, 14 en 15 bedoelde prestaties.

Art. 13. Onder « meerprestaties zonder inhaalrust » wordt verstaan het verrichten van prestaties in toepassing van de artikelen 26, § 1, 1° en 2°, en 26bis, § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971, waarvoor overloon verschuldigd is door of krachtens artikel 29 van dezelfde wet.

Art. 14. Par « prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire », on entend l'accomplissement de prestations en application des articles 22, 3°, 24, 25 et 26, § 1^{er}, 3°, et § 2, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, pour lesquelles un sursalaire est dû par ou en vertu de l'article 29 de la même loi.

Art. 15. Par « autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire », on entend l'accomplissement de prestations en application des articles 20, 20bis, 22, 1° et 2°, et 23 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, pour lesquelles aucun sursalaire n'est dû par ou en vertu de l'article 29 de la même loi.

CHAPITRE IV. — *Suspension de l'exécution du contrat de travail*

Art. 16. Par « repos compensatoire », on entend :

1° « repos compensatoire autre que repos compensatoire secteur de la construction » : l'absence du travail, à l'exception du repos compensatoire visé sous le 2° et 3°, pour cause de repos conformément aux articles 16, 26bis, 29, § 4, 32, § 2, et 33 de la loi sur le travail ou aux dispositions de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés. Ce repos est accordé consécutivement aux prestations visées aux articles 14 et 15 du présent arrêté;

2° « repos compensatoire secteur de la construction » : l'absence du travail pour cause de repos visé dans l'arrêté royal n° 213 du 26 septembre 1983 relatif à la durée du travail dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire de la construction ou dans une convention collective de travail relative à la réduction du temps de travail conclue au sein de la commission paritaire de la construction;

3° « repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail » : l'absence du travail pour cause de repos octroyé dans le cadre d'un régime de réduction du temps de travail.

Art. 17. Par « vacances légales », on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles telles que visées aux articles 3 et 5 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Art. 18. Par « vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire », on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Art. 19. Par « vacances complémentaires », on entend l'absence du travail avec maintien du salaire suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de vacances annuelles, autre que les vacances légales ou les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, visée à l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Art. 20. Par « jour férié », on entend :

1° "le jour férié pendant le contrat de travail" : l'absence du travail conformément aux dispositions de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, avec maintien du salaire normal en application des articles 9, 11, 12 et 13, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à l'exception du jour férié visé à l'article 22;

2° "le jour férié après la cessation du contrat de travail" : le jour pour lequel l'employeur est tenu de payer, après cessation du contrat de travail, une rémunération au travailleur en application de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 21. Par « jour de remplacement d'un jour férié », on entend l'absence du travail par suite du remplacement d'un jour férié qui coïncide avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité, conformément aux dispositions de la section 2, chapitre II de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à l'exception du jour de remplacement visé à l'article 22.

Art. 14. Onder « meerprestaties mits inhaalrust » wordt verstaan het verrichten van prestaties in toepassing van de artikelen 22, 3°, 24, 25 en 26, § 1, 3°, en § 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971, waarvoor overloon verschuldigd is door of krachtens artikel 29 van dezelfde wet.

Art. 15. Onder « andere meerprestaties mits inhaalrust » wordt verstaan het verrichten van prestaties in toepassing van de artikelen 20, 20bis, 22, 1° en 2°, en 23 van de arbeidswet van 16 maart 1971, waarvoor geen overloon verschuldigd is door of krachtens artikel 29 van dezelfde wet.

HOOFDSTUK IV. — *Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst*

Art. 16. Onder « inhaalrust » wordt verstaan :

1° « inhaalrust, andere dan inhaalrust bouwbedrijf » : de afwezigheid van het werk, met uitzondering van de in 2° en 3° bedoelde inhaalrust, wegens rust overeenkomstig de artikelen 16, 26bis, 29, § 4, 32, § 2, en 33 van de arbeidswet of de bepalingen van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen. Deze rust wordt toegekend ingevolge de in de artikelen 14 en 15 van dit besluit bedoelde prestaties;

2° « inhaalrust bouwbedrijf » : de afwezigheid van het werk wegens rust bedoeld in het koninklijk besluit nr. 213 van 26 september 1983 betreffende de arbeidsduur in de ondernemingen die onder het paritair comité voor het bouwbedrijf ressorteren of een binnen het paritair comité voor het bouwbedrijf afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de arbeidsduurvermindering;

3° « inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering » : de afwezigheid van het werk wegens rust toegekend in het kader van een regeling van vermindering van de arbeidsduur.

Art. 17. Onder « wettelijke vakantie » wordt verstaan de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in de artikelen 3 en 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

Art. 18. Onder « vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst » wordt verstaan de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 19. Onder « bijkomende vakantie » wordt verstaan de afwezigheid van het werk met behoud van loon ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie, andere dan de wettelijke vakantie of de vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 20. Onder « feestdag » wordt verstaan :

1° "de feestdag tijdens de arbeidsovereenkomst" : de afwezigheid op het werk overeenkomstig de bepalingen van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met behoud van het normaal loon in toepassing van de artikelen 9, 11, 12 en 13, § 1, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met uitzondering van de feestdag bedoeld in artikel 22;

2° "de feestdag na beëindiging van de arbeidsovereenkomst" : de dag waarvoor de werkgever na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer loon verschuldigd is in toepassing van artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Art. 21. Onder « vervangingsdag van een feestdag » wordt verstaan de afwezigheid op het werk ingevolge vervanging van een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, overeenkomstig de bepalingen van afdeling 2, hoofdstuk II van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met uitzondering van de vervangingsdag bedoeld in artikel 22.

Art. 22. Par « jour férié ou jour de remplacement durant une période de chômage temporaire », on entend le jour visé aux articles 20, 1^o, et 21 qui est situé dans une période de chômage temporaire et pour lequel l'employeur est tenu de payer une rémunération en application de l'article 13, § 2, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 23. Par « absence avec rémunération journalière garantie », on entend :

1^o "absence avec rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail" : l'absence au travail pour cause d'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident pour laquelle, en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur reçoit la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière;

2^o "absence avec rémunération journalière garantie pour une raison autre qu'une incapacité de travail" : l'absence du travail pour ne pas avoir commencé à temps ou poursuivi le travail pour une raison autre que celle visée au 1^o, et pour laquelle en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur reçoit la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière;

3^o "absence premier jour par suite d'intempéries secteur de la construction" : l'absence du travail pour laquelle, par dérogation à l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et en application de l'article 2 de l'arrêté royal du 16 décembre 1981 relatif à la rémunération des ouvriers de la construction pour les heures de travail perdues par suite d'intempéries, le travailleur reçoit la moitié de sa rémunération normale, lorsqu'il ne peut poursuivre le travail auquel il était occupé.

Art. 24. Par « jour de carence », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération en application des articles 52, § 1^{er}, ou 71, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 25. Par « incapacité de travail avec rémunération garantie première semaine », on entend l'absence du travail avec maintien de la rémunération normale pendant une période de sept jours en application des articles 52, 54, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 26. Par « incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine », on entend l'absence du travail avec maintien d'une partie de la rémunération normale pendant une période de sept jours suivant la première semaine de rémunération garantie visée à l'article 25, en application des articles 52, 71, 72 ou 112 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 27. Par « incapacité de travail avec rémunération mensuelle garantie », on entend l'absence du travail avec maintien de la rémunération normale pendant une période de trente jours en application de l'article 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 28. Par « incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n^o 12bis ou n^o 13bis », on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité conformément aux dispositions de la convention collective de travail n^o 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n^o 12 du 28 juin 1973, concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou conformément aux dispositions de la convention collective de travail n^o 13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la convention collective de travail n^o 13 du 28 juin 1973, concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Art. 29. Par « incapacité de travail avec indemnité pour incapacité de travail en application de l'article 54 de la loi sur les accidents du travail », on entend l'absence du travail pour laquelle l'employeur paie au travailleur les indemnités journalières en application de l'article 54 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et pour lesquelles l'employeur retient lui-même les cotisations de sécurité sociale.

Art. 22. Onder « feestdag of vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid » wordt verstaan de in de artikelen 20, 1^o, en 21 bedoelde dag die gelegen is in een periode van tijdelijke werkloosheid en waarvoor de werkgever loon verschuldigd is in toepassing van artikel 13, § 2, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Art. 23. Onder « afwezigheid met gewaarborgd dagloon » wordt verstaan :

1^o "afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid" : de afwezigheid op het werk wegens onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, waarvoor aan de werknemer in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het loon wordt betaald dat hem zou toegekomen zijn, indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen;

2^o "afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid" : de afwezigheid op het werk wegens het niet of niet tijdig aanvatten of voortzetten van het werk om een andere reden dan de in de 1^o bedoelde, en waarvoor aan de werknemer in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten het loon wordt betaald dat hem zou toegekomen zijn, indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen;

3^o "afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf" : de afwezigheid op het werk waarvoor aan de werknemer, in afwijking van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende het loon van de werklieden uit het bouwbedrijf voor de ingevolge slecht weder verloren arbeidsuren, de helft van het normaal loon wordt betaald, indien hij het werk waaraan hij bezig was niet kan verder zetten.

Art. 24. Onder « carensdag » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon in toepassing van de artikelen 52, § 1, of 71, tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 25. Onder « arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week » wordt verstaan de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen in toepassing van de artikelen 52, 54, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 26. Onder « arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week » wordt verstaan de afwezigheid op het werk met behoud van een gedeelte van het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen volgend op de eerste week gewaarborgd loon zoals bedoeld in artikel 25, in toepassing van de artikelen 52, 71 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 27. Onder « arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon » wordt verstaan de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon gedurende een periode van dertig dagen in toepassing van artikel 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 28. Onder « arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis of nr. 13bis » wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 29. Onder « arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van artikel 54 van de Arbeidsongevallenwet » wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer de dagelijkse vergoedingen betaalt in toepassing van artikel 54 van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en waarvoor de werkgever de sociale zekerheidsbijdragen zelf afhoudt.

Art. 30. Par « absence sans maintien de la rémunération pour incapacité de travail ou par suite de congé prophylactique », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail ou de congé prophylactique, visé à l'article 239, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, à l'exception des absences visées aux articles 24, 28, 29 et 52.

Art. 31. Par « éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité », on entend l'absence du travail de la travailleuse enceinte ou ayant déjà accouché ou de la travailleuse qui allaite son enfant, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail sans maintien de la rémunération en application de l'article 42, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^e, de l'article 43, § 1^{er}, alinéa 2, 2^o, ou de l'article 43bis, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 32. Par « travail adapté avec perte de salaire » on entend :

1^o « travail adapté avec perte de salaire en tant que mesure de protection de la maternité » : l'accomplissement des prestations de travail de la travailleuse enceinte ou ayant déjà accouché ou de la travailleuse qui allaite son enfant, en application de l'article 42, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o, de l'article 43, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, ou de l'article 43bis, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, pour lequel l'employeur doit payer à la travailleuse concernée une rémunération qui est inférieure à celle découlant de son activité habituelle;

2^o « autre travail adapté avec perte de salaire » : l'accomplissement des prestations de travail par une victime d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du retour ou vers le lieu de travail ou d'une maladie professionnelle dont l'incapacité de travail comporte au moins 30 p.c., ou par un travailleur en état d'incapacité de travail primaire ou d'invalidité et qui effectue un travail avec l'autorisation du médecin-conseil, pour lequel l'employeur doit payer au travailleur concerné une rémunération qui est inférieure à celle découlant de son activité habituelle.

Art. 33. Par « repos de maternité », on entend l'absence de la travailleuse du travail, sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de repos pré- et postnatal en application de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 34. Par « congé de paternité », on entend l'absence du travailleur du travail, sans maintien de la rémunération, suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de conversion du repos de maternité en congé de paternité, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, en application de l'article 39, alinéa 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Art. 35. Par « petits chômages », on entend l'absence du travail suite à la suspension de l'exécution du contrat de travail avec maintien de la rémunération normale par ou en vertu des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement de devoirs civiques ou de missions civiles.

Art. 36. Par « accident technique se produisant dans l'entreprise », on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail avec maintien de la rémunération normale en application de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 37. Par « raisons impérieuses avec maintien de la rémunération », on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail avec maintien de la rémunération normale en application de l'article 30bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 38. Par « fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement », on entend l'absence du travail suite à une suspension de l'exécution du contrat de travail avec maintien de la rémunération normale suite à la fermeture temporaire de l'entreprise résultant des mesures prises en application de la législation ou de la réglementation relative à la sauvegarde de l'environnement.

Art. 30. Onder « afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid of ingevolge profylactisch verlof » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid of wegens profylactisch verlof, zoals bedoeld bij artikel 239, § 1, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, met uitzondering van de afwezigheden bedoeld in de artikelen 24, 28, 29 en 52.

Art. 31. Onder « volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming » wordt verstaan de afwezigheid op het werk, zonder behoud van loon, van de zwangere of reeds bevallen werkneemster of de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 42, § 1, eerste lid, 3^o, artikel 43, § 1, tweede lid, 2^o, of artikel 43bis, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 32. Onder « aangepaste arbeid met loonverlies » wordt verstaan :

1^o « aangepaste arbeid met loonverlies als maatregel van moederschapsbescherming » : het verrichten van de arbeidsprestaties van de zwangere of reeds bevallen werkneemster of de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft, in toepassing van artikel 42, § 1, eerste lid, 1^o en 2^o, artikel 43, § 1, tweede lid, 1^o, of artikel 43bis, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, waarvoor de werkgever aan de betrokken werkneemster een loon verschuldigd is dat lager ligt dan het loon uit haar gewone activiteit;

2^o « andere aangepaste arbeid met loonverlies » : het verrichten van arbeidsprestaties door een slachtoffer van een arbeidsongeval, een ongeval overkomen op weg van of naar het werk of van een beroepsziekte van wie de arbeidsongeschiktheid ten minste 30 pct. bedraagt, of door een werknemer die in staat van primaire ongeschiktheid of van invaliditeit is en die arbeid verricht met toestemming van de adviserende geneesheer, waarvoor de werkgever aan de betrokken werknemer een loon verschuldigd is dat lager ligt dan het loon uit zijn gewone activiteit.

Art. 33. Onder « moederschapsrust » wordt verstaan de afwezigheid van de werkneemster op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens voor- en nabevallingsrust in toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 34. Onder « vaderschapsverlof » wordt verstaan de afwezigheid van de werknemer op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens de omzetting van de moederschapsrust in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, in toepassing van artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Art. 35. Onder « kort verzuim » wordt verstaan de afwezigheid op het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met behoud van het normaal loon door of krachtens de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Art. 36. Onder « technische stoornis in de onderneming » wordt verstaan de afwezigheid op het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met behoud van het normaal loon in toepassing van artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 37. Onder « dwingende redenen met behoud van loon » wordt verstaan de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 30bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 38. Onder « sluiting van de onderneming ter bescherming van het leefmilieu » wordt verstaan de afwezigheid op het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met behoud van het normaal loon ingevolge de tijdelijke sluiting van de onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving of de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu.

Art. 39. Par « devoirs civiques sans maintien de la rémunération », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération par suite de la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison de l'accomplissement de devoirs civiques tels que visés à l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement de devoirs civiques ou de missions civiles et qui sont accordés par l'employeur complémentaiement aux absences auxquelles le travailleur a droit en vertu de l'arrêté royal précité.

Art. 40. Par « fonction de juge social », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération par suite de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 28, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail.

Art. 41. Par « mission syndicale », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération en raison de l'accomplissement d'une mission de délégué, désigné par l'organisation syndicale ou élu par les travailleurs, en vue de la défense des intérêts des travailleurs auprès d'instances situées en dehors de l'entreprise.

Art. 42. Par « grève », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération, suite à la participation à une grève.

Art. 43. Par « lock-out », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération, suite au lock-out par l'employeur.

Art. 44. Par « promotion sociale », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération par suite de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 28, 4°, a), de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en raison de la participation à un cours ou à un cycle de cours tel que visé à l'article 1^{er} de la loi du 1^{er} juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale.

Art. 45. Par « obligations de milice », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération par suite d'une suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 46. Par « congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération par suite de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en raison d'un événement imprévisible, indépendant du travail tel que visé à l'article 2 de la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses.

Art. 47. Par l'accomplissement d'un « mandat public », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération en raison de l'accomplissement d'une fonction publique exercée en vertu d'une nomination par les pouvoirs publics ou en vertu d'une élection autre que celle visée aux articles 1^{er}, 2 et 6bis de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique.

Art. 48. Par « congé sans solde », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Art. 49. Par « détention préventive », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération par suite de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 28, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en raison de mesures privatives de liberté à caractère préventif dont fait l'objet le travailleur.

Art. 50. Par « privation de liberté », on entend l'absence du travail sans maintien de la rémunération en raison de l'application d'une mesure de détention, d'incarcération et d'internement, autre que la détention préventive.

Art. 39. Onder « burgerplichten zonder behoud van loon » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens het vervullen van burgerplichten zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en die door de werkgever toegekend worden als aanvulling op de afwezigheden waarop de werknemer recht heeft krachtens voormeld koninklijk besluit.

Art. 40. Onder « functie van rechter in sociale zaken » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 28, 3°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedurende de tijd dat de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de arbeidshoven en rechtbanken.

Art. 41. Onder « syndicale opdracht » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon wegens het vervullen van een opdracht als een door een vakorganisatie aangewezen of door werknemers verkozen afgevaardigde, ter behartiging van de belangen van de werknemers bij instanties buiten de onderneming.

Art. 42. Onder « staking » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon, ingevolge deelname aan een staking.

Art. 43. Onder « lock-out » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon, ingevolge lock-out door de werkgever.

Art. 44. Onder « sociale promotie » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 28, 4°, a), van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wegens deelname aan een cursus of leergang bedoeld in artikel 1 van de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie.

Art. 45. Onder « militieverplichtingen » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon ingevolge een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 46. Onder « verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wegens een niet voorziene, los van het werk staande gebeurtenis bedoeld in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen.

Art. 47. Onder het vervullen van een « openbaar mandaat » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon wegens het vervullen van een openbare functie, uitgeoefend krachtens een benoeming door de overheid of krachtens verkiezing andere dan bedoeld in de artikelen 1, 2 en 6bis van de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat.

Art. 48. Onder « verlof zonder wedde » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge een gemeenschappelijk akkoord tussen werkgever en werknemer.

Art. 49. Onder « voorlopige hechtenis » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 28, 5°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving waarvan de werknemer het voorwerp is.

Art. 50. Onder « vrijheidsberoving » wordt verstaan de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon wegens de toepassing van een maatregel van hechtenis, gevangenzetting en internering, andere dan voorlopige hechtenis.

Art. 51. Par « chômage temporaire par suite de force majeure », on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 52. Par « chômage temporaire par suite de force majeure à caractère médical », on entend :

1° l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail dans le cas où le travailleur, malgré qu'il ait été déclaré apte au travail en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, conteste cette décision devant la juridiction compétente;

2° l'absence du travail par suite de l'avis d'un médecin de travail ou d'un médecin affecté au bureau de chômage en fonction duquel le travailleur est en incapacité de travail temporaire pour la fonction convenue.

Art. 53. Par « chômage temporaire par suite d'un accident technique », on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail en vertu de l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception de la période pendant laquelle l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

Art. 54. Par « chômage temporaire par suite d'intempéries », on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de conditions atmosphériques défavorables qui rendent l'exécution du travail totalement impossible en application de l'article 50 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 55. Par « chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques », on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou en raison de l'instauration d'un régime de travail à temps réduit conformément à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 56. Par « chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out », on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail comme conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out.

Art. 57. Par « chômage temporaire en cas de licenciement de travailleurs protégés », on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail si le licenciement est notifié au délégué du personnel ou candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection du travail pour un motif grave et où cette décision est contestée devant la juridiction compétente en raison du non-respect du régime de licenciement particulier prévu dans la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Art. 58. Par « chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles », on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles au sens des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant aux vacances.

Art. 59. Par « chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire », on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de vacances visées à l'article 18 du présent arrêté, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ces vacances.

Art. 60. Par « chômage temporaire par suite de fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail », on entend l'absence du travail en raison de la suspension de l'exécution du contrat de travail suite à la fermeture de l'entreprise pour cause de repos compensatoire accordé dans le cadre de la réduction de la durée du travail, pour autant que le travailleur n'ait pas un droit suffisant à ce repos compensatoire en raison du fait qu'il est seulement entré en service dans le courant du cycle de travail.

Art. 51. Onder « tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht » wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 52. Onder « tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht » wordt verstaan :

1° de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in geval de werknemer in toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen als arbeidsgeschikt werd verklaard doch deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht;

2° de afwezigheid van het werk ingevolge het advies van een arbeidsgeneesheer of een door het werkloosheidsbureau erkende geneesheer volgens hetwelk de werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie.

Art. 53. Onder « tijdelijke werkloosheid ingevolge technische storing » wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de periode waarbinnen de werkmans het recht op normaal loon behoudt.

Art. 54. Onder « tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer » wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge ongunstige weersomstandigheden die de uitvoering van het werk volledig onmogelijk maken met toepassing van artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 55. Onder « tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen » wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 56. Onder « tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out » wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of lock-out.

Art. 57. Onder « tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers » wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst indien het ontslag werd betekend aan een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk om een dringende reden en deze beslissing voor de bevoegde rechtsmacht betwist wordt wegens het niet naleven van de bijzondere ontslagregeling voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Art. 58. Onder « tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie » wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie in de zin van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op vakantie.

Art. 59. Onder « tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst » wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie bedoeld in artikel 18 van dit besluit, voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op deze vakantie.

Art. 60. Onder « tijdelijke werkloosheid ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering » wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op inhaalrust ingevolge het feit dat hij pas in de loop van de arbeidscyclus in dienst is getreden.

Art. 61. Par « interruption de carrière complète », on entend la suspension de l'exécution du contrat de travail par suite d'une interruption totale de l'activité professionnelle à laquelle le travailleur a droit en vertu du chapitre IV, section V, sous-section 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, de la convention collective de travail n° 56 instituant un droit limité à l'interruption de la carrière professionnelle, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, de la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental ou de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Art. 62. Par « interruption de carrière partielle », on entend la réduction temporaire des prestations de travail, à laquelle le travailleur a droit en vertu du chapitre IV, section V, sous-section 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, de la convention collective de travail n° 56 instituant un droit limité à l'interruption de la carrière professionnelle, de la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental, ou de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Art. 63. Par « prépension à mi-temps », on entend la réduction temporaire des prestations de travail à mi-temps à laquelle le travailleur a droit en vertu de la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de la loi-programme sociale du 30 mars 1994, de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, et de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

CHAPITRE V. — Cessation du contrat de travail

Art. 64. Par « délai de préavis », on entend le délai fixé conformément aux dispositions du titre II, chapitre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour ouvriers, ou conformément aux dispositions du titre III, chapitre III de ladite loi lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour employés.

Art. 65. Par « cessation du contrat de travail de commun accord », on entend la fin du contrat de travail avec consentement mutuel en application de l'article 1134, alinéa 2, du Code civil et pour laquelle l'employeur est tenu de payer une indemnité au travailleur de commun accord entre les parties concernées.

Art. 66. Par « rupture irrégulière du contrat de travail », on entend la fin du contrat de travail pour lequel l'employeur doit une indemnité au travailleur, en application des articles 39, § 1^{er} ou 40, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 67. Par « rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel », on entend la fin du contrat de travail pour laquelle l'employeur est tenu de payer une indemnité au travailleur, en application des articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Art. 68. Par « rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux », on entend la fin du contrat de travail pour laquelle l'employeur est tenu de payer une indemnité au travailleur, en application de l'article 20 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Art. 61. Onder « volledige beroepsloopbaanonderbreking » wordt verstaan de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de volledige onderbreking van de beroepsactiviteit waarop de werknemer recht heeft krachtens hoofdstuk IV, afdeling V, onderafdeling 2, van de Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 tot instelling van een beperkt recht op onderbreking van de beroepsloopbaan, de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 tot instelling van een recht op een ouderschapsverlof of het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Art. 62. Onder « gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking » wordt verstaan de tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties, waarop de werknemer recht heeft krachtens hoofdstuk IV, afdeling V, onderafdeling 3, van de Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 tot instelling van een beperkt recht op onderbreking van de beroepsloopbaan, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 tot instelling van een recht op een ouderschapsverlof of het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Art. 63. Onder « halftijds brugpensioen » wordt verstaan de tijdelijke halvering van de arbeidsprestaties waarop de werknemer recht heeft krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 55 van 13 juli 1993 tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers in geval van halvering van de arbeidsprestaties, de Sociale Programmawet van 30 maart 1994, de Wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling, de Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, en de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

HOOFDSTUK V. — Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Art. 64. Onder « opzeggingstermijn » wordt verstaan de termijn vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van titel II, hoofdstuk III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wanneer een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst voor werklieden, of overeenkomstig de bepalingen van titel III, hoofdstuk III van dezelfde wet wanneer een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Art. 65. Onder « beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk akkoord » wordt verstaan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijdse toestemming in toepassing van artikel 1134, tweede lid van het Burgerlijk Wetboek en waarvoor de werkgever een vergoeding aan de werknemer verschuldigd is in onderling akkoord tussen de betrokken partijen.

Art. 66. Onder « onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst » wordt verstaan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst waarvoor de werkgever een vergoeding aan de werknemer verschuldigd is, in toepassing van de artikelen 39, § 1 of 40, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 67. Onder « eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor personeelsafgevaardigden » wordt verstaan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst waarvoor de werkgever een vergoeding aan de werknemer verschuldigd is, in toepassing van de artikelen 16 tot en met 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Art. 68. Onder « eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor syndicale afgevaardigden » wordt verstaan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst waarvoor de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is in toepassing van artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.

Art. 69. Les définitions en matière de données relatives au temps de travail qui figurent dans les réglementations visées à l'article 1^{er} et qui ne correspondent pas aux définitions contenues dans le présent arrêté, sont à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté de plein droit remplacées par les présentes définitions. Le Roi peut déterminer des dérogations aux définitions contenues dans le présent arrêté.

Des dérogations aux définitions contenues dans le présent arrêté ne sont possibles qu'après avis motivé du Comité général de Coordination près la Banque-Carrefour de la sécurité sociale et du Conseil national du travail.

Art. 70. Le présent arrêté entre en vigueur à une date déterminée par le Roi.

Art. 71. Notre Ministre de l'Emploi, Notre Ministre des Affaires sociales et des Pensions, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, 10 juin 2001.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX

Le Ministre des Affaires sociales et des Pensions,
F. VANDENBROUCKE

Art. 69. De definities inzake arbeidstijdgegevens die voorkomen in de regelingen opgesomd in artikel 1 en niet overeenstemmen met de in dit besluit opgenomen definities, worden met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit van rechtswege vervangen door deze definities. De Koning kan afwijkingen bepalen op de in dit besluit genomen definities.

Afwijkingen op de in dit besluit genomen definities zijn slechts toegelaten na het met redenen omkleed advies van het Algemeen Coördinatiecomité bij de Kruispuntbank van de sociale zekerheid en van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 70. Dit besluit treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

Art. 71. Onze Minister van Werkgelegenheid, Onze Minister van Sociale Zaken en Pensioenen, zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 juni 2001.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Sociale Zaken en Pensioenen,
F. VANDENBROUCKE

F. 2001 — 2010

[C — 2001/22462]

10 JUIN 2001. — Arrêté royal relatif à l'harmonisation de la sécurité sociale à l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions

RAPPORT AU ROI

Sire,

L'arrêté royal, qui est soumis à Votre signature a pour objet l'harmonisation de certaines dispositions légales de la sécurité sociale à l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, plus particulièrement de

— la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

— la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés;

— les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971;

— la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994;

— la loi sur les accidents du travail du 10 avril 1971;

— l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés; et

— les lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés.

En effet, les notions utilisées dans les réglementations sectorielles différent — généralement au niveau de la terminologie — des données relatives au temps de travail définies dans l'arrêté royal portant définition uniforme.

Afin de permettre aux secteurs d'obtenir les données nécessaires par le biais de la déclaration multifonctionnelle sans toucher à la neutralité vis-à-vis des législations actuelles, les techniques suivantes ont été mises en œuvre pour l'harmonisation de la sécurité sociale.

N. 2001 — 2010

[C — 2001/22462]

10 JUNI 2001. — Koninklijk besluit tot het in overeenstemming brengen van de sociale zekerheid met het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het koninklijk besluit dat U ter ondertekening wordt voorgelegd, beoogt het in overeenstemming brengen van sommige wettelijke bepalingen van de sociale zekerheid met het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, meer bepaald van

— de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

— de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers;

— de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971;

— de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;

— de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971;

— het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers; en

— de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders.

Immers de in de sectoriële regelingen gehanteerde begrippen verschillen — meestal op terminologisch vlak — van de in het koninklijk besluit tot eenvormige definiëring bepaalde arbeidstijdgegevens.

Teneinde de sectoren toe te laten de nodige gegevens via de multifunctionele aangifte te bekomen zonder te raken aan de neutraliteit ten aanzien van de huidige wetgevingen, werd gebruik gemaakt van volgende technieken tot het in overeenstemming brengen van de sociale zekerheid.